



T.C
CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

ÖĞRETMENLERİN OKULDA KARŞILAŞTIKLARI
YILDIRMA DAVRANIŞLARI İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARININ ÇEŞİTLİ
DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

BURHANETTİN KARAKOÇ

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı
Yrd. Doç. Dr. İhsan TOPÇU

SİVAS
Mart, 2016

T.C
Cumhuriyet Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü

**ÖĞRETMENLERİN OKULDA KARŞILAŞTIKLARI
YILDIRMA DAVRANIŞLARI İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARININ ÇEŞİTLİ
DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ**

Burhanettin KARAKOÇ

Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin Eğitim Bilimleri
Ana Bilim Dalı için Öngördüğü

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Olarak Hazırlanmıştır.

Yrd. Doç. Dr. İhsan TOPÇU

SİVAS
Mart, 2016

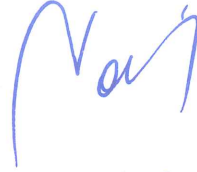
KABUL VE ONAY

Burhanettin KARAKOÇ'un hazırlamış olduğu "Öğretmenlerin Okulda Karşılaştıkları Yıldırma Davranışları İle Örgütsel Bağlılıklarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi" başlıklı bu çalışma, 03.03.2016 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından, " Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı"nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Doç. Dr.Celal Teyyar UĞURLU (Jüri Başkanı)



Doç.Dr. Nail YILDIRIM (Üye)



Yrd.Doç.Dr. İhsan TOPCU (Danışman)



Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylım.

.../.../

Prof.Dr.Zafer CİRHİNLİOĞLU

Enstitü Müdürü

ETİK SÖZÜ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunmuş olduğum “**Öğretmenlerin okulda karşılaştıkları Yıldırma Davranışları İle Örgütsel Bağlılıklarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi**” adlı çalışmamın, tarafımdan akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını, yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bu eserlere atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

03/03/2016

Burhanettin KARAKOÇ

ÖZET

KARAKOÇ, Burhanettin, Öğretmenlerin okulda karşılaştıkları Yıldırma Davranışları İle Örgütsel Bağlılıklarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Sivas, 2016.

Bu çalışma, örgütsel bağlılık ve yıldırma (mobbing) kavramları temel alınarak yürütülmüştür. Araştırmanın amacı, öğretmenlerin okul içerisinde karşılaştıkları yıldırma davranışlarının örgütsel bağlılıklarına olan etkisine yönelik öğretmen görüşleri ve öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının örgütsel bağlılıklarına olan etkisinin bazı değişkenler açısından aralarındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Bu araştırma, öğretmenlerin okul içerisinde karşılaştıkları yıldırma davranışlarının örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik olduğundan betimsel nitelikte ilişkisel tarama modelinden yararlanılmıştır. Araştırmada nitel ve nicel araştırma yöntemleri birlikte kullanılmıştır. Bu doğrultuda Sivas il merkezinde bulunan tüm kamu okullarındaki öğretmenler üzerinde iki ölçek kullanılarak, öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumları ve bu durumun örgütsel bağlılıklarını nasıl etkilediği belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma kapsamında 2014-2015 eğitim öğretim yılında Sivas il merkezinde rastgele seçilen 30 okulda 524 öğretmene ölçekler dağıtılmış ve bu ölçeklerin 380 tanesi geri dönmüştür. Yapılan inceleme neticesinde 359 ölçek değerlendirmeye alınmıştır.

Öğretmenlerin okulda karşılaştıkları yıldırma davranışlarını belirlemek için, Einarsen ve Raknes'in 1997 geliştirdiği ve Cemaloğlu (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Yıldırma Ölçeği" kullanılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını belirlemek amacıyla Üstüner (2009) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır.

Araştırmanın nicel boyutuyla ilgili uygulanan iki ölçekle toplanan veriler cinsiyet, gelir düzeyi, medeni durum, branş, yaş değişkenleri bakımından değerlendirilmiş ve bir farklılık olup olmadığına bakmak için t Testi ile ANOVA, Kruskal Wallis ve Mann Witney testleri yapılmıştır.

Araştırmanın nicel bulgularına göre öğretmenlerin branşları ile maruz kaldıkları yıldırma arasında sınıf öğretmenleri ile diğer branşlar arasında yıldırma maruz kalmaları yönünden farklılık bulunmuştur. Benzer şekilde öğretmenlerin gelir seviyeleri ile örgütsel bağlılıkları arasında farklılaşmanın olduğu; fakat cinsiyet, medeni durum,

yaş, değişkenleri bakımından yıldırma ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ve benzer algılara sahip oldukları ortaya çıkmıştır.

Araştırmanın nitel boyutuyla ilgili olarak yıldırma davranışına doğrudan maruz kalan 10 öğretmenle görüşülmüş ve bu görüşmeler kategorikleştirilerek analiz edilmiştir. Yapılan analizde öğretmenlerin daha çok okul yönetimi ve diğer öğretmenlerce yıldırmalara maruz kaldığı ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırmanın örgütsel bağlılıklarını nasıl etkilediği sorusuna, öğretmenlerin %81.8'inin örgütsel bağlılığını olumsuz etkilediğini, % 18,2'si ise örgütsel bağlılıklarını etkilemediğini ifade etmişlerdir.

Bu araştırma sonucuna göre öğretmenlerin branşları ile maruz kaldıkları yıldırma davranışları arasında ve gelir seviyeleri ile örgütsel bağlılıkları arasında farklılaşmanın olduğu, öğretmen görüşlerine göre ise öğretmenlerin %81.8'inin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının örgütsel bağlılıklarını etkilediği ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler:Yıldırma, Mobbing, Örgütsel bağlılık, Okulda yıldırma, yıldırma ve örgütsel bağlılık.

ABSTRACT

KARAKOÇ, Burhanettin, The Connection of Mobbing Behavior Teachers Come Across at School on Their Organizational Commitment, Graduate Thesis, Sivas, 2016.

This study has been conducted by taking the concepts of organizational commitment and mobbing as the base. The objective of the research is to find out about teachers' opinions concerning the mobbing behaviour they are exposed to at school and its effect on their organizational commitment and the relation between these.

Because this study aims to analyze the relationship between mobbing behavior teachers come across at school and their organizational commitment, descriptive relational screening model was made use of. In the research both qualitative and quantitative methods of research are applied. Within this context, two scales were used on teachers working at all public schools in Sivas city centre and it was aimed to find out about the teachers' being exposed to mobbing behavior and how this situation affects their organizational commitment. Within the framework of the research, the scales were distributed to 524 teachers who were randomly chosen from 30 schools in 2014-2015 academic year and 380 of these scales were turned in. At the end of the analysis, 359 scales were taken into consideration.

Two different measurement tools were used in the study as data gathering tools. In order to examine the mobbing behavior teachers undergo at school, "Mobbing Scale" developed by Einarsen and Raknes(1997)and adapted into Turkish by Cemaloğlu (2007) was used. In order to determine the teachers' organizational commitment, Organizational Commitment Scale developed by Üstüner (2009) was used.

The data gathered through the two scales applied concerning the quantitative dimension of the research were assessed in terms of gender, income level, marital status, branch and age variables and in order to see whether there is a difference or not, ANOVA analyses were conducted using t-Test.

According to the quantitative findings of the research, differences have been found in the amount of mobbing classroom teachers and other teachers are exposed to. Similarly, it has been found out that there are differences based on the income levels of teachers and their levels of organizational commitment; however, it has also been found out that there is not a significant difference in terms of the relation between mobbing

and organizational commitment based on gender, marital status and age variables.

Concerning the qualitative dimension of the research, 10 teachers who were directly exposed to mobbing behavior were interviewed and these interviews were analyzed after being categorized. The analysis showed that teachers are exposed to mobbing mostly by school management and other teachers. 81.8% of teachers expressed that the mobbing behavior they were exposed to affected their organizational commitment negatively, while 18.2 expressed that this did not affect organizational commitment.

According to the findings of this reserach, it has been found out that there is differentiation between the teachers' branches and the level of mobbing behaviour they are exposed to and income levels and organizational commitment. It has also been found out that according to teacher opinions, the mobbing behaviour 81.8% of the teachers are exposed to affect teachers' organizational commitment.

Keywords: Mobbing, Organizational Commitment, Mobbing at School, Mobbing and Organizational Commitment

ÖN SÖZ

Bu çalışmamın planlanması ve uygulanması sürecinde değerli katkılarını esirgemeyen, çalışmamın başından sonuna kadar bana yol gösteren, saygıdeğer hocam Yrd. Doç. Dr. İhsan TOPÇU hocama teşekkürlerimi ifade etmekten büyük mutluluk duyarım.

Yüksek lisans eğitimim boyunca emeklerini esirgemeyen değerli hocalarım Doç. Dr. Celal Tayyar UĞURLU, Doç. Dr. Tuncay DİLCİ, Yrd. Doç. Dr. Hatice Gonca USTA ve Yrd. Doç. Dr. Soner DOĞAN'a ,

Yaptığım ölçeklerde okullarında uygulama yapmama yardımcı olan tüm okul idarecilerine ve ölçeklerimi doldurma gayreti gösteren ve görüşme yapan öğretmen arkadaşlarıma,

Ayrıca, tüm yaşamım boyunca olduğu gibi, bu süreçte de desteklerini esirgemeyen aileme ve kendisine zaman ayıramadığım biricik kızım Fatma Zehra'ya da teşekkürü borç bilirim.

Burhanettin KARAKOÇ

İÇİNDEKİLER

ONUR SÖZÜ.....	i
ÖZET	ii
ABSTRACT.....	iv
ÖN SÖZ	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar	xii
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xiii
EKLER	xiv
BÖLÜM I.....	1
GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Problem Cümlesi	3
1.2.1. Nicel Boyuta İlişkin Alt problemler	3
1.2.2. Nitel Boyuta İlişkin Alt problemler	4
1.3. Araştırmanın amacı	4
1.4. Araştırmanın önemi	4
1.5. Araştırmanın sınırlılıkları	5
1.6. Varsayımlar	6
1.7. Tanımlar	6
BÖLÜM II	7
2. KURAMSAL TEMELLER VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	7
2.1 Yıldırma (Mobbing) Kavramı	7
2.1.1. Yıldırma ile birlikte kullanılan bazı kavramlar	8
2.1.2 Yıldırmanın Tarihçesi	10
2.1.3 Yıldırmanın özellikleri	13
2.1.3.1. Sıklık ve Süreklilik	13
2.1.3.2. Güç Farklılıkları	13
2.1.4 Yıldırmaya Neden Olan Davranışlar	14
2.1.4.1.Yıldırmada Örgütün Yapısından Kaynaklanan Nedenler.....	18
2.1.4.2. Mağdurların Davranış ve Kişilik Yapılarından Kaynaklanan Nedenler	20
2.1.4.3. Saldırganın Özelliklerinden Kaynaklanan Nedenler	21

2.1.5. Yıldırma süreci	23
2.1.6. Yıldırma Türleri.....	26
2.1.6.1. Dikey Yıldırma	26
2.1.6.2. Yatay Yıldırma	27
2.1.7. Yıldırmaçıların Psikolojisi ve Koşulları	27
2.1.7.1. Yıldırmaçıların Kişilik Tipleri.....	30
2.1.7.1.1.Narsist Kişilikli Yıldırma Uygulayan Kişilik Tipleri	30
2.1.7.1.2. Hiddetli Yıldırma Uygulayanlar	30
2.1.7.1.3. İki Yüzlü Yıldırma Uygulayanlar	31
2.1.7.1.4. Megolaman Kişilik Yapısındaki Yıldırma Uygulayanlar	31
2.1.7.1.5. Eleştirici Kişilik Yapısındaki Yıldırma uygulayanlar.....	31
2.1.7.1.6. Hayal kırıklığına Uğramış Yıldırma Uygulayanlar.....	31
2.1.8. Yıldırma ile Başa Çıkma Yolları	31
2.1.8.1 Yıldırma ile Bireysel Başa Çıkma Yolları.....	31
2.1.8.2. Yıldırma ile Örgütsel Başa Çıkma Yolları	33
2.1.9. Yıldırma Sonuçları	35
2.2 Örgütsel Bağlılık	36
2.2.1 Örgütsel Bağlılık Kavramı.....	36
2.2.2.Örgütsel Bağlılığın Tarihçesi.....	38
2.2.3 Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları	38
2.2.3.1. Etzioni'nin Sınıflandırması.....	38
2.2.3.2.Wiener'in Sınıflandırması	39
2.2.3.3. Allen ve Meyer'in Sınıflandırması	39
2.2.3.4. O'Reilly ve Chatman'nın Sınıflandırması	39
2.2.3.5. Penley ve Gould'un Yaklaşımı.....	40
2.2.3.6. Katz ve Kahn'ın Sınıflandırması	40
2.2.3.7. Mowday'ın Sınıflandırması.....	41
2.2.4. Örgütsel Bağlılık Türleri	41
2.2.4.1. Duygusal Bağlılık.....	41
2.2.4.2. Rasyonel Bağlılık	42
2.2.4.3. Biçimsel Bağlılık	43
2.2.5. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	44
2.2.5.1. Bireysel Faktörler	45
2.2.5.2. Örgütsel-Görevsel Faktörler	47

2.2.5.3. Örgüt Dışı Faktörler	47
2.2.6. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	48
2.2.6.1. Örgüt Açısından Sonuçları	49
2.2.6.2. İş Görenler Açısından Sonuçları	49
2.2.3. İlgili Araştırmalar	50
BÖLÜM III.....	55
3. YÖNTEM	55
3.1. Araştırmanın Modeli	55
3.1.1. Nicel Boyutu:.....	55
3.1.2. Nitel Boyutu:	55
3.2. Örnekleme ve Çalışma Grubu.....	57
3.2.1. Nicel Araştırma Yönteminde Kullanılan Örnekleme Grubu:.....	57
3.2.2. Nitel Araştırma Yönteminde Kullanılan Çalışma Grubu:	58
3.3. Verilerin Toplanması.....	58
3.3.1. Nicel Veri Toplama araçları:	59
3.3.1.1 Kişisel Bilgiler Bölümü.....	59
3.3.1.2 Örgütsel Bağlılık Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması ..	59
3.3.1.3 Yıldırma Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması.....	59
3.3.2. Nitel Veri Toplama Araçları:.....	59
3.4. Verilerin Analizi.....	59
3.4.1. Nicel Verilerin Analizi:	59
3.4.2. Nitel Verilerin Analizi:	60
BÖLÜM IV	62
BULGULAR VE YORUMLAR	62
4.1. Nicel Araştırma Yönteminde Elde Edilen Bulgular ve Yorumlar	62
4.1.1. Öğretmenlerin Cinsiyete Bağlı Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar	63
4.1.2. Öğretmenlerin Cinsiyete Bağlı Yıldırma Davranışlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar	63
4.1.3. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Branş Grubuna İlişkin Bulgular ve Yorumlar	64
4.1.4. Öğretmenlerin Karşılaştıkları Yıldırma Davranışlarının Branş Grubuna İlişkin Bulgular ve Yorumlar	64
4.1.5. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Medeni Durumlarına İlişkin	

Bulgular ve Yorumlar	65
4.1.6. Öğretmenlerin Karşılaştıkları Yıldırımların Medeni Durumlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar	65
4.1.7. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Kıdemlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	66
4.1.8. Öğretmenlerin Karşılaştıkları Yıldırımların Kıdemlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	66
4.1.9. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Gelir Düzeylerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	67
4.1.10. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Gelir Düzeylerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	67
4.2. Nitel Araştırma Yönteminde Elde Edilen Bulgular ve Yorumlar	68
4.2.1. Öğretmenlerin Okullarında Karşılaştıkları Psikolojik Yıldırma Davranışlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar	68
4.2.2. Öğretmenlerin Okullarında Karşılaştıkları Fiziksel Yıldırma Davranışlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar	69
4.2.3. Öğretmenlerin Maruz Kaldığı Yıldırma davranışlarına İlişkin Öğretmenlerin Tepki Durumlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	70
4.2.4. Yıldırma Davranışlarının Kimler Tarafından Yapıldığına İlişkin Bulgular ve Yorumlar	71
4.2.5. Yıldırma Davranışının Örgütsel Bağlılık İlişkisine Yönelik Bulgular ve Yorumlar	72
BÖLÜM V	74
SONUÇ TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	74
5.1. Sonuç ve Tartışma.....	74
5.1.1. Nicel Verilere İlişkin Sonuç ve Tartışma	74
5.1.1.1. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Boyutuna ilişkin Sonuç ve Tartışma	74
5.1.1.2. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Yıldırma Boyutuna İlişkin Sonuç ve Tartışma.....	74
5.1.1.3. Branşın Örgütsel Bağlılık Boyutuna İlişkin Sonuç ve Tartışma .	75
5.1.1.4. Branşın Yıldırma Boyutuna İlişkin Sonuç ve Tartışma	75
5.1.1.5. Medeni Durumun Örgütsel Bağlılık Boyutuna İlişkin Sonuç ve Tartışma.....	75

5.1.1.6. Medeni Durumun Yıldırma Boyutuna İlişkin Sonuç ve Tartışma	76
5.1.1.7. Öğretmenlerin Kıdemlerinin Örgütsel Bağlılık Boyutuna İlişkin Sonuç ve Tartışma	76
5.1.1.7. Öğretmenlerin Kıdemlerinin Karşılaştıkları Yıldırma Boyutuna İlişkin Sonuç ve Tartışma	76
5.1.1.8. Gelir Düzeyinin Örgütsel Bağlılık Boyutuna İlişkin Sonuç ve Tartışma	77
5.1.1.9. Gelir Düzeyinin Yıldırma Boyutuna İlişkin Sonuç ve Tartışma ..	77
5.1.1.10. Öğretmenlerin Maruz kaldıkları Yıldırma Davranışının Örgütsel Bağlılıklarıyla olan ilişkisine yönelik Sonuç ve Tartışma	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
5.1.2. Nitel Verilere İlişkin Sonuç ve Tartışma	78
5.1.2.1. Öğretmenlerin Yaşadıkları Yıldırmanın Psikolojik Boyutuna ilişkin Sonuç ve Tartışma	78
5.1.2.2. Öğretmenlerin Yaşadıkları Yıldırmanın Fiziksel Boyutuna ilişkin Sonuç ve Tartışma	78
5.1.2.3. Öğretmenlerin Yaşadıkları Yıldırmanın Tepki Durumları Boyutuna ilişkin Sonuç ve Tartışma	78
5.1.2.4. Öğretmenlerin Yaşadıkları Yıldırmanın Kimler Tarafından Uygulandığına ilişkin Sonuç ve Tartışma	79
5.1.2.5. Öğretmenlerin Yaşadıkları Yıldırmanın Örgütsel Bağlılık Boyutuna ilişkin Sonuç ve Tartışma	79
5.2. Öneriler	80
5.2.1. Uygulayıcılar İçin Öneriler	80
5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler	80
KAYNAKÇA	82
EKLER	90

TABLULAR

Tablo 1. Yıldırma Mağdurlarının Yaş Dağılımı	12
Tablo 2: Nicel çalışma grubu bağımsız değişkenlerine göre frekans ve yüzde değerleri.....	56
Tablo 3: Görüşme Yapılan Öğretmenlerin Dağılımı	58
Tablo 4: Cinsiyete Bağlı örgütsel bağlılık T testi Sonuçları.....	63
Tablo 5: Cinsiyete Bağlı Maruz Kalınan Yıldırmanın T testi Sonuçları	63
Tablo 6: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Branş Grubuna Göre U-Testi Sonucu	64
Tablo 7: Öğretmenlerin Karşılaştıkları Yıldırmanın Branş Grubuna Göre U-Testi Sonucu	64
Tablo 8: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Medeni Durumlarına Göre U-Testi Sonucu	65
Tablo 9: Öğretmenlerin Karşılaştıkları Yıldırmanın Medeni Durumlarına Göre U-Testi Sonucu	65
Tablo 10: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Kıdemlerine Göre Kruskal Wallis Testi Sonucu	66
Tablo 11: Öğretmenlerin Karşılaştıkları Yıldırmanın Kıdemlerine Göre Kruskal Wallis Testi Sonucu	66
Tablo 12: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Gelir Düzeylerine Göre Kruskal Wallis Testi Sonucu	67
Tablo 13: Öğretmenlerin Karşılaştıkları Yıldırmanın Gelir Düzeylerine Göre Kruskal Wallis Testi Sonucu	67
Tablo 14: Öğretmenlerin Maruz Kaldığı Psikolojik Etkenler	68
Tablo 15: Öğretmenlerin Maruz Kaldığı Fiziksel Etkenler	69
Tablo 16: Öğretmenlerin Maruz Kaldığı Yıldırma davranışlarına ilişkin Öğretmenlerin Tepki Durumları.....	70
Tablo 17: Yıldırma Davranışlarının Kimler Tarafından Yapıldığı.....	71
Tablo 18: Yıldırma Davranışının Örgütsel Bağlılığa Etkisi	72

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil1: Yıldırmanın Nedenleri ve Sonuçları.....	15
Şekil 2: Üç Bileşenli Örgütsel bağlılık Modeli.....	44
Şekil 3: Örgüt Üyeliğinin Başlangıcındaki Önemli örgütsel Bağlılık Faktörleri	45

EKLER

Ek 1: Tez Araştırma İzni.....	90
Ek 2: Örgütsel Bağlılık Ölçeği Uygulama İzni.....	91
Ek 3: Yıldırma Ölçeği Uygulama İzni.....	92
Ek 4: Kişisel Bilgi Formu	93
Ek 5: Yıldırma Ölçeği.....	95
Ek 6: Örgütsel Bağlılık ve Yıldırma İlişkin Görüşme Formu.....	102

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumuna, problem cümlesine, alt problemlerine, amacına, önemine, sayıtlarına, sınırlılıklarına ve tanımlara yer verilmiştir.

1.1.Problem Durumu

İş yaşamında bir grubun bir kişiye, bir gruba yönelik sistematik ve düzenli olarak uzun süre (en az altı ay) boyunca sürdürüldüğü, dostça olmayan kişilerin diğer kişilere karşı sergiledikleri saldırgan tutum ve davranışlar görülebilmektedir (Sürgevil, Fettahlıoğlu, Gücenmez, Budak ve Budak, 2007; Akt. Alkan, 2011: 1). Bu olgu İngilizce’de “mobbing”, Türkçe karşılığı ise duygusal taciz, yıldırma gibi kavramlarla anlandırılır. Bu davranışlar çalışan bireylerin psikolojik durumlarını etkilediği gibi, iş verimliliğini de etkilemektedir. Böylece örgütlerin performansını ve başarısını da etkilemektedir (Alkan, 2011: 1).Yıldırma dünyada ve ülkemizde gerek kamu kuruluşlarında gerekse özel kuruluşlarda görülmektedir. Ancak yıldırmanın tespit edilmesi ve saptanmasının zor olduğu kabul edilir.

Yıldırmanın tanımı üzerinde uzmanlarca ortak bir görüş sağlanamamaktadır. Akılcı ve hümanist değerlere önem veren örgütlerde yıldırma davranışına az rastlandığı görülmektedir. Çalışma alanında kuralların yazılı olmadığı yerlerde, insanlar arasında iletişimin kapalı olduğu, insanların birbirlerine karşı saygı ve sevginin olmadığı örgütsel topluluklarda yıldırmaya daha sık rastlanmaktadır. Yıldırma yaşandığı örgütsel topluluklarda ise işgören mutsuzluğu, örgütsel çatışma, işgören verimsizliği, örgüt bütünlüğünün bozulması gibi birtakım sorunlarla karşılaşmaktadır(Ocak, 2008: 3)

Sadece bilgi ve becerilere sahip olmak işletmelerin başarısı için yeterli olmamaktadır. İşletmelerin başarılı olmaları ve varlıklarını sürdürebilmeleri çalışan bireylerin mutluluk ve uyumlarıyla yakından ilişkilidir. Çalışanların birbirlerine karşı tutumları ve değer verilme durumları işletmelerin başarısında son derece önemlidir. İşletmelerde çalışanları olumsuz etkileyen unsurların başında “yıldırma” olarak bilinen psikolojik taciz ve bireylerin tükenmişlikleri gelmektedir. Bireylerin maruz kaldıkları yıldırma davranışları bireyin çalıştığı kuruma yani buldukları örgüte bağlılıklarını

etkileyebilmektedir. Bu durumdan dolayı bireylerin örgütsel bağlılıkla yıldırma arasında sıkı bir ilişki olabilmektedir. (Alkan, 2011: 1).

Her örgütte çalışanların tutum ve davranışları farklılık göstermektedir. Tutum ve davranışların oluşmasında iş birliği ve ortak düşüncenin var olması önemli bir etkidir. Bu tür birliklilikler ve ortak düşünceler bireylerin ortak davranış düzleminde olduklarını göstermektedir. Örgütsel bağlılık böyle bir düşüncenin sonucunda ortaya çıkmaktadır. Örgütsel bağlılık, çalışan bireylerin işletme içerisinde verimli olmalarını, üretkenliklerini ve bulunulan ortamda birlikte olmaktan zevk aldıkları bir yer olarak benimsemeleridir. Başka bir deyişle, örgütsel bağlılık örgüt-çalışan uyumuna bağlı olarak oluşmaktadır (Demirel, 2009: 109).

Kurum içerisinde çalışan bireylerin örgüte karşı görev ve sorumlulukları ve çalıştıkları kurumun başarılı olmasında bireylerin gösterdikleri çaba ve bağlılıkları örgütsel bağlılıkları etkilemektedir. Örgütsel bağlılığı etkileyen bir takım faktörler bulunmaktadır:Yönetim tarzı, yükselme olanakları, ödüller, rol belirsizliği, adalet, güven vb. faktörlerin yanında bireylerin yaş, cinsiyet, deneyim gibi demografik faktörlerde eklenebilir (Topaloğlu, Koç ve Yavuz, 2008; Akt. Korkmaz, 2011: 125).

Örgütsel bağlılık, bireyi etkileyen çıkarlara bireyin bağlanması, işletme içerisinde örgütsel amaç ve çıkarların çalışanlar tarafından özümsemesidir. Çalışan bireylerin sosyal sisteme, sosyal sistemle ilgili ilişkilere sadık ve tutarlı bir şekilde bağlı kalmasıdır. Başka bir ifadeyle, çalışan bireylerin örgütsel amaç ve kurum içi hedefler oluşturarak benimsemesi, örgütün çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün tutması ve örgüt üyeliğini ve örgüte bağlılığını devam ettirmesidir. Örgütsel bağlılıkta çalışanların ve yöneticilerin örgütün ve çalışılan işletmenin örgüt kültürüne ve örgütün değerlerine sadık kalmasıdır. (Demirel, 2009: 116).

Balcı (2003)'e göre ise örgütsel bağlılık, örgütlerin varlıklarını koruma amaçlarından hem temel hedeflerinden hem de nihai hedeflerinden biridir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan örgütler hem daha uyumlu hem de iş doyumları daha yüksek ve daha üreticilerdir ve daha yüksek derecede sorumluluk duygusu ile yaşamaktadırlar ve sonuç olarak örgüt açısından daha az maliyetlidirler.

Eğitim örgütlerinde yani okullarda gerekli verimin sağlanması için öğretmenlerin okullarına bağlılıkları ve bağlılıklarına etki eden temel unsurlar önemlidir. Yıldırma ve örgütsel bağlılıkla ilgili çalışmalara bakıldığında öğretmenlerin iş

doyumsuzluğu, mesai saatleri, demografik değişkenler, örgütün kültürü ve yapısı, yöneticilerin tutumu, liderlik yapıları öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını etkileyen temel unsurlardandır (Çobanoğlu, 2005; Tınaz, 2006; Cemaloğlu 2007; Yumuşak,2013).

Öğretmenlerin okul içerisinde karşılaştıkları “yıldırma” davranışlarında ve buna bağlı olarak örgütsel bağlılıklarında öğretmenlerin kendilerini mutlu ve huzurlu hissetmeleri çok önemlidir. Buna bağlı olarak öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarında çalışma ortamı olan kamu okulları ve özel okullarda yıldırmanın etkisi yadsınamaz bir gerçektir. Bu yaklaşımdan hareketle bu araştırmada öğretmenlerin maruz kaldıkları “yıldırma” davranışlarının örgütsel bağlılıklarına olan etkisi belirlenmesi amaçlanarak bunun müfettişlerin, yöneticilerin, öğretmen ve velilerin insan kaynaklarını daha üretken ve verimli kullanmaları için katkılar sağlayacaktır. Bu çerçevede öğretmenlerin okul içerisinde karşılaştıkları yıldırma davranışlarının örgütsel bağlılık düzeylerine olan etkisi, bu iki değişken arasındaki ilişkilerin neler olduğu ve birbirlerini nasıl etkilediklerinin ortaya çıkarılması bu araştırmanın temel problemini oluşturmaktadır.

Literatürde, bu olgularla ilgili son yıllarda çeşitli alanlarda yapılmış çalışmalara rastlanmaktadır. Ancak öğretmenlerin okul içerisinde karşılaştıkları yıldırma davranışlarının örgütsel bağlılık düzeylerine olan etkisini inceleyen iki olgu arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir araştırmaya rastlanmamış olması bir eksiklik olarak görülmüştür.

1.2. Problem Cümlesi

Öğretmenlerin, okul içerisinde karşılaştıkları yıldırma davranış düzeyleri ile ilgili görüşleri ve maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının örgütsel bağlılıklarıyla ilişkisi nedir?

1.2.1. Nicel Boyuta İlişkin Alt problemler

1.Öğretmenlerin karşılaştıkları yıldırma davranışlarının örgütsel bağlılıklarını etkileyip etkilemediği farklılık göstermekte midir?

1.1. Öğretmenlerin karşılaştıkları yıldırma davranışlarının örgütsel bağlılıklarında“cinsiyet” değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

1.2. Öğretmenlerin karşılaştıkları yıldırma davranışlarının örgütsel bağlılıklarında “branş” değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

1.3. Öğretmenlerin karşılaştıkları yıldırma davranışlarının örgütsel bağlılıklarında “kıdem” değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

1.4. Öğretmenlerin karşılaştıkları yıldırma davranışlarının örgütsel bağlılıklarında “medeni durum” değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

1.5. Öğretmenlerin karşılaştıkları yıldırma davranışlarının örgütsel bağlılıklarında “gelir düzeyi” değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

1.2.2. Nitel Boyuta İlişkin Alt problemler

1.Öğretmenlerin okullarında karşılaştıkları psikolojik yıldırma davranışları nelerdir?

2.Öğretmenlerin okullarında karşılaştıkları fiziksel yıldırma davranışları nelerdir?

3.Yıldırma davranışlarının kimler tarafından yapıldığına ilişkin öğretmen görüşleri nelerdir?

4.Öğretmenlerin maruz kaldığı yıldırma davranışlarına ilişkin öğretmenlerin tepki durumları nelerdir?

5.Yıldırma davranışının örgütsel bağlılığa etkisine ilişkin öğretmen görüşleri nelerdir?

1.3. Araştırmanın amacı

Araştırmanın amacı, öğretmenlerin okul içerisinde karşılaştıkları yıldırma davranışlarının örgütsel bağlılık düzeylerine olan ilişkisine yönelik öğretmen görüşleri ve bu ilişkinin cinsiyet, kıdem, branş, medeni durum, gelir düzeyi, değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya çıkarmaktır.

1.4. Araştırmanın önemi

Yıldırma ve örgütsel bağlılık iki önemli olgudur. Bu iki olgunun hem çalışan bireyler üzerinde hem de işletmeler üzerinde önemli etkileri bulunmaktadır. Çalışma ortamlarında bu iki olgunun birbiri ile ilişkileri yüksektir (Alkan, 2011: 3).Bu iki olgu ile ilgili farklı alanlarda çalışmalar yapılmıştır. Ancak eğitim-öğretim ortamında yapılan sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Diğer taraftan öğretmenlerin okul içerisinde

karşılaştıkları yıldırma davranışlarının örgütsel bağlılık düzeylerine olan etkisi üzerine herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle diğer çalışmalara yol göstereceği ve okul içerisinde öğretmenlerin örgüt kültürü oluşturmada, başarılı ve birbirlerini anlayan öğretmen ortamlarının oluşturulmasında etkili olacağı düşünülmektedir. Bu çalışmayla birlikte öğretmenlerin kimler tarafından (veli, öğretmen, müdür, öğrenci, müfettiş) ne derece yıldırma davranışına maruz kaldıkları ortaya çıkarılacaktır.

Öğrencilerin hem ruhsal hem de eğitimsel gelişiminde öğretmenlerin yeri yadsınamaz bir gerçektir. Öğretmenin kendini rahat ve huzurlu hissetmesi doğrudan öğrenciye yansıtacağından, öğretmenlerin kendilerini rahat ve stressiz hissetmesi çok önemlidir. Yıldırma ve örgütsel bağlılık olgusu çalışanlarda yoğun strese sebep olacağı gibi iş verimliliğini de doğrudan etkilemektedir (Gökçe, 2006). Günümüz toplumunda insanların birbirlerine karşı acımasızca bir takım davranışlar sergilediği ve üstünlük kurma yarışında bu durumdan en çok etkilenen yerlerden biride şüphesiz ki okullar yer almaktadır. Eğitim seviyesini ve eğitim kalitesini daha yüksek seviyelere çıkarmaya çalışan öğretmenlerin bu tür olayları yaşamaması eğitimin önündeki engelleri ortadan kaldırmada etkili olacaktır. Bu araştırmanın ortaya koyacağı sonuçlar bu tür vakaların ortaya çıkması durumunda yönetici ve öğretmenlerin ne tür tutum ve davranışlar sergilemesi gerektiği konusunda bir takım bilgiler verecektir. Kısaca, elde edilen sonuçlar öğretmenlerin karşılaştığı yıldırma davranışlarının örgütsel bağlılık düzeylerini, ve etkilerini ortaya koyma açısından önem taşımaktadır.

1.5. Araştırmanın sınırlılıkları

a) Bu araştırma, 2014-2015 eğitim-öğretim yılında, Sivas ili merkez ilçesinde MEB'e bağlı resmi okullarda (özel okullar araştırma kapsamına alınmamıştır) görev yapan öğretmenlerden oluşan çalışma evreni ile sınırlıdır.

b) Değişkenler kuramsal kısmında açıklanan yıldırma, örgütsel bağlılık, olumlu okul kültürü boyutlarıyla sınırlıdır.

c) Araştırma, yapılan görüşmelerde elde edilen verilerle toplanan bilgilerle sınırlıdır.

1.6. Varsayımlar

Bu araştırmada aşağıdaki varsayımlardan hareket edilmiştir.

1. Araştırmada, retmenlerin araştırma sırasında uygulanan lme araçlarına samimi ve doğru cevaplar verdikleri varsayılmıştır.
2. retmenlerin okul içerisinde karşılaştıkları yıldırma davranışları uygun lme araçları ile belirlenebilir.
3. retmenlerin rgtsel bağlılık düzeyleri örgütsel bağlılık lği ile belirlenebilir.
4. retmenlerin rgtsel bağlılıkları; mesleğe bağlılık, çalışma arkadaşlarına bağlılık, sadakat, itaat, göreve bağlılık, yönetime bağlılık, iş tatmini gibi boyutlarda incelenebilir.
5. Maruz kalınan yıldırma davranışlarının retmenlerin örgütsel bağlılıklarına etkisi bilimsel araştırmalarla ortaya çıkarılabilir.

1.7. Tanımlar

Yıldırma: Yıldırma, işyerinde çalışan birey ya da bireyler üzerinde sistemli bir Şekilde baskı oluşturmak, bunaltma, korkutma, tehdit etme gibi taktiklerle bireyi işyerinde ęiřtirmesini ve istifetmesini kadaryolaan bir süreçtir (Leymann, 1996: 165-184; Akt: Ocak, 2008: 6).

Örgütsel bağlılık: Genel olarak, örgütsel bağlılık, çalışan bireylerin kimliğini örgütle ilişkilendirdiği bir tutum, örgütün amaçlarının çalışanın amaçlarını la uyum gösterdiği bir süreç, örgütün amaçlarına bağlı kalmanın getireceği faydaların ve örgütün enayrılmanın maliyetlerinin algılanması sonucunda sergilenen davranış, örgütün amaçlarına bağlı kalmaynnde kinormatif baskınını yarattığı durum vb. farklı Şekillerde tanımlanmaktadır (Meyerve Allen, 1997; Akt: Efeoglu ve zgen, 2007: 240).

BÖLÜM II

2. KURAMSAL TEMELLER VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde iş yerinde yıldırma ve örgütsel bağlılık düzeyleri, tanımı, türleri, süreci, aşamaları, iş yerinde yıldırmaya neden olan durumlar, iş yerinde yıldırmaya yol açan bireysel ve örgütsel faktörler, iş yerindeki yıldırmanın çatışma ve şiddetle olan ilişkisi, yıldırma ile nasıl mücadele edileceği ile ilgili araştırmalar tartışılmış ve bir takım öneriler sunulmuştur.

2.1 Yıldırma (Mobbing) Kavramı

Yıldırma ile ilgili literatür incelendiğinde yıldırmaya neden olan olumsuz davranışlar konusunda bir çok uzman farklı tanımlar yapsa da hem fikir oldukları bir takım davranışlar olmuştur.

Yıldırma, çalışan bireylere üstleri, astları ve aynı düzeye sahip diğer iş arkadaşlarınca uygulanabilmektedir. Yıldırma uygulayan bireylerdeki asıl amaç, kişiyi bulunduğu ortamdan tamamen koparmaktır. Bu amacı gerçekleştirmek için kötü davranma, aşağılama, alaya alma, küçümseme, bireyin itibarsızlaştırılması için çaba harcama vb. davranışlar bireylere yapılır. Bu tür davranışlar yönetim tarafından bilinmez ya da desteklenirse, mağdur olan birey için dayanılmaz noktalara ulaşabilir. Bu durumda mağdurda bir korku alışkanlığı, kendine ait bir dünya görüşü, yaşama bakış tarzları ve diğer insanlarla paylaşılan bir algılama zemini oluştururlar (Cüceloğlu, 2004).

Arpacıoğlu (2005)'e göre yıldırma, çalışan bireylerin arkadaşları, üstleri veya dışarıdaki kişiler tarafından gerek sözlü olarak gerekse bir takım hakaretlerle bireyin rencide edilmesi, küçük düşürülmesi, bireyin yok sayılması gibi bir takım olumsuz davranışlara maruz kalmasıdır. Yıldırma da ki amaç çalışılan kurum içinde kişi ya da kişiler üzerinde sistemli olarak baskı kurmak, bireyin bu baskılara dayanamayıp işten ayrılmasını sağlamaya çalışmaktır.

Tutar (2005)'e göre yıldırma; yıldırmayı uygulayan kişi hakaret edici davranışlarla, elinde var olan gücü kötüye kullanarak bireyi yıpratma, bireyin kendisini tehdit altında hissetmesine ve kendini diğer bireylerden aşağıda görmesine neden olmaktadır. Yıldırma uygulayan bireydeki asıl amaç, kurbanın özgüvenini zayıflatarak onu endişe ve kaygı ortamına sürükleyerek depresyona girmesine neden olmaktadır.

Yıldırma farklı bir tanım olarak yıldırmanın duygusal bir davranış olduğu, kişinin saygısız ve zararlı davranışlara maruz kalması olarak nitelenmiştir. Bireylerin rızası olarak ya da olmayarak başka bireylerin fikirleri benimsetilmesi, onların etrafında toparlanması, bireylere karşı sürekli kötü niyetlerde bulunma, alay etme, küçük düşürme, yok sayma, ve ona karşı saldırgan davranışlar sergilenerek bireyin işten çıkarılmasına zorlanmasıdır (Davenport, Schwart, Elliot, 2003:15, Akt: Atalay, 2010).

Yıldırma (psikolojik şiddet); çalışan bireylere maddi ve manevi baskı uygulayarak veya onları hataya yöneltmek yıldırma uygulayanın kendi konumunu güçlendirmek istemesi ve rakiplerinden kurtulmak istemesidir (Baykal, 2005:1).

Arpacioğlu (2005)'e göre yıldırma; "*Bir işyerinde başarısı, bilgisi ve olumlu tavırları sebebiyle bazı kişilere tehdit oluşturan bir çalışana, bir veya birkaç kişinin çeteleşerek uyguladığı, sistematik ve uzun süreli duygusal eziyet*" olarak ifade etmektedir.

Yıldırma olgusu araştırmacılar tarafından değişik kavramlarla ifade edilmektedir. Bu kavramların Türkçe karşılıkları aşağıdaki gibidir (Aydın ve Özkul, 2007). Yıldırma, Mobbing, Psikolojik taciz, İş yeri terörü, Zorbalık, Duygusal zorbalık, Taciz, Psikolojik terör

Yıldırma araştırmalarında ülkemizde ve dünya üzerinde ki araştırmacılar tarafından farklı araştırmalar yapılmış, farklı tanımlar üretilmişse de, araştırmacılar tarafından anlamsal olarak ortak bir tanımda fikir birliği sağlanmıştır. Yapılan incelemelerde yerli ve yabancı yayınlarda genel bir ortak tanımın olduğunu görülmüştür.

2.1.1. Yıldırma ile birlikte kullanılan bazı kavramlar

Bullying: Negatif davranışların uzun süreli ve belli periyotlarla sürekli yapılması yıldırmadır. Bu durumun bir iki kere yapılmasıyla yıldırma olmaz, bu durumun yıldırma sayılması için sistematik olarak, uzun süreli ve sık sık yapılması ve yıldırma yapan kişilerin anlaşarak birlikte yapmalarıdır. "Yıldırma" çok kişiyle yapılırken, "bullying" tek kişi ile yapılır. Yıldırma kavramı için genelde kişiler üzerinde caydırma, sindirme, yok sayma, bireyin kişiliğini zedeleme gibi anlamlara gelirken; bullying ise bireysel olarak söz konusu tutum ve davranışların diğer davranışlara göre daha ileri düzeyi yani daha kaba anlamında uygulanır (Tutar, 2004: 9-10).

Şiddet ve yıldırımaya eğilimli bireyler, çocukluk yaşlarında diğer bireylere kötü davranma ve zorbalık gibi davranışlar sergilemeleri bunların ileriki yaşlarda şiddet uygulayan, yıldırma yapan ve çevresi ve ailesine şiddet uygulayan bireyler olabilmektedirler. Bu durumun bu hale gelmesinde bireyin kendini bulunduğu ortamda daha güçlü görmesinde ve diğerlerini küçük görme eğilimi şeklinde gelişip ilerlemektedir (Atalay, 2010: 3).

Saldırganlık: Diğer bireylere zarar veren, inciten ve zarar verme ihtimali olan davranışlar, saldırgan davranışlar olarak tanımlanır. Fakat bir davranışın saldırganca olduğu söylenebilmesi için o davranışın karşıdaki bireye zarar verme niyetiyle yapılması gerekmektedir. İstenmeden yapılan zarar verme davranışları, saldırganlık tanımı içerisine sokulmaz. Kısaca saldırganlık, başkalarına bilerek ve isteyerek zarar verme, şiddet uygulama gibi davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Tevrüz ve diğ.,1999: 115).

Psikolojik İş Yeri Terörü:“Psikolojik iş yeri terörü” farklı araştırmacılar tarafından farklı şekilde tanımlanmıştır. Bu tanımlar içerisinde en yaygın kullanılanı “yıldırma” kavramıdır. 1960’larda Konrad Lorenz’in büyük hayvan tehdidine karşı daha küçük hayvan gruplarından gelen saldırıları tanımlamada kullanmıştır. Ve bunu işyerinde çalışan bireylere karşı olumsuz ve zarar veren davranışlar olarak nitelemiştir. Leyman ise bu davranışları iş yeri terörü olarak nitelemiş ve davranışların psikolojik yönünü ele alarak bu davranışlara “psikolojik işyeri terörü” kavramını kullanmıştır (Cüceloğlu, 2003: 316).

- Kin gütmek,
- Acımasız davranışlar,
- Bilerek yapılan kötü niyetli davranışlar,
- Aşağılama,
- Bağırarak iş yaptırma,
- Kendi fikirlerinin doğru olduğunu kabul ettirmeye çalışma,
- Kişilere güvenmeme ve bu nedenle sorumluluk vermeme,
- Gereksiz sorularla rahatsız etmek (Tınaz, 2006: 42).

Mobbing: Yıldırma iş yerinde bireyler tarafından kurban olarak nitelenen bireyin hedef seçilmesi ve sürekli olarak saldırıya maruz kalmasıdır. Bu süreç boyunca sürekli saldırıya maruz kalabilir. (Tınaz, 2006: 8)

Mesleki Şiddet: Fransızca'da şiddet (violence) bir kişiye güç veya baskı yapılarak, istediği bir şeyi yapmak ya da yapmak zorunda bırakmak olarak adlandırılır. Şiddet eylemleri zorlama, saldırı, kaba kuvvet, vurma, yaralama, psikolojik acı çektirme olarak anlandırılır. Şiddeti hayatının bir parçası olarak belirleyen bireyler bunu benimsiyorlarsa bu durumu sorun olarak görmezler ve bu durumu sorun çözmenin bir aracı olarak kabul ederler (Kocacık, 2001:1-7).

Yıldırma ile mesleki şiddet farklı durumlardır. Yıldırma zaman zaman şiddet içerebilir. Fakat mesleki şiddet suç unsurudur ve yasal caydırıcı yaptırımları bulunmaktadır. Ancak yıldırmada bu tür durumlar çok seyrek. Mesleki şiddette tek bir olay söz konusudur ve bu durumun fiziksel şiddet boyutu ön plandadır. Yıldırmada ise mesleki şiddet durumunun sürekli, psikolojik ve yönetsel biçimi olarak kavramsallaştırılır (Atalay, 2010: 4).

Zorbalık: Zorbalık; saldırganlık, zarar verme, gücü kötüye kullanma, karşıdaki kişinin kendini aşağılanmış ve bastırılmış hissetmesini sağlama gibi davranışlardır (Clarke, 2002:71, Akt: Ocak, 2008).

Uzun süre kişinin yıldırmaya maruz kalması, arkasından konuşulması, kurbanı küçük düşürmek, kişinin yaptığı işlerde suçlamalarda bulunmak, kişiyi ortama uymamakla suçlamak, kişiden bilgi saklamak, kişinin itibarını zedelemek gibi davranışlarla “zorbalık” yapılır (Nuhoğlu, 2006).

2.1.2Yıldırmanın Tarihçesi

Yıldırma ilk olarak 1960'lı yıllarda, Avusturyalı Konrad Lorenz tarafından hayvan davranışlarını açıklamak için kullanılan bir yöntem olduğu bilinmektedir. Lorenz, küçük hayvanlardan oluşan bir grubun, daha büyük tek bir hayvana yönelttikleri tehditkar saldırıları ‘yıldırma’ olarak tanımlamıştır (Griesser, 2004, Akt: Doğan, 2009).

Leyman (1996), kendisini çalıştıkları ortamda zor kişiler olarak tanıtan bireyleri araştırmış ve aslında bu kişilerin zor olmadığını ortaya çıkarmıştır. Aynı zamanda davranışların kalıtsal bir durum olmadığını sonradan kazanılan ve değiştirilebilir bir yapısının olduğunu vurgulamıştır. İş yerinde zor bireyler olarak tanınan kişilerin iş yerince kovmak için başka sebepler aradığını ve bunu Leyman mobbing olarak tanımlamıştır (Leyman, 1996, Akt: Tınaz, 2006).

Einassen ve Skogstad'ın (1996), farklı mesleklerde ve farklı işletmelerde çalışan 7986 birey üzerinde yaptığı araştırmada çalışan bireylerin %8,6'sının yani 687 kişinin iş hayatında son 6 ay içerisinde mobbing'e maruz kaldığını tespit etmiştir. Bununla birlikte bir çok mağdurda uzun süredir mobbing'le karşı karşıya olduğunu söylemiştir. Bu durum ortalama 18 aylık sürede gerçekleşmiştir (Einassen ve Skogstad, 1996, Akt: Kök, 2006: 435).

Olweus da okullarda yaptığı araştırmalarında okul içerisindeki çalışan bireyler arasında birinin yada birçok kişinin diğerlerini rahatsız etmelerini, taciz, aşağılama, bastırma, usandırma davranışlarını yıldırma olarak tanımlamıştır. O döneme kadar okullarda karşılaşılan bu şekildeki davranışlar zorbalık olarak adlandırılırken Olweus bu şekildeki davranışları yıldırma olarak tanımlamıştır. Ancak 1982 yılına kadar okullarda yıldırma önemsenmemiş, okullarda öğrenciler arasındaki zorbalığa odaklanılmıştır (Olweus, 2003, Akt: Doğan 2009).

Quine tarafından 1999 yılında yapılan 770 kişi üzerinde yapılan bir araştırmada ise araştırmaya katılanların %38'inin yıldırmaya maruz kaldığını ve %42'sinin ise bu duruma şahit olduğunu ortaya çıkarmıştır. Yıldırmaya maruz kalanların %8'inde depresyon türü davranışlar tespit edilirken, %30'unda endişe ve %8,5'inde işten ayrılma isteği ortaya çıktığı tespit edilmiştir (Quine, 1999, Akt: Ocak 2008).

Einarsen (2000), Norveç'te 215 sendikalı birey üzerinde yaptığı çalışmada Psikolojik taciz ile örgütsel koşulların birbiriyle bağlantılı olduğunu vurgulamıştır. Yöneticilerin liderlik davranışları, örgüt içerisinde ki rol çatışma düzeylerinin yüksekliği, iş yerinde ki sosyal durumun çalışan bireyleri tatmin edememesi ve denetim gibi unsurlar bu durumu örnekler niteliktedir. Örgüt içerisinde ki isteklerin uyuşmaması, iş yerinde ki belirsizlikler, bireylerin kendilerini ifade edememeleri, istediği çalışma koşulları ile var olan iş ortamı, fikir yapılarının farklı olması vb. nedenlerin psikolojik taciz sürecine ortam hazırlayacağını saptamıştır (Einarsen, 2000, Akt: Kök, 2006).

Almanya (2002), Institute for Social Research (SFC) kuruluşunca yapılan bir araştırmada iş yerinde yıldırmanın boyutlarını gösteren bir rapor yayınlanmıştır. Bu araştırmayla birlikte çalışan bireylerin %2,7 si yaklaşık olarak (800.000) işçinin yıldırmaya maruz kaldığını göstermektedir. Yine bu araştırmayla kadınlar erkeklere göre % 75'i daha fazla yıldırmaya maruz kaldığı ortaya çıkmıştır. Kadınların 1/9'i tüm yaşamların boyunca yıldırmaya maruz kaldıkları ortaya çıkmıştır. Yine bu araştırmaya göre yıldırma her yaştaki iş gören için bir sorundur ve tüm yaş gruplarını doğrudan

etkilemektedir (Almanya, 2002, Akt: Tutar, 2004:63).

Tablo1.Yıldırma Mağdurlarının Yaş Dağılımı

Yaş	%
25'ten az	3. 7
25–34	2. 6
35–44	2. 6
44–54	2. 2
55 ve üstü	2. 9

2003 yılında üniversite mezunları üzerinde yapılan bir araştırmaya göre, çalışan bireyler arasında yıldırma maruz kalma oranı %8,8 ve bu duruma şahit olma durumu ise %30,4 olarak saptanmıştır. Bu çalışmada ölçek olarak NAQ kullanılmıştır (Salin, 2003: 117).

Browne ve Smith 2008 yılında yaptıkları bir çalışmada yıldırma kavramı için çalışma ortamındaki yöneticiler, diğer çalışanlar tarafından belli bir şekilde uygulanan bireyi rahatsız eden davranışlar olarak ifade edilir.Yıldırma maruz kalan bireylerde huzursuzluk, güven eksikliği, kendini yetersiz hissetme, kendini ifade edememe daha ilerisinde depresyon türü davranışlara maruz kalındığını belirtmektedirler (Gül Vd., 2011, Akt:Özcan 2011).

Ülkemizde yıldırma 2000’li yılların başından itibaren tartışılmaya açılmış, bu yıllarda araştırmalar yoğun olarak kavramsal boyutlarda çalışılmıştır. Fakat günümüze kadar konuya ilgi giderek artmakta ve hem kavramsal hem duygulara yönelik bir takım çalışmalar yapılmıştır (Solmuş, 2005).

Geçmişten günümüze kadar Yıldırma ile ilgili gerek ülkemizde gerekse yurt dışında birçok araştırma yapılmış ve araştırmalar farklı tanımlar olsa da genel itibari ile Yıldırma, Psikolojik taciz, Duygusal taciz, Mobbing, Bezdirmeye vb. tanımlamalarla ifade edilmiştir. Yıldırma, bireyleri aşağılama, bastırma, yok sayma, görmezden gelme, zorla yaptırma vb. davranışlarla bireylere yapılan baskı kısaca psikolojik taciz, mobbing olarak birçok araştırmacı tarafından araştırmalarında kabul edilmektedir. Geçmişte yapılan araştırmalar günümüze ışık tutmuş ve aynı zamanda çalışma ortamlarının daha bilinçli ve daha verimli ortamlar haline gelmesinde katkı sağlamıştır.

2.1.3Yıldırmanın özellikleri

Yıldırma kavramının tanımı konusunda ele alınan üç kriter bulunmaktadır. Bu kriterler “sıklık”, “süreklilik” ve “güç farklılıkları”dır (Tutar, 2004: 78-79).

Yıldırma davranışının oluşumunu sağlayan önemli noktalar şöyledir: Bu eylemlerin uzun süreli olması, güçlü olanın güçsüz olanı ezmesidir. Ancak burada güç durumu ile astlık, üstlük bir durumun olmaması, kurbanın psikolojik olarak daha zayıf olduğu vurgulanmaktadır (Öğüt, 2006: 1-7).

2.1.3.1. Sıklık ve Süreklilik

Yıldırma davranışı çalışma ortamında her bireyin her an karşılaşılabileceği bir durumdur. Yıldırma maruz kalan kişi, fiziki olarak etkilenmese de psikolojik ve fizyolojik olarak etkilenmektedir. Bireylerin çalıştıkları ortamdan uzaklaşmalarına sebebiyet verebilmektedir.

Bireylerin karşılaştıkları olumsuz durumların yıldırma olarak nitelendirilmesinde “sıklık” ve “süreklilik” araştırmacılar tarafından kabul görmüş durumdur. Yıldırma ile ilgili yapılan incelemelerde en kısa yıldırma süresinin 6 ay genelde ortalama uygulama süresi 15 ay bu sürecin kalıcı ağır etkilerinin ortaya çıktığı ana dönem ise 24-96 ay olduğu tespit edilmiştir (Tınaz, 2006: 105-107). Yıldırma davranışı arttıkça ve bu olumsuz davranışların süresi uzadıkça, bu durumun etkisi de artmaktadır. Kişilerin yıldırma maruz kalmalarında belli bir dayanma güçleri vardır. Bu durum kişiden kişiye göre değişebilmektedir. Birisi için dayanılan bir durum diğer bir kişi için dayanılamayabilir ve kişiyi psikolojik olarak yıpratmaktadır. Yıldırma ile mutsuz kalma durumu doğru orantıda artmaktadır. Bu durumun artmasında mutsuzlaşan, içine kapanan ve kendini hayattan soyutlayan birey bir zaman sonra bu mutsuz ve huzursuzluk hallerini çevresine ve ailesine yansıtır (Ergenekon, 2006: 29-37).

2.1.3.2. Güç Farklılıkları

Yıldırma davranışı ile ilgili yapılan incelemelerde yıldırma davranışını uygulayan ve yıldırma maruz kalanlar olmak üzere iki grup bulunmaktadır. Yıldırma uygulayan taraf sayıca fazla olabilmektedir. Yıldırma sürecinde mağdur ile yıldırma uygulayanlar arasında güç yönünden farklılık bulunabilmektedir. Bu kişiler ilk zamanda aynı güce sahipken, yıldırma uygulayan kişi zamanla mağdur konumunda olan kişiye şiddet uygulayarak, küçümsemelerle, alaya almalarla vb. davranışlarla

karşıdaki mağdur konumundaki kişinin gücünü yitirmesine ve onu zayıf konuma gelmesine neden olmaktadır. Sürekli olarak ve şiddeti her geçen gün artan yıldırma davranışları sonucunda mağdur her geçen gün zayıflamakta ve mücadele edecek gücü kalmamaktadır (Doğan, 2009: 21).

Yıldırma başlarda çalışma ortamında eşit güçlerle başlar ve daha sonra bu eşit güçler arasındaki denge bozulur. Burada dengenin bozulmasında mağdurun gücü giderek azalmakta ve yıldırma uygulayan kişinin gücü ise giderek artmaktadır. Mağdur kendini savunmada çevresel ve kendi içerisinde sınırlı kaynaklara sahip olacağından dolayı düşük bir pozisyona itilir (Einarsen, 2000: 379-401, Akt: Doğan, 2009)

2.1.4Yıldırmaya Neden Olan Davranışlar

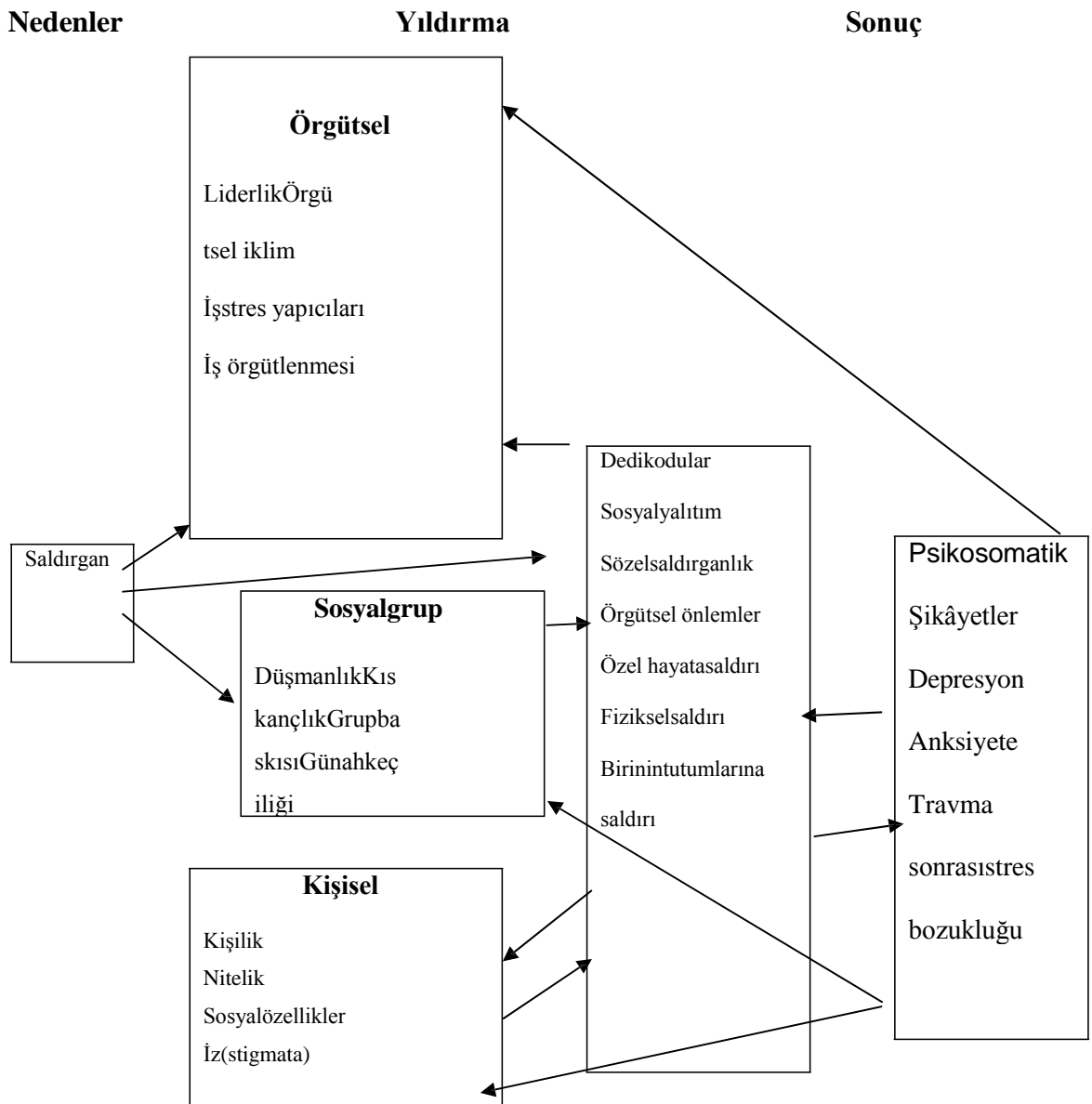
Yıldırma sürecinin anlaşılır olabilmesi için çalışılan ortamda yıldırmaya neden olan davranışların saptanması gerekmektedir. Bu davranışların bazıları, tamamen görülebilmesine rağmen bazıları ise normal etkileşim davranışları olarak ortaya çıkmaktadır. Bu tür davranışlar bir yapıldığında normal karşılanabilir yada ilk kez yapıldığı için hoşgörü ile karşılanabilir. Ancak, bu davranışlar sürekli olarak sistemli bir şekilde devam ediyorsa bu durum yıldırmaya girmektedir (Tınaz, 2006).

İş yerlerinde yıldırmanın ortaya çıkması için belli bir neden yoktur, fakat birçok faktör bu durumun ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Yıldırmanın oluşmasında başta anlaşmazlıkla başlar ve hedef konumunda olan birey boyun eğmediği ve zorba konumundaki bireye direnç gösterdiği için öfkelenen zorba konumundaki birey yıldırma uygular. Bu durumdaki tek amaç ulaşılacak tek hedef vardır. Bu hedef kendini rahatsız eden, onu yalnız görerek mağdur konumunda olan bireyi pişman etmek, dışlamak, iş yerinden uzaklaşmasını sağlamak ve istifa etmesini sağlayarak işten ayrılmasını sağlamaktır (Tutar, 2004: 131-134).

Einarsen (2000)'e göre ise yıldırma maruz kalan bireye, yapması gereken iş için gereken bilginin verilmemesi veya kısıtlı verilmesi sürekli engellenmesi, küçük düşürücü davranışlar, alaya alma, mağdurun ortama girdiğinde sessizlik ya da düşmanca havanın olması yıldırma davranışlarındandır (Einarsen, 2000: 379-401, Akt: Doğan, 2009).

Paksoy (2007)'a göre örgüt içerisinde yıldırma eylemlerinin nedeni konusunda farklı görüşlere yer vermiştir. Yıldırma mağduru tedavi eden bazı hekim ve psikologlara göre bu eylem ve davranışların ortaya çıkmasında mağdur olan bireyin davranışları neden olmaktadır görüşü yaygındır. Mağdur olan bireylerde gözlemlenen semptomların, iş durumlarının bir sonucu olmadığı; mağdur bireylerin “sürekli şikayet eden” ya da “endişeli halleri” nin yıldırma sürecinden önce olduğu ileri sürülmektedir.

Örgüt içerisinde yıldırma neden olabilen bir davranış diğer örgütte yıldırma olarak nitelenmeyebilir. Şekil 1'de Yıldırmanın nedenleri ve sonuçları arasındaki ilişkiyi göstermektedir (Zaft, 2004: 70-86, Akt: Doğan, 2009).



Şekil 1: Yıldırmanın Nedenleri ve Sonuçları

Şekil 1'e göre yıldırmanın oluşmasında, örgütsel ve sosyal faktörlerin önemi

büyüktür. Yıldırmanın oluşum sürecinde mağdurda farklı rahatsızlıklara yol açabilmektedir. Diğer taraftan bu durumdaki eskiden var olan rahatsızlıklar da mağdurun yıldırma maruz kalmasına neden olabilmektedir. Yıldırma tek bir nedene bağlamak doğru değildir. Yıldırmada birden çok nedenin birleşerek etkileşime geçmesiyle ortaya çıkmaktadır. Diğer taraftan yıldırmanın potansiyel nedenlerine karar vermek oldukça güçtür. Yıldırma nedeni olabilecek bir faktör, aynı durumda yıldırma yaşanmasına neden olan suçun kendisi de olabilmektedir.

Yıldırmanın nedenleri konusunda araştırmacılar tarafından net bir fikir birliği olmasa da bu ile ilgili olarak dört farklı görüş bulunmaktadır.

1. Örgütsel nedenlerden
2. Mağdurun davranış ve kişiliğinden
3. Zorba kişinin özelliklerinden
4. İçinde yaşanan sosyal sistem ve sosyal etkileşim sürecinin özelliklerinden kaynaklanabilmektedir.

Yıldırmanın nedenleri bilim adamları tarafından değişik şekillerde ifade edilmiştir.

1. Kendini ifade edemeyen yeteneksiz ve ilgisiz yönetim
2. Örgütün büyük yapıda olması
3. Üretimin kalitesinin ve niceliğinin belirsiz olması
4. Yönetimin iç çatışmayı çözmedeki yetersizlik
5. Çalışılan ortamda doğal stres üreticilerinden
6. Meslektaşlar tarafından sağlanan sosyal desteğin az olması
7. Örgüt içi iletişim ikliminden
8. Meslektaşlar tarafından sağlanan sosyal yardım azlığından
9. İş arkadaşlarıyla paylaşılan hoş olmayan çalışma durumlarından
10. Düşmanlık ve kin gütme davranışları
11. Çalışma ortamında zorlama ve rekabetleri
12. Ön yargılı tutumlar
13. Kalıplaşmış fikirlere bağlı olma
14. Yeniliğe kapalı, geçimsiz ve kavgacı tutumlar
15. Yapılan iş düzeninin yetersiz olması
16. Liderlik konumundaki bireyin davranışlarındaki yetersizlik

17. Çalışılan ortamın moral durumunun düşük olması
18. Örgüt içerisindeki çözülme sorunları
19. Stres düzeyinin yüksek olması
20. Kişiler arası rekabetin yüksek olması
21. Kişiler arası çatışmanın yüksek olması
22. Ortamın saygısız ve dostça olmaması
23. Çalışılan ortamda kişilerin değişmesi
24. Statüde ki değişimden
25. Mağdur ve zorbanın kişilik özelliklerinden
26. Kıskançlık
27. Belirli bir kişinin tüm grubu etkilemesinden

Diğer taraftan bazı doktor ve klinik psikologları örgütsel özelliklerin yıldırma nedenleri arasında yer almayacağını iddia etmişlerdir. Onlara göre yıldırma mağduru olanlarda daha önceden de “genel düşünsel düzensizlik” sorunu vardır. Leyman ise örgütsel nedenlerin, öncelikle işteki örgütlenme ve liderlik sorunlarının yıldırma nedenleri arasından olduğunu vurgulamışlardır. Adams ve Crawford ise yıldırma saldırgan özelliklere bağlamıştır. İngiltere’de yapılan bir araştırmada ise saldırganın davranışları ve özelliklerinin yıldırma yol açtığını ortaya koymuştur (Zaft, 2004: 70-86, Akt: Doğan, 2009).

Yıldırmanın algılanan örgütsel nedenleri şu şekilde sıralanmıştır.

1. Statü kazanma ve iş konularındaki rekabet
2. Yönetimin zayıf olması
3. Yöneticinin örgüt içerisinde yıldırma fark ettiği halde buna müdahale etmemesi
4. Yöneticinin liderlik yapısının olumsuz değerlendirmeler yapmasına neden olması
5. Grup içerisindeki bireylerin mağduru örgütten uzaklaştırmak istemeleri
6. Örgüt iklimi
7. Grup içi ve bireysel yüksek stres
8. Çözümüne kavuşturulamayan çatışmalar
9. Grubun mağdur olan bireyi sevmemesi
10. Örgüt içi sorunları
11. Düşmanlıklar

12. Grup içerisinde herkesin aynı şekilde davranması
13. Can sıkıntısı
14. Siyasi veya dini problemler
15. Erkeklerin fazla olduğu ortamda kadın olmak
16. Kadınların fazla olduğu ortamda erkek olmak
17. Örgüt içerisindeki farklı gruplar
18. Örgüt içi değişik inançlar
19. Farklı ırk ve kökenler
20. Dilsel farklılıklar
21. İş kontrollerinin fazla olması
22. Belirsizlik
23. Örgütsel nedenler
24. İş ortamında zorunlu beraberlik
25. İş üzerindeki zaman baskısı
26. Zihni bir noktaya toplama gereğinin fazlalığı
27. Çalışanların zorunlu beraberliği

Yıldırmanın nedenlerine bakıldığında, başlıca olarak örgütsel nedenler; örgütün yapısı, örgüt iklimi, ve yönetim yapısı olarak ortaya çıkmaktadır (Çobanoğlu, 2005: 161).

2.1.4.1.Yıldırmada Örgütün Yapısından Kaynaklanan Nedenler

Yıldırma her tür örgüt içerisinde yaşanabilmektedir. Fakat yıldırmaya kar amacı olmayan örgütler ile okullar ve sağlık sektöründe, daha büyük iş yerlerine göre daha yaygın olduğu görülmektedir. Bunun sebebine ise daha büyük iş yerlerinde profesyonel ve deneyimli yöneticilerin olması, daha küçük okullar veya sağlık kuruluşlarında ise profesyonel ve uzmanlaşmamış yöneticiler tarafından yönetilmesidir. Eğitim sektöründe ve sağlık kuruluşlarındaki yöneticilerin bu görevlerini ikinci bir görev olarak yürüttüklerinden kaynaklanmaktadır. Buna ek olarak oluşan mali yetersizliklerde eklendiğinde oluşan ortam yıldırmaya neden olmaktadır. Kar amaçlı iş ortamlarında mali kaynakların yeterli olması, modern yönetim kaynaklarını kullanmaları ve çalışanlara yeteri kadar sosyal ortamların sağlanması da bu tür yerlerde yıldırmaya neden olmaktadır. Örgütsel liderlik ve etkili şikayet prosedürleri de yıldırmayı önleyebilmektedir (Davenport, Schwart, Elliot, 2003: 46, Akt: Ocak, 2008).

Yıldırmanın örgüt içi nedenlerinde birçok araştırmacı bunun sebebini yönetimsel olduğunu vurgulamıştır. Yönetimin örgütlerin dinamiğini oluşturmada ve örgütün gelişmesindeki etkisi yadsınamaz bir gerçektir. Örgütsel nedenlerde yöneticinin gerekli disiplini sağlamaması, yetersiz ilişkilerin olması gibi nedenler yıldırma davranışına neden olmaktadır.

Diğer taraftan ülkemizde yapılan bir araştırmada bu durumun tam tersi bir düşünce öne atılmıştır. Canbay (2007)'a göre ülkemizde ki resmi okullarda öğretmenlerin devlet memuru kapsamında çalışmaları, onlara iş güvenliği sağladığından ve işten kolay kolay atılma durumlarının olmadığından, Canbay öğretmenlerin işten çıkarılma nedenlerinin yıldırma nedeni olmayacağını savunmuştur. Ülkemizde var olan öğretmen eksikliğini ortadan kaldırmak amacıyla geçmiş yıllarda sözleşmeli öğretmen uygulamasının getirilmesi, okullarda yıldırma nedenleri arasına iş güvencesinin olmamasını ekleyebilir. Diğer taraftan özel okullarda iş güvencesinin olmaması, bu sektörde çalışan öğretmenler arasında önemli bir yıldırma nedeni olabilir (Canbay, 2007).

Tutar'a (2004: 102) göre; örgüt kültürü, yıldırmanın ortaya çıkmasında ve yayılmasında son derece etkilidir. Bu durum örgütlerde değişmektedir, bazı örgütlerde yıldırmanın ortaya çıkması için ortam hazırlanırken bazılarında ise örgütlerce bu duruma izin verilmemektedir. Bu iki örgüt arasındaki fark örgütsel kültürden kaynaklanmaktadır. Örgütün iç dinamiğinin sağlamlığıyla alakalıdır. Örgüt içerisinde kötü yönetim, aşırı derecede stresli ortam, işlerin monoton geçmesi, yöneticilerin yalancı, tutarsız davranışları, hukuk ve ahlak dışı davranışlar olması durumunda örgütün elverişsiz bir örgüt kültürüne sahip olduğu ortaya çıkmaktadır.

Bir çalışma ortamında örgütün etkisi son derece önemlidir. Yapıcı ve anlayışlı bir örgüt yapısı işlerin daha verimli, daha etkili olacağını göstermektedir. Diğer taraftan yıldırma yakın olan örgütlerde verim düşmekte grup içi çatışmalar artmaktadır. Bu nedenle örgütlerin idari yapısı son derece önemlidir. Bireylerin kendilerini iyi hissetmelerinde, var olan güç ve başarılarının ortaya çıkmasında örgüt bütünlüğünün yeri yadsınamaz bir gerçektir. Diğer taraftan örgüt içi kaygının artması rahat olmayan bir ortam da yıldırmanın artmasına neden olmaktadır.

2.1.4.2. Mağdurların Davranış ve Kişilik Yapılarından Kaynaklanan Nedenler

İş yerindeki bulunduğu yeri dolduramadığını düşündüğü, çok utangaç çok abartıcı ve çok meraklı kişilerde yıldırımaya neden olmaktadır. Diğer taraftan bazı kişiler iş yerinde saldırgan davranışları kıskırtır ve bu durumdan kendisinde zarar görebilir. İş yerinde yıldırma yaşanmasında, saldırganı görmezden gelip mağdurun sorumlu tutulması doğru bir davranış değildir(Doğan, 2009: 41-42).

Yıldırmanın algılanan bireysel nedenleri farklı şekillerde ortaya çıkmaktadır. Bunlar aşağıda sıralanmıştır.

- Saldırganın zor kişilik özelliğine sahip olması
- Saldırgan olan kişinin mağdurun özelliklerini çekememesi
- Saldırganın kendisinden emin olamaması
- Kendine seçtiği kurbanı diğer kişileri de etkileyerek kurban üzerinde yıldırma uygulaması
- Mağdurun örgüt içerisinde ayrıcalıklı olması
- Mağdurun dik başlı olması, grup dinamiğine uymaması
- Mağdurun aşırı çalışkan olması
- Mağdurun örgüt içerisinde farklı olması
- Psikolojik rahatsızlık
- Zorba tarafından aşağılamadan hoşlanma
- Mağdurun özel hayatının diğer bireylerden farklı olması
- Mağdurun cinsiyeti
- Mağdurun fiziksel görünüşü
- Mağdurun performansının ortalamadan düşük ya da yüksek olması
- Mağdurun kökeni, milliyeti
- Mağdurun iyi bir kariyerinin olması
- Mağdurun güzel ve hoş olması
- Mağdurun üst düzey bir duygusal zekaya sahip olması
- Mağdurun diğer bireylere göre genç olması
- Mağdurun diğer bireylere göre yaşlı olması

Yıldırma davranışının ortaya çıkmasında bireysel nedenler, zorba ve mağdur konumunda olan bireylerin davranışları, kişilik yapıları, konumları, duygusal ve fiziksel yapıları gibi birçok etken yıldırmanın ortaya çıkmasında son derece önemlidir.

2.1.4.3. Saldırganın Özelliklerinden Kaynaklanan Nedenler

Günümüzde çok karşılaşılan durumlardan bir tanesi de üstlerine karşı nazik ve saygılı davranan, diğer taraftan meslektaşlarına ve astlarına karşı saygı ve sevgili olarak görünen ve arkalarından düşmanca davranan kişilere rastlanmaktadır. Bu durum neticesinde birinin ortaya çıkıp böyle biri tarafından yıldırılmaya maruz kaldığını söyleyince, bu kişiye iftira ediyormuş gibi bir anlam çıkmaktadır. Bu durumdaki bireyin saldırgan olduğuna inanılmaz ve burada ki daha kötü durum ise iyi ve kibar şekilde davranan bir bireyin böyle bir şey yapmasının çok zor olduğunu düşünmektir. Burada mağdur olan kişi böyle bir şeyin olduğunu söylediğinde kimse inanmayacak ve kötü niyetli bir iftiracı olarak nitelendirilecektir (Çobanoğlu, 2005: 46-54).

Heinz Leyman psikolojik şiddetle ilgili 45 ayrı psikolojik davranış belirlemiş ve bu davranışları beş grupta toplamıştır (Davenport, 2003: 90-112, Akt: Doğan, 2009).

Grup: Mağdurun Kendini Göstermesini ve İletişim Oluşumunu Etkilemek

- Yönetici mağdurun kendini ifade etme olanaklarını kısıtlar
- Mağdur olan bireyin sözünün kesilmesi
- Mağdurun iş ortamındaki meslektaşları tarafından kendini ifade etmesine imkan vermeme
- Mağdurun yüzüne bağırma ve yüksek sesle azarlanması
- Mağdurun yaptığı işlerin eleştirilmesi
- Özel yaşamla ilgili olumsuz eleştiriler
- Sözlü tehdit etme
- Yazılı tehditler gönderme
- Sürekli telefonla rahatsız etme
- Jestler ve bakışlarla mağdurla ilişkiden uzak durma

I. Grup: Bireyin Sosyal İletişimine Saldırı

- Mağdur bireyle çevresindeki kişilerin konuşmaması
- Mağduru dışlama, kimseyle konuşmasına engelleme
- Mağduru diğer çalışanlardan ayırarak ayrı bir yerde işyeri verme
- İş arkadaşlarının mağdurla konuşması yasaklanır
- Mağdur yokmuş değilmiş gibi davranılır

II. Grup: Bireyin Konumuna İtibarına Saldırı

- Mağdur olan kişinin arkasından konuşma
- Asılsız söylentiler çıkarma
- Mağduru gülünç duruma düşürmeye çalışma
- Mağdurun sorunlu gibi gösterilmesi
- Mağdurun bir özrü ile alay edilmesi
- Sürekli psikolojik değerlendirme ve inceleme için baskı yapılması
- Belli davranışları ile alay edilmesi
- Dini veya görüşüyle alay edilmesi
- Özel yaşamıyla alay edilmesi
- Özgüvenini zedeleyecek bir iş yaptırmaya zorlanması
- Çabalarını görmezden gelerek yanlış ve küçültücü şekilde yargılama
- Kararını eleştirme
- Bireyi küçümseyici isimler takma
- Cinsel yaklaşımlarda bulunma
- Etnik kökeniyle alay etme

III. Grup: Kişinin Yaşam Kalitesi ve Mesleğine Saldırı

- Mağdura hiçbir özel görevin verilmemesi
- Anlamsız ve önemsiz işlerin yaptırılması
- Verilen işlerin geri alınması ve yeni işler verilmemesi
- Yeteneğinin çok altında işlerin yaptırılması
- Verilen iş ve sorumlulukların sürekli değiştirilmesi
- Kişinin özgüvenini etkileyecek işlerin verilmesi
- Kişinin itibarını etkileyecek ve nitelikleri dışında işlerin verilmesi
- Mağdura mali yük getirecek genel zararlar verilmeye çalışılması

IV. Grup: Kişinin Sağlığına Doğrudan Saldırı

- Fiziksel olarak ağır işler yaptırmaya zorlama
- Fiziksel şiddet tehditleri yapma
- Fiziksel zarar verme
- Doğrudan cinsel tacizde bulunma

2.1.5. Yıldırma süreci

Örgütlerde yıldırma bir zorba tarafından başlatılır ve zamanla ve sinsice bireylerin ve örgütlerin davranışlarına işleyen bir sorundur. Bu sorun zorbanın davranışlarına işler ve yöneticiler ve iş arkadaşları tarafından değiştirilememekte ve bunun sonucunda zorba kişinin gücü katlanarak artar ve çevresindeki kişileri de yanına alarak yıldırma davranışının oluşmasına neden olur (Altuntaş, 2010: 3000).Yıldırma genel olarak temel faaliyetleri arttırmak ve bu faaliyetlere hız kazandırmak amacıyla küçük davranışlar ortaya çıkabilmektedir. Bu davranışların devamında süreç zamanla acı verir bir hal alarak, yıldırma çabalarının çok hızlı bir şekilde ilerlemesine neden olur (Aydın vd., 2007:65).

Yıldırma sürecinin fark edilebilir beş temel özelliği bulunmaktadır. Bunlar aşağıdaki gibi sıralanır (Tetik, 2010:83).

- Yıldırma belirli bir zaman diliminde ve düşmanca davranışların bireye sistemli bir şekilde uygulanma sürecidir
- Mağdur ile zorba arasında güç dengesizliği bulunmaktadır
- Belirlenmiş hedefleri gerçekleştirmek amacıyla düşmanca davranışlar bilerek gerçekleştirilir

Leymann (2003)yıldırma davranışını beş aşamalı bir süreç olarak ele almıştır. Bu aşamalara aşağıda değinilmiştir

I. Aşama Anlaşmazlık (Çatışma)

İlk olarak çatışma olarak bilinen, diğer olayların başlamasına neden olan yıldırma, genellikle tırmanmış bir çatışma olarak bilinmektedir. Bu aşamada tam olarak yıldırma niteliği taşımamaktadır. Fakat zamanla yıldırma davranışa dönüşmektedir. Bu aşamada mağdur olan birey, herhangi bir psikolojik ya da fiziksel rahatsızlık hissetmeyebilir (Tınaz,2008: 62).

Kişilerin özel yaşamında olduğu gibi iş yaşamlarında da çatışmalar olmaktadır. Bu durum insanın olduğu her yerde olabilmektedir. Üst düzey bireylerin olduğu yerlerde bile çatışmalar olabilmektedir. Bunun nedeninde insanların amaçları, değerleri ve ihtiyaçları farklıdır (Geybullayev, Ramazanoğlu, 2002: 141).Bazı araştırmacılara göre çatışma orta seviyede olması gerektiği vurgulanmıştır. Çatışmanın yoğun olduğu yerlerde iş veriminin düşeceği, baskıların artacağı, insanlar arasında güvensiz bir ortam olacağı vurgulanmıştır. Çatışmanın az olduğu örgütlerde ise insanların kendilerini

ortaya koymalarını engelleyeceğini, değişimlere kapalı olacağını, rekabeti ve başarıyı azaltacağını vurgulamışlar ve örgütün ilerlemesini düşüreğini vurgulamışlardır (Genç, 2003: 77).

II. Aşama Saldırgan Eylemler

Bu aşamada çatışmanın saldırgan eylemlere dönüşmesi söz konusudur. Saldırgan eylemler ve psikolojik saldırılar, yıldırma dinamiklerinde bir hareketlenmenin olduğunu gösterir. Yıldırmada amaç çalışanı iş yaşamından dışlamak işinden ayrılmasına sebep olmaktır. Saldırganlık, düşmanca, incitici, şiddete yakın olan davranışlardır. İnsanların saldırgan olmalarında araştırmacılar tarafından bir birleriyle çelişkili ifadeler bulunmaktadır.

Aktif saldırganlık, belirgindir, kişiyi doğrudan hedef aldığından hızlı bir şekilde kendini belli eder. Yıldırmada saldırganın tavrı açıkça saldırganlık ise, mağdura karşı doğrudan cephe alır ve amacını belli eder. Yıldırmada aktif saldırganlık açıkça bellidir. Bu sebepten dolayı bununla başa çıkmakta kolay olmaktadır.

Pasif saldırganlıkta, yıldırma uygulayan mağdur olan bireye amacını belli etmez. Mağdur olan bireye yaklaşarak yardım ediyormuş hissi vererek onun güvenini kazanmayı deneyebilir. Böyle bir durumda, mağdur olan kişi kendine zarar verilebileceğini bilemez. Bu şekilde gizlice yapılan düşmanlık kolay fark edilemeyeceğinden mağdurun bunu fark edip önlem alması zor olacaktır (Gökçe, 2006).Bu durumda mağdur olan bireyi cezalandırıcı davranışlar baş gösterebilir. Mağdur kendini korumada sıkıntılar çekebilir ve aciz duruma düşebilir. Mağdur olan bireyin yetersizliği hedef alınarak bu yönde saldırgan davranışlar gelişir(Doğan, 2009: 26).

III. Aşama Yönetimin Katılımı

Yönetim, psikolojik ve fizyolojik olarak sağlığı bozulan bireyler hakkında şikayetler alır ve bu şikayetler sonucunda kurban konumunda olan bireye karşı ön yargılı davranır. Bunun neticesinde mağdur olan kişi hakkındaki haksız eleştirileri ve karalamaları kabul eder. Böylece yönetim yanlış yorumlayıp yıldırma uygulayan bireyin yanında olabilir ve bu durumu başından atmak amacıyla mağdur olan kişiyi dikkate almayabilir. Böylece yönetimde ki kişilerde yıldırma sürecinde yerlerini almış olurlar (Tınaz, 2006: 54).Bu aşamada çalışanlar tedirgin olabilmekte ve sürekli bastırılarak azarlama, küçük düşürücü davranışlar ve sık sık denetlemeler yapılabilmektedir. Burada

yönetim tamamen yıldırma davranışını göstermede yaptığı bu davranışlarla yıldırma uygulandığını gösterir. Bu şekilde zorba grubunda olan bireyler yönetimi arkalarına almış olurlar (Davenport, Schwart, Elliot, 2003: 64, Akt: Atalay, 2010).

IV. Zor-Akıl Hastası İlan Edilme

Yıldırma uygulayan kişi tarafından saldırıya uğrayan birey çeşitli benzetmelere ve yönetim tarafından yapılan ön yargılı tutum sonucu mağdurun ruh sağlığında bozulmalar olur. Bu durum sonucunda performansı azalan ve sürekli izin alarak iş ortamına gelmeyen birey bu durumdan kurtulmak ve bu sorunlardan uzaklaştırmak amacıyla uzman yardımına başvurabilir. Psikolog ve psikiyatristten yardım alan bireyin bu durumu diğer bireyler tarafından normal bir durum gibi algılanmamakta ve kişinin ruh yapısının da normal diğer fizyolojik rahatsızlıkları gibi bozulacağını düşünmemekten dolayı, bu kişiler tarafından “akıl hastası”, “paranoyak”, “zor insan” olarak birey damgalanmaktadır (Davenport, Schwart, Elliot, 2003: 64, Akt: Atalay, 2010). Bu aşama oldukça önem arz etmektedir. Mağdur olan bireye “zor veya akıl hastası” olarak nitelendirilmesi sonucunda yönetim ve sağlık uzmanlarınca bu olumsuz durum hızlanır ve güçlü hale gelir. Bu durum sonucunda kişinin işten kovulması veya zorunlu istifa etmesi vardır.

Bu durum sonunda yıldırma maruz kalan kişinin, fiziksel sağlığı ve ruh sağlığı bozulur. Kendisine yardım etmek ve destek olmak zorlaşır. Bu durumdaki kişi kurban olur ve yıldırmanın sorumluluğu ona yüklenmiş olur (Davenport, Schwart, Elliot, 2003: 64, Akt: Atalay, 2010). “Zor ve akıl hastası” olarak nitelenen birey kendini savunması örgütle çatışma olarak gösterilir, mağdur olan birey haklı iken haksız konuma düşer. Bu durumda kalan birey dışlanır, ortama uymayan, akıl hastası ve zor bir birey olarak nitelenir. Böylece yıldırma davranışları uygulanmaya devam edilir (Tutar, 2004: 89).

Bu durumda bireyde istemeden ve elinde olmadan yıldırma sürecine sürüklenmiş olur. İnsanların ön yargıları ve zorba kişilerin yanlarında olmaları mağdur olan bireyin yalnızlaşmasına, kendini dışlanmış hissetmesine neden olur. Bu durum ilerleyen durumda bireyin işten ayrılmasına ve istifa etmesine neden olabilmektedir.

V. Zorunlu İstifa ve İşine Son verilme

Bu aşama yıldırmanın en son aşamasıdır. Bu durumda kişinin mağdur olan bireyin işten kovulması, istifasının istenmesi veya ettirilmesi, bireyin erken emekliliğe zorlanması ve daha büyük travmatik olaylarla sonuçlanabilmektedir. Mağdurun intihara

kalkışması, yıldırma uygulayan kişilere saldırmaması ve daha ileri giderek yıldırma uygulayanı öldürmesi, iş yerine zarar vermesi gibi durumlarla karşılaşılır. Çalışılan örgüt içindeki aşırı baskıcı tutum kişiyi içinde bulunduğu çaresiz durumdan çıkarmak için bir çıkış yolu bulmaya çalışır. Bu duruma birey kendi gelmemiştir. Olaylar birbirini tetiklemiş ve bu son dramatik safhaya ulaşmıştır (Çobanoğlu, 2005: 94-95).

Psikolojik ve fizyolojik sorunları artan birey işe devam edemez hale gelmiş ve yönetim tarafından sorunlu birey olarak nitelenmiştir. Bireye yapılan yıldırımlar sonucu iş ortamından uzaklaştırılan mağdur, artık kendisinden beklenen performansı yerine getiremez hale gelmiş ve kapasitesinin altında işlerde çalıştırılmaya başlanmıştır. Bu duruma gelen mağdur sosyal yönden izole edilerek işine devam eder ya da işine son verilir (Doğan, 2009: 28).

2.1.6. Yıldırma Türleri

Yıldırma örgütsel olarak yapay ya da dikey olarak uygulanmaktadır. Dikey yıldırma diğer bir adıyla hiyerarşik yıldırma, üstler astlarına veya astlar üstlerine yıldırma uygulamasıdır. Yatay yıldırma diğer bir adıyla fonksiyonel yıldırma ise, birbirleriyle kurmay fonksiyonel ilişki içinde olan eşit durumdaki bireylerin birbirlerine yıldırma uygulamasıdır. Bu yıldırma türünde genellikle birkaç kişi birleşerek bir kişiye şiddet uygulamasıdır (Tutar, 2004: 158).

2.1.6.1. Dikey Yıldırma

Dikey yıldırma çeşitli sebeplerden dolayı üstün emrinde çalışan asta karşı veya astın üstüne karşı uyguladığı yıldırma türüdür. Yıldırma her tür konumdaki birey tarafından aniden uygulanabilmektedir. Amir, tüm astlarıyla aynı mesafede duruyorsa ve yapılan herhangi bir yanlıştan dolayı bireyi tüm kişilerin yanında azarlıyor veya gerçekleştirdiği başarılarından dolayı kutluyorsa, sergilediği davranış onun kişiliğinin bir yansımasıdır (Tınaz, 2004: 122).

Dikey yıldırma her zaman üstlerin astlarına uyguladığı yıldırma türünü içermez. Diğer taraftan astların üstlerine karşı uyguladıkları yıldırma bu tür yıldırmanın kapsamındadır. Bir iş ortamında çalışan bireylerinde toplu şekilde aşağıdan yukarıya doğru amirlerine karşı yıldırma uygulaması söz konusu olabilir. Bu durumdaki yıldırma türünde amirlerin işini zorlaştırma adına da yapılabilmektedir. Bu tür yıldırımlarda genellikle, amirler arkasından dedikodunun yapılması, yapılan olumlu ve başarılı işlerin üst konuma iletmeme, sürekli olumsuz geri bildirimler verme, işleri geciktirme, sorumluluk almaktan kaçınma, işleri

sabote etme şeklinde olabilmektedir (Tutar, 2004: 122).

2.1.6.2. Yatay Yıldırma

Belli bir iş yerinde aynı şartları taşıyan aynı yetki ve sorumluluğa sahip aralarında fonksiyonel olarak ilişkinin bulunduğu çalışan bireylerin birbirlerine uyguladıkları yıldırma “yatay yıldırma” denilmektedir. Yatay yıldırma iş ortamındaki rakip durumunda olan bireylerce kıskançlık davranışları, kısıtlı olan konuma gelebilmek amacıyla uygulanmaktadır. Örgütte eşit pozisyonda bulunan bireylerin kaynaklar bakımından da birbirine bağımlı olması da öncelikle çatışmayı meydana getirmekte ve çözülme üzeri kapatılan sorunların ilerleyen zamanda yıldırmanın ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Diğer taraftan bir iş yerine atanan veya yükselerek gelen birey kişiliğinin ya da uzmanlığının özellikleriyle bir şekilde gruptaki bilinen kabul edilmiş kurum iç dengesini bozar. Bu tip bireyler genellikle başarılı, gayretli, yetenekli, üstün özelliklere sahip duygularını ve heyecanlarını saklamasını bilen bir bireydir. Bu tip bireyler iş ortamında kendisine yapılanlardan ve kişiliğine yapılan haksız davranışlardan acı çeker ve zor duruma düşer (Tınaz, 2004: 46-47).

2.1.7. Yıldırmaçıların Psikolojisi ve Koşulları

Yıldırma uygulayanların psikolojilerine ilişkin ciddi bir araştırma pek yapılmamıştır. Fakat kendilerini diğer insanlardan üstün gören bu kişilerin, iki yüzlü davranma, çevresindekilere karşı zulüm yapmak için üstleriyle iyi geçinen, güvenilir olmayan insanlardır (Tınaz, 2006: 57).Freud’a göre insanların doğuştan getirdiği iki önemli özellik bulunmaktadır; bunlar: “cinsellik” ve “saldırganlık”tır. Bu iki temel durum insanlar üzerinde güçlü olması durumunda insanın toplum içerisinde yaşamı zorlaşmaktadır. Yıldırma meyilli bireyler doğuştan getirdikleri bu iki dürtüyü fazlasıyla hissedebilmektedirler (Tutar, 2004: 48-49).

Yıldırma yatkın kişileri yıldırma yönelten nedenlerin başında duygusal zekadan yoksun olma, sıkı kontrole önem veren, korkaklık, nevrotik rahatsızlıklar, hareketlerinde güvensizlikler, insani ve etik değerlerden uzak olma gibi birtakım davranışlar bu tip kişilerde gözlenebilmektedir. Diğer taraftan bulunduğu konuma zorluklarla ulaşan bireyler bulunduğu mevkisini kaybetmemek içinde bir takım davranış bozuklukları yaşayabilirler (Doğan,2009: 47).

Yıldırma uygulayanların bir diğer özelliklerinden biride yaptıkları işi değil, çalıştıkları bireyleri kontrol etmeye çalışmalarıdır. Bu kişiler ikiyüzlü gerektiğinde

saldırgan ve kendilerinden emin bir şekilde temkinlidirler. Bu kişilerin özellikleri fırsat kollayıp amirlerine kurban seçtikleri kişileri eleştirmektir. Bu durumda da mağdurları yanılmak için onlara karşı samimi ve içten davranabilirler. Bu kişiler sakin, düşünceli ve tüm olay ve durumlara hakim gibi görünebilirler. Diğer taraftan yanlarında çalışanlara karşı resmi, otoriter ve kaba davranarak bu kişilerle arasında mesafe koyabilirler (Baykal, 2005: 23).

Leymann, insanların yıldırma başvurmasında dört temel nedeni savunmuştur (Devenport, 2003: 234-240, Akt: Doğan, 2009).

1. Bireyi bir grup kuralını kabul etmeye zorlama

Bu fikri savunan bireyler, var olan grubun güçlü olabilmesi için aynı değerlere, aynı fikirlere sahip olması gerektiğini savunurlar ve bu grup içerisindeki bireylere karşı çıkanlara, onlarla aynı düşünceyi savunma için baskı kurup bireyleri grup içerisinden uzaklaştırırlar (Doğan, 2009: 48).

2. Düşmanlıktan tavırlar sergilemek

İnsanlar sevmedikleri, hoşlanmadıkları kimselerden kurtulmak için yıldırma başvurabilirler. Bu durumda bireylerin konumları çok etki etmez. Üst konumdaki birey aynı düzeyde çalışanlarla veya astlar arasından biri yıldırma mağduru konumuna düşebilir. İnsanların birbirlerine karşı besledikleri kin nefret ast veya üst olarak, birbirlerine yıldırma uygulamada bir engel olmamaktadır (Doğan, 2009: 48).

3. Can sıkıntısından zevk arayışı

Psikolojik sorunları olan saldırgan ruhlu yıldırma uygulayan bireyler diğer bireylere yaptıkları eziyetten dolayı haz duyabilmektedirler. Bu kişilerin asıl amacı birinden kurtulmak değil onlara zarar vererek kendilerini mutlu etmeleridir. Diğer taraftan sürekli aynı işi yapan, iş ortamında herhangi bir heyecanın olmadığıda can sıkıntısından kurtulmak amacıyla yapılabilmektedir (Doğan, 2009: 49).

4. Ön yargısal davranmak

İnsanlar diğer etnik gruplara karşı tanımadan ön yargılı davranma ve bu kişileri sevmeyenler ve o kişiye karşı yıldırma uygulayabilirler. Bu durumdan dolayı dünyada farklı ülkelerde bu sorunları önlemek için birtakım yasal düzenlemeler yapılmıştır. Bu durumun en iyi örneği ABD görülebilmektedir. Bu şekilde sorun yapan yıldırma uygulayan bireylerde birtakım kişilik sorunları da saptanmıştır (Çobanoğlu, 2005: 35-

39).

Bu kişilik bozuklukları şunlardır.

- *Paranoid Kişilik Bozukluğu*

Paranoid bozukluk, çocukluk çağında karşılaşılan baskıcı tutum, ezici ve saldırgan davranışlarla karşılaşan erkeklerde görülen bir rahatsızlıktır. Bu kişilerle geçinilmesi anlaşılması oldukça zordur. Bu kişiler diğer bireylere karşı kuşkucu, sevgisiz ve hoşgörüsüz davranırlar ve beklentileri oldukça yüksektir (Doğan, 2009: 49-50).

- *Obsesif Kişilik Bozukluğu*

Obsesif kişilik bozukluğu, gençliğe geçiş yıllarda başlar ve kişilerde aşırı düzenlilik, içsel ve dışsan kontrol üzerinde aşırı yoğunlaşma gibi bireylerde izlenen ruhsal bir rahatsızlıktır. Bu tür rahatsızlığı olan bireylerde aşırı düzenli olma, titizlik, cimrilik gibi kişilik özelliklerinin yanı sıra bireylerde görülen, kaygı, gerginlik, unutkanlık, dengeli olmayan davranışlar, sinir bozukluğu, yorgunluk ve uzun süren gerginlik durumları bulunmaktadır (Doğan, 2009: 49-50).

- *Narsist Kişilik Bozukluğu*

Narsist ruh yapısına sahip bireyler gerçek olandan çok gösterişli bir hayal ortamında yaşayan, kendini diğer insanlardan üstün gören ve bu durumun kabul edilmesini isteyen kişilerde görülen zihinsel bir bozukluktur (Tutar, 2005).

- *Sadist Kişilik Bozukluğu*

Sadist kişilik yapısına sahip bireyler yaptıkları kötülüklerden, insan ve hayvanlara verdikleri eziyetten zevk duyarlar. Yıldırmaya yatkın kişiler genelinde sadist ruh yapısı hakimdir. Bu tip kişiler çevrelerinden dışlandıkları için kuramsal kimliklerini kullanarak, astlarına ve kendilerine eşit statüdeki kişilere karşı çok saygısız, kaba ve saldırganca davranabilirler (Doğan, 2009: 49-50).

- *Anti Sosyal Kişilik Bozukluğu*

İnsanlarla birlikte yaşamayı sevmeyen, çevresince hoş karşılanmayan davranışlara sahip bireylerde görülen davranış şeklidir. Bu kişiler yaptıkları hatadan ders almaz ve yaptıkları hatayı kabul etmezler. Bu tür bireylerde sigara, alkol ve uyuşturucuya düşkün olanları da vardır. Bu bireylerin diğer bir özelliği ise kural

tanımazlar ve kurallara uymanın gereksiz olduğunu savunurlar (Çobanoğlu, 2005: 35-39).

Anti sosyal kişilik bozukluğuna sahip bireylerin farklı bir özelliği ise; kendilerine ait fikirlerini görüşlerini yaşam felsefesi haline getirirler. Bu kişiler ön yargılı ve duygusaldırlar. Bu bireyler kötü kişiliklidir ve tehdit altına girdiğinde ben merkezci olabilirler, aynı zamanda çalışkan ve esnek değildirler (Tınaz, 2006: 173-176).

2.1.7.1. Yıldırmaçıların Kişilik Tipleri

“Kişilik” denildiğinde ne anlama geldiği insanlarca hemen hemen anlaşılmaktadır, fakat kişilik hakkında net bir tanımın yapılması zordur. Psikologların üzerinde fikir birliği yaptığı net bir tanım bulunmamaktadır. *Kişilik: bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki biçimidir* (Cüceloğlu, 1993: 4004).

2.1.7.1.1.Narsist Kişilikli Yıldırma Uygulayan Kişilik Tipleri

Narsist kişilik, gerçeklikten ziyade kendini üstün gören,diğer bireyleri önemsemeyen ve bu durumun önemszenmesini savunan bireylerde görülen zihinsel davranış bozukluğudur (Tutar, 2005).Bireylerin doğasında kendini sevme kendini beğenme duygusu her zaman var olmaktadır; fakat yıldırma uygulayan bireylerde ki aşırı kendini sevme ve kendine hayran olma davranışı narsist bir davranıştır. Narsist kişiler her zaman özel hizmet ve özel ilgi görme beklentisi ile kendilerini “hukuk” ve “ahlak” ilkelerinin üzerinde görürler. Çalışma hayatındaki kademelerde yükselmek amacıyla her türlü etik olmayan davranışları yaparlar. Bekledikleri hayranlığı ve takdiri kendilerine göstermeyenlere karşı da acımasız davranmaktadırlar (Tutar, 2005).

2.1.7.1.2. Hiddetli Yıldırma Uygulayanlar

Bu tip yıldırma en yaygın kullanılan yıldırma türüdür. Kişilere korku verip kişileri korkutarak kişiler üzerinde kontrol sağlamaya çalışırlar. Bu tür durumdaki kişiler duygularını kontrol etmede sorun yaşarlar. Çevresindeki kişilere bağırıp incitebilirler ve daha sonra hiçbir şey olmamış gibi davranırlar. Bu davranışa sahip bireyler her şeyi kendi istedikleri gibi olmasını isterler ve sürekli kontrolün kendilerinde olduğunu hatırlarlar (Yavuz, 2007: 31).

2.1.7.1.3. İki Yüzlü Yıldırma Uygulayanlar

Yıldırma davranışları içerisinde en tehlikeli yıldırma budur. Bu durumdaki kişiler devamlı olarak kötülükler düşünür ve kurbanlarını hiç rahat bırakmazlar. Yıldırma uygulamaktan zevk alırlar ve sürekli yıldırma uygulamak amacıyla yeni yollar denerler. Bu kişilerin diğer bir özelliği başka bireylerin yükselmelerini, popüler olmalarını istemezler. Yaptıkları işlerde bilinçli hareket ederler, olumsuz durumlar karşısında, karşı tarafı rahat bir şekilde suçlarlar ve etrafındaki kişileri kolayca inandırırılar (Yavuz, 2007: 31).

2.1.7.1.4. Megolaman Kişilik Yapısındaki Yıldırma Uygulayanlar

Yaşadığımız dünyada, sorunları içinden çıkılmaz hale getiren en önemli psikolojik bozukluklardan bir tanesi de megalomanidir. Kendini diğer bireylerden daha büyük görme sorunu diyebileceğimiz megalomani, aslında narsistik kişilik adı verilen kişilik tipinin bir parçasıdır.

2.1.7.1.5. Eleştirici Kişilik Yapısındaki Yıldırma uygulayanlar

Hayata sürekli olumsuz bir bakış açıları vardır. Bu kişiler sürekli hata ararlar ve buldukları ortamdan, çevrelerindeki kişilerden şikayet ederler. Çevresindeki kişileri sürekli şikayetleri ile bıktırırlar. Bu tip kişiler emri altındaki kişileri sürekli çalışmaya zorladıklarından, üstlerince değer verilir (Yavuz, 2007: 31).

2.1.7.1.6. Hayal kırıklığına uğramış Yıldırma Uygulayanlar

Bu grup içerisindeki bireyler iş yaşamlarında ve özel hayatlarında karşılaştıkları birtakım problemler veya çatışmalar nedeniyle bu kişilerde giderilmesi zor hayal kırıklıkları yaşayabilirler. Hayal kırıklığına uğramış yıldırma uygulayanlar grubunda kadınların daha sıklıkla yer alması beklenebilir. Bu durumun nedeninde ise kadınların duygusal yapılarının daha hassas olmaları ve problemlerden daha kolay etkilenmeleri yatmaktadır (Yavuz, 2007: 31).

2.1.8. Yıldırma ile Başa Çıkma Yolları

2.1.8.1 Yıldırma ile Bireysel Başa Çıkma Yolları

İş yerlerinde meydana gelen yıldırmanın neden olduğu psikolojik gerilimin kişilere, kurumlara, ve topluma olan maliyetinin yüksekliği, yıldırma ile mücadele etmeyi zorunlu bir durum haline getirmiştir. Bu durum sonucunda her türlü psikolojik sorunu ortadan kaldırmak ve örgütlerin iş doyumunu, çalışma başarılarını ve işine

bağlanma hissi ortaya çıkartarak örgütlerin sosyal yapılar haline gelmesi amaçlanmıştır

Yıldırma ile mücadele etmede, ortada var olan sorun hakkında farkındalık oluşturmak, mağdur olan bireyin kendi farkındalığı kadar iş arkadaşları ve tüm toplum olarak bu farkındalık sağlanmış olmalıdır. Ortada var olan sorun ile ilgili herkes var olan psikolojik sorunu ortadan kaldırmak için mücadele etmelidir (Tınaz, 2006: 173-175).

Yıldırma mağdurların tepkisiz kalmaları da tacizcinin eylemlerine devam etmesinde bir teşvik unsuru olabilmektedir. Yıldırma maruz kalan bireylerin bu durumla başa çıkabilmeleri için ilk yapmaları gereken davranış bu durumu kendilerine itiraf etmeleri ve yaşanan bu durumu kabul etmeleri gerekmektedir ve bu doğrultuda gerekli önlemleri almaları sağlanmalıdır (Arpacıoğlu, 2003).Yıldırma ile bireyler kendi başlarına mücadele edebilmeleri için birey sağlam bir kişilik yapısı oluşturmalı ve direncini arttıracak çabalar içinde olmalıdır. Bu amaçla şu adımlar atılabilir (Atalay, 2010).

Öz saygının geliştirilmesi: Önemli olan bireyin kendini tanıması ve sorunlarla mücadele edebilmesidir. Özgüveni yüksek ve kendinden emin olanlar, kendilerini tanıyacaklarından dolayı yıldırma ile baş edebilme konusunda sorun yaşamayacaktır.

Denge bölgeleri oluşturmak: Yıldırma bireyin istikrarını ve yaşam düzenini bozar. Denge bölgesi, her türlü denge ve istikrarsızlığın ortadan kalktığı, kurbanın kendini güvende hissettiği bir ortamdır. Burada ortada var olan istikrarsızlığa karşı “denge bölgeleri” yıldırma ile başa çıkmaya yardımcı olur.

Bireylerin mesleki becerilerini ve niteliklerini güçlendirmek: Birey üzerindeki psikolojik rahatsızlığı azaltmanın bir başka yolu, kişisel ve mesleki olarak nitelikli bir birey olmasını sağlamak ve bireyi hatalardan uzaklaştırmaktır. Bu durum sonucunda kurbanın kendisine duyduğu güveni ve özsaygısını yükseltir.

Ruh sağlığını korumak: Geliştirilen psikolojik uyum, mağdur olan bireyin yaralanmasını ve etkilenmesini azaltır. Birey yıldırma davranışı karşısında daha dirençli olur.

Algılama stratejilerini güçlendirmek: Bireylere yapılan her türlü yıldırma bireylerin kişilik süzgeçlerinden geçer. Ve bu kişilik bireyin yıldırma karşı ne kadar güçlü olacağını belirler.

Değerleri açıklamak: Kişisel değerlerin bilincinde olmak ve yaşamın bu değerlerle uyum içinde olduğunu bilmek, yıldırmaya karşı direnç göstermede etkin bir yoldur. Mağdur olan bireyler var olan değerleri nedeniyle kurban seçildiğini unutmamalıdır. Yıldırma karşısında mağdurun zarar görmemesi, bu durumdan en kısa sürede ve en sağlıklı şekilde, zarar görmeden kurtulabilmesi için başvuracağı bir takım yollar bulunmaktadır (Gökçe, 2006).

1. Olabilecek durumları tanımak
2. Fiziksel ve psikolojik dayanıklılığını korumak
3. “Mağdur” zihniyetinden kurtulmak
4. Bireyler arası mesafeyi korumak
5. Öğrenilmiş çaresizlikten uzak durmak
6. Çevreden destek almak
7. Uzmandan yardım almak

Yıldırmaya maruz kalan bireylerin en az şekilde zarar görmesi için farklı araştırmacılar fark şekilde tavsiyelerde bulunmuşlardır. Öncelikle birey inançlı olmalıdır, kendi durumunu bilmeli, bu sorunlarla başa çıkacağına kendisi inanmalıdır. Bu durumdaki bireyler çalıştığı iş yerindeki kişilere karşı belli mesafe koymalıdır. Mağdur olan birey sosyal olmalı gerekli sosyal ortam ortamlara girmelidir. Zor ve mücadele edemediği konularda başta ailesi ve çevresinden destek almalıdır.

İnsanlarla iletişim kurmalı özgüvenini geliştirme çabası içerisine girmelidir. Birey bu zayıf anında sevdiği etkinliklere yönelmeli ve kendine olan güvenini arttırmalıdır. Bireyin öncelikle mağdur zihniyetinden kurtulması gerekmektedir. Birey kontrolün kendinde olduğuna ve bu olumsuz durumlardan kurtulması konusunda çözümün olduğuna inanmalıdır (Çakır, 2006: 29).

Sonuç olarak kendini tanıyan, kendi potansiyellerinin farkında olan mağdur karşılaştığı yıldırma davranışlarının üstesinden gelecektir. Birey umudunu yitirmeden kendi benliğini kaybetmeden sorunların üzerine gitmeli ve var olan sorunları ortadan kaldırmalıdır.

2.1.8.2.Yıldırmayla Örgütsel Başa Çıkma Yolları

Yıldırma örgütler içerisinde yeni bir olgu olmamakla birlikte, örgütün yaşanan probleme yönelik bir tespitte bulunması ve bu problemin önlenmesinde önemli bir role sahiptir. Yönetici konumunda olan birey var olan sorunlar hakkında bilgi sahibi olmalı

ve bu sorunları ortadan kaldıracak çözüm seçenekleri üretmelidir. Örgütün, psikolojik taciz sorununu çözebilmesi için, uyması gereken kuralları on iki ilkede sunmuştur (Ocak, 2008).

1. Örgütün amaçları, hedefi ve iş görenlere nasıl davranacağı konusunda bir sistemi olmalıdır. Örgüt bünyesindeki tüm çalışanlara aynı değeri veren ve aynı mesafede duran bir konumda olmalıdır.
2. Örgüt içinde iş tanımları görev ve sorumluluklar ayrılmalıdır.
3. Örgütün yapısında açıkça açıklanmış bilgiler sunulmalı.
4. Örgüt içinde personel vizyonları, beklenen davranışlar ve ahlaki standartları da içeren kapsamlı, kalıcı ve yasal davranışlar oluşturulmalıdır.
5. Örgüt içi disiplinler hızlı, tarafsız ve kalıcı nitelikte olmalıdır.
6. Çalışan kişiler çalıştıkları iş yerinin kültürünü benimsemeli ve bu hedeflere ulaşmada yeterli olmalıdırlar.
7. Örgütün işe alım stratejisinde, işe başlayacaklarda sadece teknik özelliklerine değil oluşabilecek sorunlarla baş edebilme yetenekleri de test edilmelidir.
8. İş eğitimi ve personel gelişimi örgüt içinde ki bütün iş görenler için çok önemlidir. Eğitimde teknik bilgilerin yanında insan ilişkilerine değeri verilmelidir.
9. Örgüt iletişimi açık, dürüst ve zamanında olmalıdır. Sistemli ve iyi işleyen bir örgüt için dürüstlük ilkesi temel değer olarak ele alınmalıdır.
10. Örgüt, hedeflerine ulaşmasında personel katılımını en üst seviyeye çıkartabilecek yapıya sahip olmalıdır.
11. Örgüt, içerisinde meydana gelen her türlü sorunu çözebilecek bir güce sahip olmalıdır. Var olan sorunun ortadan kaldırılıp kaldırılmadığı örgüt tarafından denetlenmelidir.

Yıldırmanın yöneticiler tarafından görmezden gelinmesi bu sorunun artarak devam etmesine ve güç kazanmasına neden olmaktadır. Herhangi küçük bir anlaşmazlık kontrolden çıkmış gibi görünen bir duruma neden olabilir ve örgüt içerisinde çalışan bireyler nereye başvuracaklarını bilemezler. Böyle bir durumda yıldırma davranışı artarak devam eder ve örgüt içerisinde içinden çıkılmaz bir hal alır.

Yöneticilerin sosyal olmaması, duygusal zekalarındaki yetersizlik yıldırmanın oluşmasına ortam oluşturmaktadır. Yöneticiler var olan sorunu çözmezlerse, var sorunları tespit edip ortadan kaldırmazlarsa bu sorunlar zaman içinde artar ve içinden

çıkılmaz olur. Örgüt içerisinde yıldırmanın ortadan kaldırılabilmesinde, lider vasfında olan bir yönetici, tarafları memnun edecek veya iki tarafında bazı fedakarlıklarda bulunacakları bir sonuç için çözüm teknikleri kullanmalıdır. Yöneticiler, uzlaşma noktalarını sağladıktan sonra ilişkileri geliştirmek amacıyla, yıldırma durumlarını ortadan kaldırmaları gerekmektedir (Atalay, 2010: 45).

Yıldırma örgütlerin içerisinde var olabilmektedirler ve her örgüt kendi yıldırma yöntemini ve yıldırma yöntemini ortaya çıkarma yeteneğine sahiptir. Bundan dolayı örgütlerin yıldırma yönetme yetenekleri bulunmalıdır. Buradaki önemli nokta yıldırma taraflarının aynı durum hakkında nasıl düşündükleri ve bu olumsuz durumdan haberdar olup olmadıklarıdır. Kısaca empati bu durumu çözmeye etkili olmaktadır (Tutar, 2004: 156).

Yıldırmayla mücadelede örgütlerin yapması gereken önemli bir husus farkındalığı arttırmaktır. Bütün çalışanların birbirlerine karşı saygı ve hoşgörünün hakim olduğu bir ortam oluşturmaktır. Bu durum yıldırma davranışının ortaya çıkmasını engelleyebilir. Örgütlerinde kendi içerisinde önleyici birtakım çalışmalar yaparak yıldırma davranışını engelleyebileceğinin farkında olmalıdır (Tınaz, 2006: 161).

2.1.9. Yıldırma Sonuçları

İş yerinde yıldırma en büyük zararı gören çalışan bireylerdir. Kasıtlı ve sistemli olarak tekrarlanan psikolojik baskılar, birey üzerinde yavaş yavaş oluşan birikimli zararlar olarak ortaya çıkar. Bireylerin bozulan sosyal ve fiziksel sağlıklarının tedavisindeki harcamalar, bireylerin işten uzaklaştırılması veya ayrılması sonucunda bireyin kazancının azalması veya ortadan kalkması, uğranılan zararın ekonomik boyutudur.

Bireyin uğradığı sosyal zarara bakıldığında ise, bireyin sosyal imajının zedelendiği ve itibarsızlaştırıldığı görülebilmektedir. İş yerinde dışlanan ve mesleki kimliğini kaybeden birey zamanla çevresindeki ve aile çevresindeki yerini kaybedebilmektedir. Bu durumda birey iş yerinde ve sosyal çevresinde dışlanması durumunda bu olan olaylara bir anlam veremez ve olayın sorumluluğunu kendinde bulmaya başlar. Bunun sonucunda birey yalnızlığa bürünerek sağlık sorunları ortaya çıkmasına neden olur. Bu durum bireyin ekonomik ve sosyal zararlarından daha vahim bir noktaya ulaşır. Birey yavaş yavaş sağlığını kaybetmeye başlar ve yıldırmanın en acımasız yüzü burada ortaya çıkar. (Tınaz, 2006: 163).

Örgütlerde iş gücü devrinin fazla olması, örgütlerde pahalıya mal olur. Çalışan birey kendini örgütün bir parçası olarak gördüğünde, işine düzenli olarak devam edecek ve bu durumu sürekli hale getirir. Bu durumda işini düzenli yapan birey işini düzenli yapabilmek için sistemin içinde bulunması gerekmektedir. Kişinin etkili ve disiplinli çalışması örgütsel başarıyı artırır. Bu nedenle iş gücü devri ve çalışanların işlerine olan bağlılıkları, örgütsel etkililiğin kısmı ölçüsüdür (Katz, 1966: 75-83, Akt: Doğan, 2009).Yapılan bir araştırmada mağdurların % 33'nün orta seviyede depresyon yaşadığı ve %39'unun ise tıbbi müdahale gerektirecek şekilde ağır rahatsızlık yaşadıklarını belirlenmiştir. Diğer taraftan mağdurların büyük kısmının fazla iş yükünden tükenmişlik durumlarının ortaya çıktığı görülmüştür (Leymann, 1996: 251-275, Akt: Doğan, 2009).

Yıldırmanın örgütlerde çalışanların örgütsel bağlılığını olumsuz etkilediği görülmektedir. Bu durum örgütsel bağlılık bölümünde incelenmiş olup araştırmalar yapılmıştır.

2.2 Örgütsel Bağlılık

2.2.1 Örgütsel Bağlılık Kavramı

Bağlılık kavramının anlamına baktığımızda, TDK şu şekilde tanımlamıştır: *Bireylerin kendilerini bir topluluk, toplumsal kesim ya da kümenin üyesi saymaları.* (www.tdkterim.gov.tr).

Örgütsel bağlılık çalışan bireylerin örgüte karşı hissettikleri psikolojik bağlılıktır. Bağlılık bireyin işine duyduğu ilgi, sadakat, örgütsel değerlere duyulan güçlü inançtır (Çekmecelioğlu, 2006: 155).

Literatür incelendiğinde örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili bir çok tanımın yapıldığı görülebilir. Örgütsel bağlılık, çalışan bireylerin,örgütününamaçvehedeflerinetaarafli veetkilibağlılığıolarakaçıklanmaktadır.Çalıştığı örgüte bağlı bir birey örgütün amaç ve değerlerine inanmakta, örgütün kendinden beklediği davranışlara uymasındır.(Balay, 2000:3).

Örgütsel bağlılık, çalışan bireylerin örgüt içerisinde ki süreçleri benimseyip kabul etmeleridir. Bireyler de ki iletişim, güvenme, saygı duyma, örgüt içinde ki katılım,paylaşma,işin sürekliliği,politikalara uyma ve stratejileri benimseme,birlikte çalışma isteği gibi davranışlar,örgütsel süreçlere katılma, örgüt yapısını benimseme gibi davranışlar bireylerin örgüte olan bağlılıklarını ortaya koymaktadır.Diğer bir ifadeyle bağlılık,örgüt-çalışan uyumuna bağlı olarak

oluşmaktadır (Demirel, 2009).

Örgütsel bağlılığı Yüksel (2000), “sadece işverene sadakat demek olmadığını, örgütün iyiliği ve başarısının sürmesi için örgüte dahil olanların düşüncelerini açıklayıp, çaba gösterdikleri bir süreç olduğu” şeklinde açıklarken, Celep (2000) örgütsel bağlılığı, “bir örgütün bireyden beklediği formal ve normatif beklentilerin ötesinde, bireyin bu amaç ve değerlere yönelik davranışlarıdır” şeklinde açıklamaktadır.

Diğer taraftan bir kavram ve anlayış şekli olan örgütsel bağlılık, toplumsal duygunun olduğu her yerde olabilmektedir. İnsanoğlunun en güçlü duygularından olan bağlılık, bir kişiye, bir düşünceye, bir kuruma ya da kendimizden daha büyük gördüğümüz bir olguya karşı gösterdiğimiz bağlılığı ve yerine getirmek zorunda olduğumuz yükümlülüktür (Ergun, 1975: 58).

İş görenlerin iş ile ilgili tutumlarından biri olan örgütsel bağlılık özellikle 1970’lerden sonra üzerinde yoğun bir şekilde üzerinde durulan bir konu olmasına rağmen bu konuda araştırmacılar tarafından net bir fikir birliğine varılmamıştır. Bu durumun nedeninde, psikoloji, sosyoloji, sosyal psikoloji ve örgütsel davranış gibi farklı alanlardan gelen araştırmacıların konuyu kendi uzmanlık alanları boyutunda ele almalarıdır. Bu nedenle örgütsel bağlılıkla ilgili literatür incelendiğinde örgütsel bağlılıkla ilgili bir çok tanım ortaya çıkmaktadır (Çakar ve Ceylan, 2005:53).

Diğer taraftan, örgütsel bağlılık örgütlerin varlıklarını korumak amacı en temel hedeflerinden biridir. Örgütsel bağlılığa sahip bireyler, daha uyumlu, daha üretken ve daha yüksek sorumluluk ve sadakat ile çalışan bireyler tarafından oluşturulmaktadır. Bu durum örgütlerde maliyetin düşmesine neden olmaktadır (Balcı, 2003: 27).

Örgütsel bağlılığın tarihçesine baktığımızda, 1950’li yıllardan günümüze kadar pek çok araştırmacının, örgütsel bağlılığın değişik boyutlarını incelemişlerdir. Bu çalışmalar günümüzde önem kazanmıştır. Bunun bazı nedenlerini şu şekilde sıralayabiliriz (Özsoy, 2004).

1. Örgüte bağlılığın, arzu edilen çalışma davranışı ile ilişkisi,
2. Örgüte bağlılığın işten ayrılma nedeni olarak, iş doyumundan daha etkili olduğunun araştırmalarda ortaya konması,
3. Örgütsel bağlılığı yüksek olan bireylerin, düşük olanlara göre daha iyi performans sergilemeleri,
4. Örgütsel bağlılığın, örgütsel etkililiğin yararlı bir göstergesi olması,

5. Örgütsel bağlılığın, fedakârlık ve dürüstlük gibi örgüt vatandaşlığı davranışlarının bir ifadesi olarak ifade edilmesidir.

2.2.2.Örgütsel Bağlılığın Tarihçesi

Whyte 1956 yılında yaptığı araştırmasında fazla örgüt bağımlısı bireylerin tanımını yapmış ve örgüt için olabilecek zararlar üzerinde çalışmıştır. Patchen 1970 yılında yaptığı çalışmada örgütle özdeşleşme kelimesini örgüte bağlılığı açıklamak için kullanmıştır. Patchen örgüte karşı tutumlarının örgüt bağlılığı ile ilgili olduğunu bulmuştur. Aynı sonucu örgüte bağımlılık ve güven değişkenleri içinde bulmuştur. Aynı yıl Schein örgüte bağlılığın, örgütsel verimliliğin önemli göstergelerinden birisi olduğunu bulmuştur. 1971 yılında Lee olumlu üst-ast ilişkisinin örgüte olan güveni ve bağlılığı arttırdığını bulmuştur. Sheldon ise hedef ve değer bütünlüğünün örgüte bağlılık üzerindeki etkisini açıklamıştır (Atalay, 2010)

1974 yılında Buchanan örgüte bağlılığın tutumsal modelini adepde etmişlerdir. Buchanan ise kişinin örgüt içinde çalıştığı yıllarda sahip olduğu iş deneyimlerinin doğası ve kalitesi örgüte bağlılığı belirlemede önemli bir etken olduğunu açıklamışlardır. Dubin ise kişisel ilgilerin örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğunu açıklamıştır. 1976 yılında ise Steers personel devri ve örgüt bağlılığı arasındaki ilişkiyi incelemiştir.

1996 yılında Celep öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları ile ilgili araştırmasında çalıştıkları okula, iş arkadaşlarına, öğretmenlik mesleğine ve öğretim işlerine dayalı olarak öğretmenlerin adanmışlıklarını saptamışlardır. Özden (1997) ise yönetici davranışlarının, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine olan etkisini araştırmıştır. Balay (2000), Özel ve resmi liselerde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini araştırmıştır.

2.2.3 Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları

2.2.3.1. Etzioni'nin Sınıflandırması

Etzioni (1975), örgütsel bağlılığı, bireylerin örgüte bağlılığı yönünden üçe ayırmaktadır. Buna göre en olumsuz uçta negatif yabancılaştırıcı, ortada nötr hesapçı, ve en olumlu uçta ise pozitif moral bağlılık vardır. Yabancılaştırıcı bağlılığa baktığımızda birey, örgütü cezalandırıcı veya zararlı gördüğü zaman meydana gelirken; nötr veya hesapçı bağlılıkta ise bireyler bağlılık düzeylerini, güdülerini karşılayacak şekilde ayarlayabilmektedirler. Moral bağlılıkta ise standartlar ve değerler

içselleştiğinde ve örgüte bağlılık göreceli olarak ödüldeki değişimlerden etkilenmediği zaman gerçekleşir (Etzioni, 1975, Akt: Atalay, 2010: 56).

2.2.3.2. Wiener'in Sınıflandırması

Wiener (1982), araçsal güdüleme ve örgütsel bağlılık ayırımına dayanan kuramsal modelin kurucusudur. Wiener'in değerlendirmesinde araçsal güdüleme, hesapçı, yararcı, kendi ilgi ve çıkarlarına dönük olmayı ifade ederken; normatif moral bağlılığa baktığımızda değer veya moral temeline dayanan güdüleme ile gerçekleşir. Bu moral ve normatif inançlar, içselleşmiş baskılar ortaya çıkarmak suretiyle kişinin, örgütsel amaç ve çıkarlarını karşılayacak biçimde davranmasını sağlar. Böylece araçsal güdüleyici eylemler kişinin kendisine yönelimli iken, normatif güdüleyici eylemler örgütsel eğilimler taşır (Wiener, 1982, Akt: Balay, 2000: 26-27).

2.2.3.3. Allen ve Meyer'in Sınıflandırması

Allen ve Meyer (1990, 2-5) örgütsel bağlılığı üç grupta açıklamışlardır. Bunlar duygusal, devam ve normatif bağlılıktır (Allen ve Meyer 1990, 2-5, Akt:Balay, 2000: 25-26).

- 1- *Duygusal Bağlılık:* Duygusal bağlılık örgüt içindeki bireyin örgüte duygusal olarak bağlılığını vurgulamaktadır. Diğer taraftan duygusal bağlılıkta çalışanların örgütte kalma nedenleri, duygusal bağlılıkla ve örgütün amaçlarıyla özdeşleşmelidir. Birey örgütü benimsemeli, örgüt onun hayatında önemli bir yer teşkil etmelidir.
- 2- *Devam Bağlılığı:* Örgütten ayrılma sonucunda ortaya çıkabilecek durumları göze almayı ifade eder. Burada örgütte çalışan bireyin örgüt içi yatırımları, örgütten ayrılmanın maliyeti çok yüksek tutuyorsa çalışan birey o örgüte bağlanır. Daha açık bir ifadeyle maliyete göre daha fazla ödül görmek, daha fazla örgütsel bağlılık demektir.
- 3- *Normatif Bağlılık:* Çalışan bireylerin örgütte kalmalarıyla ilgili yükümlülüklerini yansıtır. Bireylerin örgüte bağlı olmaları kişisel çıkarları için değil, yaptıklarının doğru ve ahlaki olduğuna inandıklarındandır.

2.2.3.4. O'Reilly ve Chatman'ın Sınıflandırması

O'Reilly ve Chatman örgütsel bağlılığı, birey ile örgüt arasındaki psikolojik bağ olarak ele almaktadırlar. Birey ile örgüt arasında psikolojik bağın gelişmesini sağlayan

önemli mekanizma özdeşleşmedir. Birey, örgütün değerlerini, amaçlarını ve özelliklerini kabul eder ve bununla özdeşir. Bu durumda birey örgütün bakış açısını veya özelliklerini kabul eder ve kendini bu duruma uyarlama derecesini yansıtır (İlsev, 1997: 34).

2.2.3.5. Penley ve Gould'un Yaklaşımı

Etzioni'nin örgüte katılım modelinin örgütsel bağlılığı kavramsallaştırma açısından oldukça uygun olduğunu, fakat bu modelin literatür de yeterince ilgi çekmediğini ifade etmiştir. Sebebi ise modelinin karmaşık olması, ahlaki ve yabancılaştırıcı olmak üzere duygusal temelli katılımın olmasıdır. Fakat bu kavramların birbirlerinden bağımsız mı yoksa birbirlerine zıt kavramlar mı oldukları tam olarak anlaşılmamıştır. Bunlar birbirinin tersi kavramlarsa, yabancılaştırıcı katılım kavramına gerek olmayacaktır. Çünkü yabancılaştırıcı katılım, ahlaki katılımın olumsuzluğudur.

Penley ve Gould da Etzioni'nin modelini temel alarak, bu yaklaşımda üç tür bağlılıktan söz etmiştir (Balay, 2000: 27-28).

- 1- *Ahlaki Bağlılık:* Örgütün amaçlarını kabul etme ve onlarla özdeşleşmeye dayanan bağlılıktır. Bu bağlılıkta birey kendini örgüte adanmakta, örgütün gelişip ilerlemesi için elinden geleni yapmak istemektedir (Uygur, 2004: 19).
- 2- *Çıkarıcı Bağlılık:* Karşılıklılık esasına dayanmaktadır. Çalışan bireylerin ortaya koydukları katkılar karşılığında ödül ve teşvikler beklemeleridir. Bireyler belli amaçlara ulaşmak için örgütü araç olarak kullanırlar (İnce ve Gül, 2005: 37).
- 3- *Yabancılaştırıcı Bağlılık:* Bireyin örgütün iç çevresi üzerinde kontrolün bulunmadığı veya alternatif iş imkanlarının bulunmadığı konusundaki algılamalara dayanmaktadır. Dolayısıyla örgüte karşı yabancılaştırıcı bir hisle bağlı olan birey, örgüt tarafından verilen ödül ve cezaların performansı ile orantılı olarak değil, rastgele verildiğini düşünmektedir (Gül, 2003: 44).

2.2.3.6. Katz ve Kahn'ın Sınıflandırması

Katz ve Kahn (1977) bir örgüt içerisinde kişileri, rollerinin gereklerini yerine getirmeye, yani bireyleri örgüte bağlılık duymaya yöneltten farklı ödüllere dayalı devreler olduğunu ileri sürmüşlerdir. Örgüt içerisindeki iş görenlerin sistem içindeki eylemleri, hem iç ödüller hem de bazı dış ödüllerin birleşmesinin bir sonucudur fikrini savunmuşlardır (Katz ve Kahn 1977, Akt: Balay, 2000: 30).

2.2.3.7. Mowday'ın Sınıflandırması

Mowday tutum olarak bağlılık ve davranış olarak bağlılık ayrımını yapmışlardır. Tutumsal bağlılık; bireyin örgütsel amaçlarla özdeşleşmesini ve bunlar doğrultusunda çalışma isteğini açıklar. Davranışsal bağlılığa baktığımızda, bireyin davranışsal faaliyetlerine bağlılığından kaynaklanmaktadır. Araştırmacılar tarafından her iki bağlılık arasında dönüşümsel (dairese) bir bağlılığın olduğunu ileri sürmüşlerdir. Bir kurum içerisinde birey araçsal nedenlerle yani para gibi sebepler bazı davranışları yapmaya yöneltiyorsa, o sadece davranışa bağlı olmakta fakat gerçek anlamda bağlılık olmamaktadır (Atalay, 2010: 56).

2.2.4. Örgütsel Bağlılık Türleri

Allen ve Mayer (1990)'in geliştirdikleri modelde örgütsel bağlılığı üç farklı şekilde ele almışlardır. Duygusal bağlılıkta bireyler kendi duygu ve düşüncelerini kullanarak kendileri istedikleri için, rasyonel bağlılıkta bireyler gereksinim duydukları için, biçimsel bağlılıkta ise bireyler belli bir yükümlülük, sorumluluk hissettikleri için örgütte kalmaktadırlar. Bazı çalışanlar örgütte kalmayı isterken bazıları ise herhangi bir gereksinim yada yükümlülükten dolayı örgütte kalmayı istemezler. Bu üç yaklaşımın temel görüşü ise örgütsel bağlılığın çalışanların örgütle ilişkisini ortaya koyan psikolojik bir yapıya ve örgütteki üyeliği devam ettirmeme kararını belirleyecek özelliklere sahip olduğudur. Bu bağlamda örgütsel bağlılık türleri şu şekilde açıklanır (Allen ve Mayer 1990, Akt: Balay, 2000: 31).

2.2.4.1. Duygusal Bağlılık

Bireyin örgütle özdeşleşmesi, örgüte katılımı ve örgütle duygusal bir bağ kurmasıdır. Bu bağlılığı taşıyan birey kendini örgütün bir parçası olarak görmekte ve örgütün çıkar ve menfaatlerini kendi çıkar ve menfaatleri gibi görebilmesini sağlamaktadır (Uygur,2009: 18).

Duygusal bağlılıkta iş deneyimi en önemli unsurlardan biridir. Beklentilerini gerçekleştiren ve temel gereksinimlerini karşılayan deneyim sahibi çalışanlar, işte deneyimsiz çalışanlara göre örgüte daha güçlü duygusal bağlılık geliştirirler. Bu sebeple deneyimsiz çalışanların işe başlarken örgütten maddi temele dayanan beklentilerinin olma ihtimali daha yüksektir (Uygur, 2004).

Duygusal bağlılığı etkileyen faktörler Allen Mayer'in 1990 yılında yaptıkları çalışmalarda şu şekilde sıralanmıştır: (Allen ve Mayer, 1990:17,Akt: Balay, 2010).

1. *İşin zorluğu*: Çalışan bireylere yaptırılan işin heyecan verici yada işi yapmak için bir takım mücadelelerin verilmesidir.
2. *Rol Açıklığı*: Örgütün çalışanlardan beklentilerini açık ve net olarak ortaya koymasıştır.
3. *Hedef Açıklığı*: Çalışan bireylerin örgüt için yaptıklarını, sebepleri konusunda bilgilendirmesidir.
4. *Örgütün Yeni Fikirlerle Açık Olması*: Örgütün üst yönetim grubunun çalışan bireylerden gelen tüm yeni fikirlere açık olması ve bu fikirleri imkanlar dahilinde uygulamasıdır.
5. *Arkadaş Bağlılığı*: Örgütte çalışanlar arasında hoşgörülü bir ortamın kurulmasıdır.
6. *Örgütsel Bağımlılık*: Çalışanın, Örgütün yapacağı iş ve eylemlere dair söylediklerine güven duymasıştır.
7. *Eşitlik*: Çalışan bireyler arasında eşitliğin olmasıdır.
8. *Bireysel önem*: Çalışanın yaptığı işin örgütün amaçlarına önemli katkılar sağladığı duygusunu sağlamaya yönelik teşviklerin olmasıdır.

2.2.4.2. Rasyonel Bağlılık

Bu bağlılığa “*hesapçı bağlılık*” olarak ta adlandırılmaktadır. Rasyonel bağlılıkta, yapılan yatırımların sayısı ya da miktarı ile çalışanların algıladığı seçenek yokluğu olmak üzere iki unsura dayanmaktadır. Çalışanların örgütten ayrılması sonucunda maliyetlerinin yüksek olacağı sebebiyle, örgüt üyeliğinin sürekli kılınması esas alınmıştır. Bu durum yaşı ilerlemiş çalışanların daha çok “yatırım” yaptıkları ve işten ayrılmaları durumunda kendilerine maliyet getireceği düşüncesine dayanmaktadır (Balay, 2000).

Allen ve Meyer, Rasyonel bağlılığı etkileyen faktörleri şu şekilde sıralamışlardır (Allen ve Meyer, 1990: 18, Akt, Atalay: 2010).

1. *Yetenekler*: Çalışanların yeteneklerini örgütlerinden farklı örgütlere transfer edememesi, diğer bir ifadeyle diğer örgütler için faydalı olamamasıdır.

2. *Eğitim*: Çalışan bireylerin sahip oldukları eğitimin farklı örgütlerde işe yarayıp yaramamasıdır.

3. *Yer değiştirme*: Örgütten ayrıldığında farklı örgütlere yerleşip yerleşememe sorunudur.

4. *Bireysel yatırım*: Çalışan bireylerin örgütü için çaba ve gayret harcamasıdır.

5. *Emeklilik ücreti*: Çalışan bireyin işten ayrılması neticesinde, çalıştığı dönemlerde birikmiş olan emeklilik için ayrılmış pirimlerini alamamasıdır.

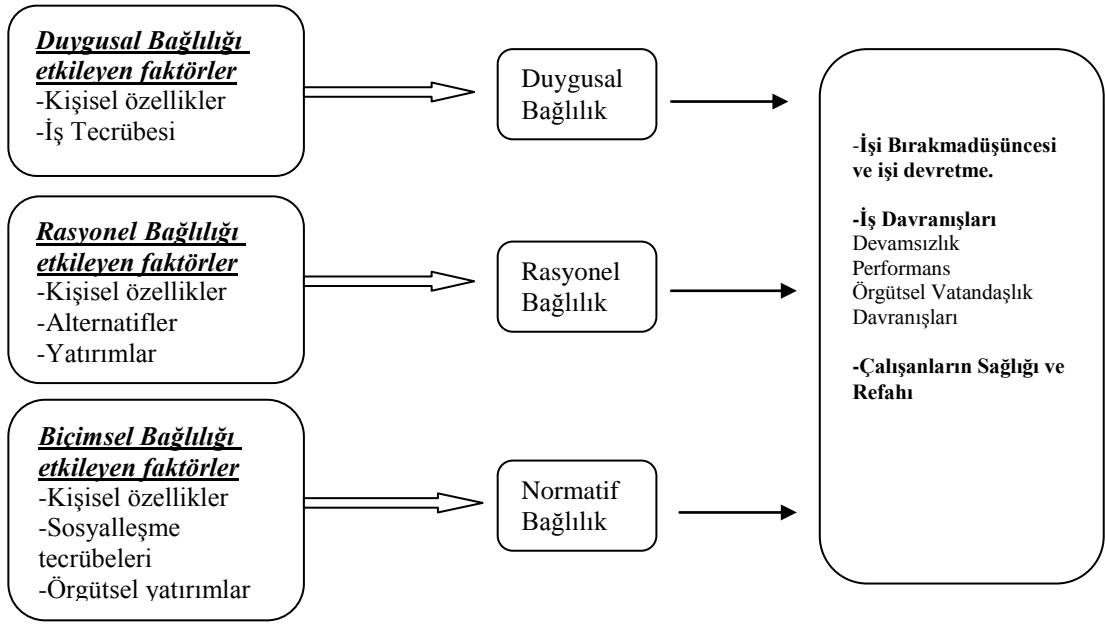
6. *Topluluk*: Yaşanılan Őehirde kalınan süredir.

7. *Alternatif*: Çalışanın örgütünden ayrıldığı zaman kendine uygun olabilecek daha rahat bir iş bulma konusunda zorlanması olarak ifade edilir.

2.2.4.3. Biçimsel Bağlılık

İş gören bireyin görev duygusu, sadakati yada ahlaki zorunluluk temeline dayanan örgüt içerisinde kalma isteğidir. Biçimsel bağlılıkta birey kendini örgüte karşı sorumlu olarak görmekte ve bunun sonucunda örgütte kalmaktadır. Bireylerde ki bu zorunluluk, rasyonel bağlılıkta olduğu gibi örgütle ilgili çıkarlara dayanmaktadır. Birey yakın çevresiyle yani aile, arkadaş, yaşadığı toplum ve bulunduğu örgüt ona sadakatin bir erdem olduğunu öğrenir veya uzun süre aynı örgütte çalışan bireyleri görebilir. Bundan dolayı birey sadakatin doğru bir davranmış olduğunu görür ve buna inanarak zorunluluk hisseder (İlsev, 1997).

Örgütsel bağlılık türleri farklı durumlara bağlı olarak gelişmektedir. Duygusal bağlılık işin zor, emek harcamayı gerektiren ve heyecan duyulan bir yapıya sahip olması gerektiği, rol açıklığı, amaç açıklığı, yönetimin öneriye açık olması, çalışan bireylerin samimi ve içten olması, saygının hoşgörünün hakim olması, çalışmalarda eşitlik, çalışan birey katılımının sağlanması ve iş görene performansı konusunda geri dönüt sağlanmasıyla bu durum yüksek düzeyde sağlanmış olur (Balay, 2000). Rasyonel bağlılıkta ise çalışanların örgütte sahip olduğu beceri ve deneyimin ne kadarını diğer örgüte aktarılabilceği, iş görenin sahip olduğu eğitim, donanımın örgüt dışındakiler için yararlı olamayacağı ve çalışan bireyin zaman ve çabasının büyük bölümünü çalıştığı örgüte harcaması düşüncelerinden etkilenir (Balay, 2000).

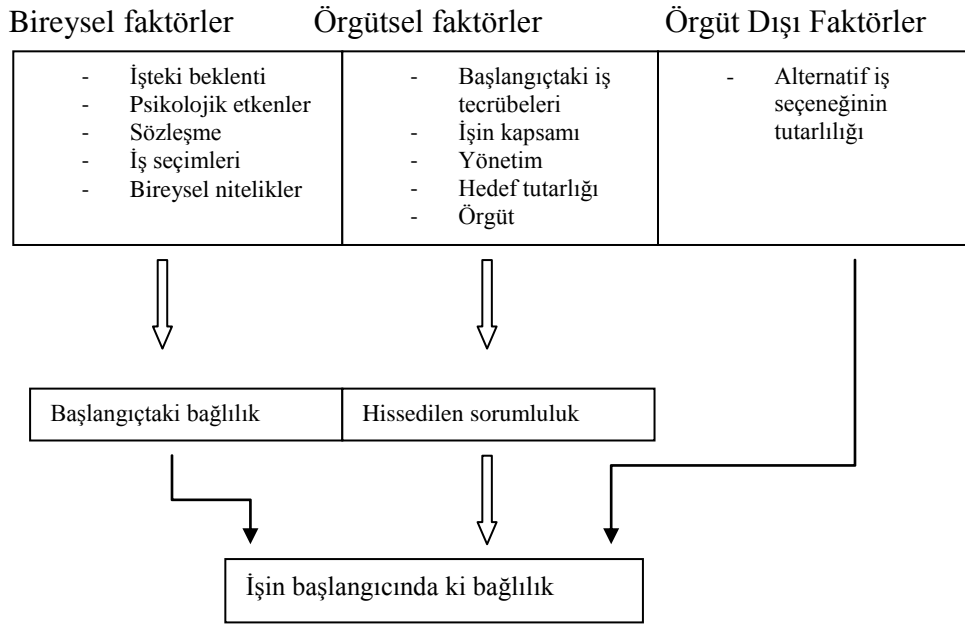


Şekil 2: Üç Bileşenli Örgütsel bağlılık Modeli

2.2.5. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılık konusunda birçok araştırmacı araştırma yapmış ve örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler konusunda da birçok bulgular elde edilmiştir. Örgütsel bağlılık, birçok örgütsel hareketin belirleyicisi olduğu gibi, kendisinde birçok faktörden etkilenmektedir. Konuyla ilgili çalışmalara bakıldığında, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerin değişik şekillerde ifade edildiğini görmekteyiz (Tekin, 2002: 14).

Literatüre baktığımızda çalışan bireylerin bazı demografik özelliklerinin rasyonel bağlılık ile ilişkisi olduğu düşüncesi çok yaygındır. Çalışan bireylere baktığımızda eğitim düzeyi çok yüksek bireylerde örgüte bağlılık, eğitim düzeyi yüksek olmayan bireylere göre daha az olduğunu görebiliriz. Eğitim seviyesi yüksek bireyler buldukları işi kaybetse de, boş kalmayacaklarını bilmekteler ve daha iyi bir iş bulabileceklerini düşünmektedirler. Bu durum bu bireylerde örgütsel bağlılığı olumsuz etkilemektedir.



Şekil 3: Örgüt Üyeliğinin Başlangıcındaki Önemli örgütsel Bağlılık Faktörleri

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri 4 ana gruba ayıran araştırmacılardan Salancik, bu faktörleri görünürlük, açıklık, davranışların geriye döndürülemezliği ve bizi davranışlarımıza bağlayan irade olarak belirlerken, Schwenk; geçmiş yaşantıları ve tecrübeleri, kişisel-demografik faktörler, örgütsel-görevsel faktörler ve durumsal faktörler adı altında incelemiştir. Mowday ve arkadaşları ise bağlılığı etkileyen faktörleri kişisel özellikler, iş özellikleri, çalışma deneyimleri ve yapısal özellikler olarak gruplandırmışlardır. Örgütsel bağlılığı 3 ana gruba ayıran araştırmacılardan Zahra, örgütsel bağlılık faktörlerini; çalışanın geçmişe ait birikimi, kişilik özellikleri ve örgütsel faktörler, Northcraft ve Neale ise, bireysel, örgütsel ve örgüt dışı faktörler olmak üzere 3 gruba ayırarak incelemiştir (Atalay, 2010: 77).

2.2.5.1. Bireysel Faktörler

Bireysel özellikler bireylerin yaş, cinsiyet, eğitim, örgütte bulunma süresi, belli bir konumda bulunma süresi gibi demografik bazı özellikleri içermektedir (Sağlam, Arı ve Ergenli, 2003: 132). Demografik özellikleri oluşturan yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim seviyesi, mesleği, görevi, görevde geçen süre, kıdem, statü ve ilgi alanları örgütsel bağlılığı doğrudan etkileyen ve örgütsel bağlılığın azalmasını veya çoğalmasını sağlayan nedenler arasında bulunmaktadır (Koç ve Yavuz, 2007: 2).

Örgütsel bağlılık ile demografik durum arasında doğrudan ilişki bulunmaktadır. Çeşitli araştırmalarda yaş ve cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasında ki ilişki olmadığını savunan araştırmacılar olmuştur. Ayrıca kıdem (hizmet süresi) ile örgütsel bağlılık arasında pozitif, eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişkinin olduğunu savunan araştırmacılar da vardır. Bireylerin yaşları ilerledikçe örgütsel bağlılığı da artmaktadır. Burada ki en önemli neden bireylerin tekrar eğitim alma durumlarının zor olması ve bir takım maddi ve manevi sorumlulukların artmasıdır. İş görenin yaşında ki ilerleme, deneyime önem vermeyen başka örgütler tarafından pek çekici gelmezken, iş görenlerin çalıştıkları örgütte ki çalışmalara ve yeniliklere duyduğu ilgi ve isteği de azaltmaktadır (Uygur,2009: 23).

Yaş: Bireyin yaşının ilerlemesi sonucunda, iş sistemiyle ilgili değerli kaynakları biriktirmesi anlamına gelmektedir. Bu durumun sebebine baktığımızda uzun yıllar boyunca yaptığı işte uzmanlaşması, o işe karşı bir takım yatırımlar yapması sonucunda diğer örgütlerin ve iş alternatiflerinin çekiciliğini azaltmaktadır (İnce ve Gül, 2005: 66).

Cinsiyet: Cinsiyet faktörünün örgütsel bağlılıkla olan ilişkisi üzerinde literatür de ciddi sonuçlara rastlanmamıştır. Bu durum araştırmadan araştırmaya, çalışılan işin özelliklerinden bazen kadınların bağlılığı yüksek çıkarken, bazen de erkeklerin bağlılıkları yüksek çıktığından cinsiyetle bağlılığın bir ilişkisinin olmadığı söylenebilir.

Diğer taraftan bazı araştırmalarda kadınların örgütlerine bağlılıkları erkeklere göre daha fazla olduğunu savunan araştırmacılar olmuştur. Bunun sebebi ise kadınlar erkeklere göre daha az örgütlerini değiştirmek istemeleridir (Uygur,2009: 24).

Medeni Durum: Bireylerin medeni hallerinin kuruma bağlılıkla yakından ilişkili olduğu; evli bireylerin bekar bireylere göre daha fazla bağlılık duydukları görülmektedir (Adanalı, 2007: 8).

Eğitim Düzeyi: Örgütsel bağlılığın belirleyicisi diğer bir etken de bireylerin eğitim seviyeleridir. Araştırmacılara göre eğitimle örgütsel bağlılık arasında ters bir ilişki bulunmaktadır. Çalışan bireylerin eğitim düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılığı azalmakta ve eğitim seviyesi düştükçe örgütsel bağlılığı artmaktadır. Bireylerin eğitim düzeyleri arttıkça, örgütün gerçekleştirebileceğinden veya karşılayabileceğinden daha fazla beklentileri ortaya çıkmaktadır.

2.2.5.2. Örgütsel-Görevsel Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel- görevsel faktörler; bireylerde rol çatışması, rol belirsizliği, örgütsel iklim, örgütsel kararlara katılım, örgüt çevresi, iş arkadaşlarına bağlılık ve iş grupları olmak üzeredir. Rol çatışması, aynı anda birden fazla rolü gerçekleştirmek durumunda olan bireylerin diğer role diğerine göre daha fazla önem vermesidir. Rol çatışması ise bireyin olması gereken rolünü benimsememesidir. Bireylerin yetenekleri işin için uygun olup olmadığı ve yöneticilerden tutarsız talimatlar almak gibi etmenler rol çatışmasına neden olmaktadır (Uygur, 2004).

Yıldırmanın örgüt içerisinde artmasında, örgütsel yapının önemi görmezden gelinemez ve örgütsel bağlılığı etkileyen sebepler içerisinde örgütsel yapı ön plandadır. Bu sebeple, çalışılan yer ve saatleri örgütsel bağlılıkta önemli bir faktördür. Birey çalıştığı örgüt içerisinde arkadaşları tarafından birtakım psikolojik baskı (Yıldırma) lara maruz kalması, aşırı çalışması, çalışma saatlerinin uzun olması örgütsel bağlılığı etkilemektedir (Atalay, 2010: 79).

Örgüt içerisindeki faaliyetlere katılan bireyler, örgütü benimserler ve örgüte yüksek düzeyde katılım gösterirler. Diğer taraftan bu tür faaliyetlere katılmayan ve gerekli sorumluluğu göstermeyen bireylerde ise örgütsel bağlılık düşük düzeydedir. İş yapan bireylerdeki iş kontrolü, gruplarla çalışma ortamının sağlanması, sosyal faaliyetlerin sağlanması, görev kimliğinin açıklığı ve örgüte güven duyması sonucunda örgüte yüksek düzeyde bağlılığı kolaylaştırır. Örgütün sağlam ve etkin bir yapısının olması çalışanların işi benimsemesine sağlayacaktır (Uygur, 2009: 27-28). İş arkadaşlarına bağlılık örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilemektedir. Bireyler arası ilişkilerin, örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etkisi bulunmaktadır. Birey, örgütten ayrıldığında arkadaşlarından ayrılacağını bilecek ve örgütten ayrıldığında arkadaşlarıyla olan bağını koparacağını bileceği için örgütten ayrılmaz (Luthans ve diğ. 1987, Akt: Uygur, 2009: 27-28).

2.2.5.3. Örgüt Dışı Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen örgüt dışı faktörler ise profesyonellik, yeni iş bulma olanakları, iş sektörünün durumu, ülkenin sosyo-ekonomik durumu, işsizlik oranı gibi faktörlerdir. Profesyonellik mesleğe bağlılıkla ilgili bir kavramdır ve bireyin mesleği ile özdeşleşmesi, mesleki değerleri kabul etmesi, mesleğine gereken önemi vermesi ve mesleğini kusursuz yapmaya çalışmasıdır. Davranışçılar, özellikle de sosyologlar, uzun

süredir profesyonellik ve örgütsel çatışma kavramlarını incelemektedirler. Profesyonellik ve örgütsel çatışmanın örgütsel bağlılık ve performans gibi çeşitli iş durumlarıyla ilişkisi bulunmaktadır.

Bir bireyin işe başladıktan sonra örgütsel bağlılığını etkileyen en önemli örgüt dışı faktör, yeni iş bulma olanaklarının çok olmasıdır. Alternatif iş olanakları sadece çalışanların kişisel yetenekleri ile değil, örgütün bağlı olduğu iş alanları, küreselleşme ve ülkenin sosyo-ekonomik durumu gibi durumlardır (İnce ve Gül, 2005: 85). Diğer taraftan araştırmacılar arasında, yeni iş olanaklarının yetersizliği örgütsel bağlılığı arttırdığı konusunda fikir birliği sağlamıştır. İş sektöründeki kısıtlı iş imkanları örgütsel bağlılığı arttırırken, daha çok iş imkanları ise örgütsel bağlılığı azaltmaktadır. Bunda bireyin kendine iş bulup bulamaması etkilidir. Bu sebeptir ki sınırlı iş imkanlarının olduğu ekonomik kriz dönemlerinde çalışan bireylerin örgütsel bağlılığının artması beklenebilir (Atalay,2010: 84-85).

Örgütsel bağlılığı etkileyen örgüt dışı faktörlerden diğer bir sebebi de, çalışan bireylerin iş arama davranışlarıdır. Yeni iş bulma olanaklarına rağmen örgütte kalmaya devam eden ve örgütle bütünleşmiş bir çalışanın, yeni iş bulma gayreti içinde olmadığı için örgütteki konumunu kaybetmemeye çalışan bir kişiden daha fazla örgütsel bağlılık göstermesi beklenmektedir. Bu durumda eğitim durumu, işten ayrılma niyetini etkileyen önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü eğitim seviyesi yüksek olan bireylerde iş bulma olanakları yüksektir (İnce ve Gül, 2005: 86).

2.2.6. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılığın sonuçları zaman zaman beklentinin altında ve üstünde çıkabilmektedir. Örneğin; çalıştığı iş yerine bağlı ancak yetenekleri yetersiz, beklentilerin altında olan çalışan bireyleri işverenler çalıştırmak istemez. Diğer taraftan tam tersi olacak şekilde yetenekli çalışan bireylerin, yeteneklerinin ve kabiliyetlerinin farkında olarak işe olan bağlılıklarının düşük olmasıdır. Bu durumun tam ortası olmamaktadır (Atalay, 2010: 85).

Örgütsel bağlılığın sonuçlarına ilişkin olarak, davranışsal sonuçların bağlılıkla çok güçlü bir ilişki içinde olduğu saptanmıştır. Bunlardan özellikle iş doyumu, güdülenme, katılım ve örgütte kalma arzusu örgütte kalma arzusu örgütsel bağlılıkla olumlu, iş değiştirme ve işe devam etmeme ise bağlılıkla olumsuz ilişki bulunmuştur (Balay, 2000: 91).

Örgütlerde çalışan bireyleri işe sınımsıkı bağlamak amacıyla gösterilen çaba aynı değildir. Örgütlerin bazılarında çalışan bireylerin örgütten ayrılması çok önemlideğilken bazılarında ise sorun olabilmektedir. Bir örgütte ne kadar uzmana ihtiyaç varsa, o örgütte çalışanların örgüte bağlanmasına o denli gereklilik duymaktadır. Elinde çalışabilecek personeli çok olan, profesyonel kişiye ihtiyaç duymayan, işe girmek amacıyla iş başvurusu çok olan bir örgütte, işverenler iş görenleri örgüte bağlamak için bir gayret sarf etmezler. Özel sektörler, resmi kurumlara göre yetiştirdiği çalışanını örgüte bağlamak amacıyla etkili önlemler alırlar (Başaran, 1982:77).

2.2.6.1. Örgüt Açısından Sonuçları

Örgüte bağlılığın yüksek olduğu iş ortamındaki bireylerin, örgüt dışında daha aktif olduğu görülmektedir. Örgüte bağlı bireylerin örgüt hakkındaki olumlu ve övgü dolu sözleri sayesinde örgüt üyesi olmayan bireylerin de dikkatini çekmekte ve örgütün farklı ortamlarda tanıtılmaktadır. Bu durum örgütün ilişkisi olduğu kurumlarda ve faaliyet gösterdiği çevrede, olumlu etki sağlamaktadır. Bağlılığı yüksek bireyler böylece kaliteli ve üst düzey iş görenlerin örgütte işe alınmasını da sağlayabilmektedirler. Örgütsel bağlılıkları yüksek olan bireylerde örgütün amaç ve çıkarlarını korumak için sarf edecekleri çaba da yüksektir. Bireylerde bağlılığın yüksek olması durumunda personelin örgütte kalıcı olmak için çaba sarf etmesi yüksek verim elde edilebileceği anlamına gelmektedir (Balay, 200: 84).

Bugüne kadar yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılığın istenmeyen durumlara yol açacağına yönelik çalışmalar var olduğu gibi, istenen durumları doğurabilecek olması yönünde çalışmalarda mevcuttur. Örgütsel bağlılık konusunda yapılan birçok araştırmada bunları göstermektedir.

2.2.6.2. İş Görenler Açısından Sonuçları

Örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan araştırmalarda, örgütsel bağlılığın çalışanların performansını olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. İşini seven ve işine arkadaşlarına bağlı bireylerde başarı çok daha iyi olduğu orta çıkmıştır. Örgütsel bağlılıkla ilgili farklı kültürlerdeki araştırmalarda da örgütsel bağlılıkla bireylerin performansları arasında olumlu yönde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Diğer taraftan duygusal bağlılığı yüksek olan bireylerde isteğe bağlı devamsızlıkta gözle görülür bir düşüş olduğu gözlemlenmiştir (Atalay, 2010: 89).

Örgüte bağlanmanın, iş görenin davranışını etkilemesi olduğunda durumda dört tür durumdan söz edebilmektedir: (Balcı, 2003: 28).

1. Kendini, örgütün tam olarak adayan bireyler örgütsel etkinliklere aktif olarak katılırlar
2. Kendini örgüte adanmış çalışanlar, genelde örgütte kalmaya ve örgütün amaçlarına ulaşmasına katkıda bulunmaya istek duyarlar.
3. Örgüte bağlılık ile işten ayrılma arasındaki ilişkinin tutarlı olduğu ve aralarında ters orantı olduğu görülmektedir. Yani örgütsel bağlılığı yüksek olan bireylerde işten ayrılma düşüncesi çok az olurken, örgütsel bağlılığı düşük bireylerde ise işten ayrılma düşüncesi fazla olmaktadır.
4. İş doyumu, işten ayrılma hakkında başlangıçta önemli veriler sağlamakta, zaman geçtikçe bağlılık, işten ayrılmanın doyumdan daha güçlü bir kestiricisi olmaktadır.

Yapılan çalışmalarda çalışan bireylerin işe bağlılığının artması ve işe yönelik sarf edilen emeğin artması, bireylerin örgüte bağlılığını arttırmaktadır. Örgüte bağlı olmayan bireylerde işi sahiplenmeme, çalışma arkadaşlarına uyum göstermeme, belli bir gayret ve çaba sergilememe gibi davranışlar görülebilmektedir. Örgütsel bağlılıkta bağlılığın, bireylerden çok örgütler için daha anlamlı olduğu görülmektedir.

2.2.3. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde araştırma konusuyla ilgili yapılan yayın ve araştırmalar yer almaktadır.

Üye (2009), “ *Hemşirelerin Yönetici Tarafından Yıldırma Davranışı İle Karşılaşma Durumlarının Belirlenmesi*” adlı çalışmasında hemşirelerin yöneticiler tarafından yıldırma davranışlarıyla karşılaşma durumlarının belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Bu çalışma ile hemşirelerin en yüksek maruz kaldıkları mobbinglerin başında fiziksel şiddet uygulanması daha sonra aşağılayıcı ve onur kırıcı davranışların yapılması, sorumlu olmadığı konularda suçlanma, haksız asılsız suçlama gibi davranışlara maruz kalmışlardır. Mobbinge maruz kalan hemşirelerin en yüksek hissettikleri olumsuz durum kendilerini stresli ve yorgun hissetme, baş ağrısı, iş hayatında olumsuzluklar, şiddetli üzüntü duyma, kimseye güvenememe gibi olumsuz davranışlar yaşadıkları saptanmıştır. Hemşireler bu olumsuz durumdan kurtulmak için planlı ve çok çalıştıkları, eleştirilmemek için işlerine özen gösterdikleri, kendilerine

yapılan bu olumsuz davranışları yüz yüze görüşerek çözmeye çalıştıkları saptanmıştır.

Doğan (2009), “*İlköğretim okullarında Öğretmenlere Uygulanan yıldırmanın (Yıldırma) İş Doyumuna Etkisi:*” adlı çalışmada ilköğretimokullarındaçalışanöğretmenlereuygulananyıldırmanınışdoyumunaetkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmanın sonucunda psikolojik şiddet ile iş doyumunu arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ocak (2008), “*Öğretmenlerin Yıldırma davranışlarına ilişkin algıları*” adlı çalışmada ilköğretimveortaöğretimokullarındagörevyapanöğretmenlerinmaruzkaldıklarıbudavranış türününEdirneilindeeğitimörgütlerindehangiboyuttaolduğunutespitedebilmekamaçlanmıştır. Araştırmanın sonucuna göre öğretmenin cinsiyetine, müdürün cinsiyetine, öğretmenin kıdemine, çalışılan okuldaki öğretmen sayısına göre farklılaştığı ortaya çıkmıştır. Bu çalışmanın sonucunda erkek öğretmenlerin mobbinge maruz kaldıkları ortaya çıkmıştır. 6-10 yıl ve ile 21 ve üzerinde kıdeme sahip öğretmenlerin duygusal taciz’e daha fazla uğradıkları ortaya çıkmıştır.

Koç ve Bulut (2009), “*Orta Öğretim Öğretmenlerinde Yıldırma: Cinsiyet yaş ve Lise Türü Değişkenleri Açısından İncelenmesi*” adlı araştırmada ortaöğretim öğretmenleri arasındaki iletişim tarzı olarak yıldırmaya uğrama düzeylerini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre orta öğretim öğretmenlerine yönelik uygulanan mobbing daha çok öğretmenlerin yaşam kalitesine yönelik olduğu ortaya çıktığı görülmüştür. Orta öğretim kurumlarında mobbingin daha çok erkek öğretmenlere uygulandığı ortaya çıkmıştır. Milli eğitim bakanlığına bağlı özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler devlet okullarında çalışan öğretmenlere oranla daha fazla mobbinge maruz kaldıkları ortaya çıkmıştır.

Cemaloğlu ve Öztürk (2007), “*Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi*” adlı çalışmada ilköğretimokullarındagörevyapanöğretmenveokulyöneticilerininmaruzkaldıklarıyıldırma yicinsiyetaçısındanincelemesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda ilköğretim okullarında görev yapan erkek öğretmenler kendini ifade etme, iletişim, sosyal ilişkiler, itibara saldırı, yaşam kalitesi, ve mesleki durum alt boyutlarında kadın öğretmenlere göre daha fazla yıldırmaya maruz kaldıkları, bu kişilere yönelik yıldırmaya maruz kaldıkları, bu bireylere yönelik yıldırmaya başvuranların dörtte üçünün erkek, dörtte birinin ise kadın olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kara ve Arslan (2013), “*Öğretmenlerin okul Yöneticilerine uyguladıkları Psikolojik Yıldırma Uygulamaları ve Etkileri*” adlı çalışmada;okullardaöğretmenlerin yöneticilere uyguladıkları psikolojik yıldırma uygulamalarının ve bu uygulamaların etkilerini ortaya koyması amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin itibarına yönelik, iletişime yönelik, göreve yönelik ve sosyal ilişkilere yönelik boyutlarda yöneticilere psikolojik yıldırma uyguladıkları sonucuna ulaşılmıştır. Atmaca ve Öntaş (2014), “*Velilerin Öğretmenlere Uyguladığı Şiddete Yönelik Bir araştırma*” adlı çalışmada öğretmenlerin veliler aracılığıyla maruz kaldıkları şiddet türlerini, şiddetin uygulanma biçimlerini, psikolojik ve fiziksel türlerinin ve öğretmenlerin günlük okul faaliyetlerinden nasılyansıdığı araştırılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlere yönelik veli şiddeti, sosyal ve ekonomik koşullara bağlı olarak fiziksel ve psikolojik olarak farklılaşmaktadır. Öğretmenlerin maruz kaldıkları sorunları ortadan kaldırmak için çözüm arayışına girdikleri, okul yönetimi ile ve diğer öğretmenlerle çözüm arayışına girdikleri saptanmıştır.

Üstüner ve Özer (2006), “*Orta Öğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algıları*” adlı çalışmasını Malatya ili, merkez ilçesi sınırları içerisinde orta öğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin, çalıştıkları kurumlarına ilişkin örgütsel güven algılarının ne düzeyde olduğunun ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Elde edilen sonuca göre araştırmaya katılan öğretmenlerin çalıştıkları liseler örgütsel güveni orta düzeyde algıladıkları ortaya çıkmıştır. Ayrıca araştırmaya katılan liselerde öğretmen sayısı arttıkça meslektaşlara duyulan güvenin azaldığı, Anadolu ve fen lisesinde görev yapan öğretmenlerin, diğer liselerdeki öğretmenlere göre örgütsel güven düzeyini daha olumlu algıladıkları ortaya çıkmıştır.

Boylu ve Pelit (2007), “*Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Bir Çalışma*” adlı çalışma kapsamında, Gazi üniversitesinde çalışan akademisyenlerin çalıştıkları birimlere ve üniversite bünyesinde olan örgütsel bağlılıklarını ortaya konması amaçlanmıştır. Elde edilen bulgulara göre akademisyenlerin bazı kişisel özellikleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında 0,05 düzeyinde anlamlı farklılıklar belirlenmiştir.

Dolu (2011), “*Bankacılık Sektöründe Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Bir Araştırma*” Bu çalışmanın amacı; bankacılık sektöründe çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini araştırmaktır. Söz konusu bağlılık boyutları arasındaki ilişkilerin anlamlı olmadığı ortaya çıkmıştır. Buna göre, her bir bağlılık

boyutu diğerlerinden bağımsız olarak örgütsel bağlılığa ilişkin farklı bir boyutu ölçmekte, ayrıca bir boyuttaki değişim diğer boyutları etkilemediği ortaya çıkmıştır.

Korkmaz (2011), “*İlköğretim okullarında örgütsel iklim ve örgüt sağlığının örgütsel Bağlılık üzerindeki etkisi*” adlı çalışmada okul iklimi ve okuls sağlığının okul çalışanlarının örgütsel bağlılıkları üzerinde etkili bir faktör olup olmadığı araştırılmıştır. Elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin örgütsel bağlılığını yordama da örgütsel sağlık boyutlarının güçlü bir şekilde ilişkili olduğu, fakat örgütsel iklim boyutlarından sadece müdürün destekleyici davranışı ve mesleki öğretmen davranışı ile güçlü bir şekilde ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır.

Bakay (2010), “*İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyi*” adlı çalışmada ilk öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Öğretmenlerin okullarında ki çalışma sürelerine göre duygusal, devam ve normatif bağlılıkları anlamlı bir farklılık göstermektedir. Öğretmenlerin okullarındaki çalışma süreleri arttıkça her üç bağlılık düzeyinin de arttığı görülmektedir. Öğretmenlerin buldukları okuldaki çalışma süreleri arttıkça kurumlarına “ait olma” hislerinin de arttığı ve kurumları ile özdeşleştikleri söylenebilir. Devam ya da normatif bağlılık açısından düşünüldüğünde ise, bu durum öğretmenin okuluna yaptığı bir yatırım olarak algılanmış. Öğretmenler buldukları okula verdikleri emeği ve yatırımları kaybetmemek için okullarına daha çok bağlanmış olabileceği sonucu ortaya çıkmıştır.

Yazıcıoğlu ve Topaloğlu (2009), “*Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*” adlı çalışma ile işgörenlerinin içinde buldukları organizasyon akarşolan adalet duygularıyla örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonucunda konaklama işletmelerinde örgütsel adalet duygusu ile örgütsel bağlılık arasında ($r=0.624$) düzeyinde anlamlı bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır. Cinsiyet değişkeni açısından örgütsel adalet ve unsurlarının algılanması farklılık göstermemektedir. Eğitim düzeyi açısından en yüksek genel adalet ve bağlılık düzeyi ilköğretim mezunu iş görenlerde olmuştur.

Gürbüz (2006), “*Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*” adlı çalışma ile

Çalışanların sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışları ile duygusal bağlılıkları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amaçlanmıştır. Araştırma sonucuna göre örgütsel vatandaşlık davranışı ile çalışanların duygusal bağlılıkları arasında olumlu yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Diğer taraftan örgütsel vatandaşlık davranışları alt boyutlarından nezaket ve bilinçlilik boyutu ile duygusal bağlılık arasında anlamlı ilişki olduğu ortaya çıkmıştır

BÖLÜM III

3.YÖNTEM

3.1.Araştırmanın Modeli

Bu çalışma ile öğretmenlerin okulda karşılaştıkları yıldırma davranışlarının örgütsel bağlılıklarıyla olan ilişkisini çeşitli değişkenler açısından ortaya çıkarmayı amaçlayan betimsel bir çalışmadır. Betimsel çalışma mevcut durumu ortaya koymayı amaçlayan çalışmadır (Balcı, 2010, 20). Bu araştırmada, veri toplama tekniği olarak hem nicel hem de nitel boyutları içeren karma yöntem kullanılmıştır. Karma yöntemler nitel ve nicel araştırmaların ve bunların verilerinin birleştirilmesini veya bütünleştirmesini gerekmektedir (Sieber, 1973; akt.Creswell,2013, 14). Araştırmada açıklayıcı karma yöntem kullanılmıştır. Açıklayıcı karma yöntemde ilk olarak nicel çalışma yapıp veriler toplanmakta ve analiz edilmektedir. Daha sonra bu analizler nitel olarak yapılan araştırmayla daha detaylı bir şekilde tekrar açıklanmaktadır (Creswell, 2013, 15). Bu çalışmada nicel verilerin elde edilmesinden sonra, nitel verilerle desteklenmiştir.

Bu araştırmada Sivas il Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin okul içerisinde karşılaştıkları yıldırma davranışlarının örgütsel bağlılıklarına olan etkisinin incelenmesi amaçlanmaktadır.

3.1.1.Nicel Boyutu:

Araştırmanın nicel kısmında öğretmenlerin okul içerisinde karşılaştıkları yıldırma davranışlarının örgütsel bağlılıklarına olan etkisinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu çerçevede araştırmada ilişkisel tarama modelinden yararlanılmıştır. Tarama modelinde araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içerisinde olduğu gibi tanımlanmaya çalışılmıştır (Karasar, 2003).

3.1.2. Nitel Boyutu:

Bu araştırmada öğretmenlerin okul içerisinde karşılaştıkları yıldırma davranışlarının örgütsel bağlılıklarına olan etkisinin incelenmesi için nitel araştırma tekniklerinden yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Nitel araştırmaların temel karakteristiği, araştırma öznelerinin bakış açılarını, anlam dünyalarını ortaya koyma ve dünyayı araştırma öznelerinin gözleriyle görmedir (Kuş, 2012:87). Bu kapsamda veri toplama sürecinde katılımcılara açık uçlu sorular yöneltilerek araştırma sürecinde beklenmeyen

veya planlanmayan cevapların alınması sağlanmış, böylece konu hakkında daha geniş ve ayrıntılı bilgiye sahip olunmuştur (Büyük öztürk, Çakmak, Akgün ve Demirel 2012). Araştırmada katılımcılara yöneltilen sorular şunlardır: Okulunuzda size karşı uygulanan ve sizi zor durumda bırakan psikolojik ya da fiziksel davranışlar nelerdir? Bu davranışlar sizin iş yerinizle ilgili tutumlarınızı nasıl etkilemektedir?

Tablo 2: Nicel çalışma grubu bağımsız değişkenlerine göre frekans ve yüzde değerleri

Nicel çalışma grubu bağımsız değişkenlerine göre frekans ve yüzde değerleri			
	Değişkenler	f	%
Cinsiyet	Kadın	186	51,8
	Erkek	173	48,2
Mesleki Kıdem	1-10	200	55,7
	11-20	112	31,2
	21-40	47	13,1
Branş	Sınıf öğretmeni	121	33,7
	Diğer branş	238	66,3
Medeni durum	Evli	272	75,8
	Bekar	87	24,2
Gelir düzeyi	3000 ve altı	75	20,9
	3000-5000	238	66,3
	5000 ve üzeri	46	12,8

Araştırma kapsamında katılımcılara yöneltilen “*Okulunuzda size karşı uygulanan ve sizi zor durumda bırakan psikolojik ya da fiziksel davranışlar nelerdir? Bu davranışlar sizin iş yerinizle ilgili tutumlarınızı nasıl etkilemektedir?*”

- Maruz kaldığınız fiziksel ve psikolojik yıldırma davranışları nelerdir? Bu davranışlar yoğun olarak kimler tarafından uygulanmaktadır?
- Bu olumsuz davranışlara karşı tepki durumlarınız neler olmuştur? sorunun açık ve anlaşılır olduğu görülmüştür. Ayrıca soru nitel araştırmalar konusunda uzman bir öğretim üyesi tarafından incelemeye tabi tutulmuştur.

Araştırma kapsamında elde edilen soru 10 katılımcıya yöneltilmiştir. Araştırmaya ilişkin veriler belirlenen katılımcılarla yapılan konu odaklı görüşme yöntemiyle toplanmıştır. Konu odaklı görüşmeler kişilerin yaşamlarından ziyade bir program, konu ya da süreç üzerine odaklanmış görüşmelerdir. Görüşmeler hakkında katılımcılara bilgi verilmiş daha sonra katılımcılardan randevu alınmış ve tam randevu saatinde okullara gidilerek sessiz bir ortamda görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

3.2. Örneklem ve Çalışma Grubu

3.2.1. Nicel Araştırma Yönteminde Kullanılan Örneklem Grubu:

Araştırmanın nicel kısmının örneklem grubunu Sivas İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı resmi okullarda görev yapan rastgele seçilmiş 359 öğretmen oluşturmaktadır. Rastgele seçilen 380 öğretmene üç bölümden oluşan ölçek uygulanmış (kişisel bilgiler bölümü, örgütsel bağlılık ölçeği ve yıldırma ölçeği) uygulanmıştır. Ölçekler Sivas merkezde seçilen 13 lise ve 10 ilkokulu-ortaokul da uygulanmıştır. Bu uygulama sonucunda 21 katılımcının ölçeği cevap verme kurallarına uyulmadığı için değerlendirme dışında bırakılmış ve analizler 359 ölçek üzerinden yapılmıştır. Bu kapsamda Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Yıldırma Ölçeğini yanıtlayan 359 öğretmene ilişkin kişisel bilgiler aşağıda tablolarda sunulmuştur.

Tabloya 2'ye baktığımızda araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyete göre dağılımları verilmiştir. Ölçeğin uygulandığı 359 öğretmenin 186 tanesi kadın, 173 tanesi de erkektir. Kadınlar %51.8, erkekler ise %48.2 dir. Ölçeğin uygulandığı öğretmenlerde kadınların sayısı fazladır. Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre hizmet yıllarına baktığımızda 1-10 yıllık öğretmenlerin sayısı 200, 11-20 yıllık öğretmenlerin sayısı 112, 21-40 yıllık öğretmenlerin sayısı ise 47dir. 1-10 yıllık öğretmenler %55.7, 11-20 yıllık öğretmenler %31.2, 21-40 yıllık öğretmenler %13.1 dir. 1-10 yıllık öğretmenler yani mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin sayıları daha fazladır.

Öğretmenlerin branş dağılımlarına baktığımızda sınıf öğretmenlerinin sayısı 121, diğer branşların sayıları ise 238 dir. Sınıf öğretmenlerinin sayısı %33.7, diğer branş ise %66.3 dür. Tabloya baktığımızda branş öğretmenlerinin sayıları sınıf öğretmenlerinin yaklaşık olarak iki katı olduğunu görmekteyiz. Öğretmenlerin medeni durumlarına baktığımızda evli öğretmenlerin sayısı 272, bekar öğretmenlerin sayısı ise 87 dir. Yüzdelerine baktığımızda evliler %75.8, bekarlar ise %24.2 dir. Ölçeğe cevap veren öğretmenlerin çoğunluğu evli öğretmenlerdir.

Öğretmenlerin gelir düzeylerine göre baktığımızda öğretmenlerden 3000TL ve altında geliri olanların sayısı 75, 3000-5000TL arasında geliri olanlar 238 kişi ve 5000TL ve üzeri geliri olanlar ise 46 kişidir. 3000TL ve altındaki öğretmenler %20.9, 3000-5000TL arasında geliri olanlar %66.3, 5000TL ve üzeri geliri olanlar ise %12.8 dir. Orta düzey gelire sahip olanlar 3000-5000TL arasındaki öğretmenlerin sayısı en fazladır.

3.2.2. Nitel Araştırma Yönteminde Kullanılan Çalışma Grubu:

Araştırmanın nitel kısmını ise Sivas İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı resmi okullarda görev yapan bizzat yıldırma davranışına maruz kalan 10 öğretmenden oluşmaktadır. Yıldırma davranışına maruz kalan öğretmenler kartopu yöntemi ile belirlenmiştir. Yıldırmaya maruz kalan öğretmenlerle görüşme yoluyla bilgiler toplanmıştır. Görüşülen 10 öğretmene ilişkin kişisel bilgiler aşağıda tablolarda sunulmuştur.

Tablo 3: Görüşme Yapılan Öğretmenlerin Dağılımı

<i>Öğretmenlerin Branş, Cinsiyet ve Okul türüne Göre Özellikleri</i>			
	Branş	Cinsiyet	Okul Türü
Katılımcı 1	Sınıf Öğretmeni	Kadın	İlkokul
Katılımcı 2	Sınıf öğretmeni	Kadın	İlkokul
Katılımcı 3	Fen ve Teknoloji	Kadın	Ortaokul
Katılımcı 4	Kimya	Kadın	Lise
Katılımcı 5	Sosyal Bilgiler	Erkek	Ortaokul
Katılımcı 6	Matematik	Kadın	Lise
Katılımcı 7	Fen ve Teknoloji	Kadın	Ortaokul
Katılımcı 8	Türkçe	Erkek	Ortaokul
Katılımcı 9	Matematik	Erkek	Ortaokul
Katılımcı 10	İngilizce	Kadın	Ortaokul

Tablo 3’te araştırmaya katılan yıldırmaya maruz kalan öğretmenlerin bilgileri verilmiştir. 10 katılımcının iki tanesi sınıf öğretmeni, iki tanesi fen ve teknoloji öğretmeni, iki tanesi matematik, bir tanesi kimya, bir tanesi sosyal bilgiler, bir tanesi Türkçe ve İngilizcedir. Yıldırmaya maruz kalan öğretmenlerin çoğunluğu ortaokulda görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Cinsiyet yönünden ele alacak olursak yıldırmaya maruz kalanların geneli kadın olduğu ortaya çıkmaktadır.

3.3.Verilerin Toplanması

Araştırmanın nicel bölümünde veri toplamak amacıyla kullanılan anket 3 bölümden oluşmuş ve birinci bölümde “Kişisel Bilgiler Bölümü” , ikinci bölümde “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”, üçüncü bölümde ise “Yıldırma Ölçeği” uygulanmıştır. Araştırmanın nitel bölümünde ise 10 öğretmenle birebir görüşme yapılmış görüşme formu doldurtulmuştur.

3.3.1. Nicel Veri Toplama araçları:

3.3.1.1 Kişisel Bilgiler Bölümü

Kişisel bilgiler bölümünde araştırmaya katılan Sivas ilinde çalışan öğretmenlerin demografik özelliklerinden cinsiyet, kıdem, yaş, branş, medeni durum ve gelir düzeyi gibi değişkenler yer almıştır. Araştırmaya katılan öğretmenler kendilerine uygun buldukları şıkları işaretlemişlerdir.

3.3.1.2 Örgütsel Bağlılık Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması

Üstüner (2009) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği 17 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin güvenilirlik hesaplamaları için ölçeğin Cronbach-alpha iç tutarlık katsayısı ve test-tekrar test hesaplamaları yapılmıştır. Cronbach-alpha iç tutarlık katsayısı 0,96 çıkmıştır. Pearson korelasyon katsayısı $r=0,88$ çıkmıştır.

3.3.1.3 Yıldırma Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması

Cemaloğlu (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak geliştirilmiştir. Cronbach-alpha iç tutarlılık katsayısı 0.87 çıkmıştır. Ölçeğin alt boyutları itibariyle hesaplanan Cronbach α Güvenirlik Katsayılarının yüksek düzeyde olup 0.792 ile 0.914 arasında değiştiği görülmüştür. ölçeğin alt boyutları itibariyle hesaplanan Test-Tekrar Test Güvenirliğinin tüm boyutlarda yüksek olduğu ve bütün bu geçerlik güvenilirlik analizleri sonucunda ölçeğin kullanılabilir olduğuna karar verilmiştir.

3.3.2. Nitel Veri Toplama Araçları:

Öğretmenlerin okul içerisinde karşılaştıkları yıldırma davranışlarının örgütsel bağlılıklarına olan etkisinin incelenmesi amacıyla “*Okulunuzda size karşı uygulanan ve sizi zor durumda bırakan psikolojik yada fiziksel davranışlar nelerdir? Bu davranışlar sizin iş yerinizle ilgili tutumlarınızı nasıl etkilemektedir*”. Sorusu yöneltilmiş ve verilen görüşme formu doldurtulmuştur. Araştırma öncesinde yıldırmaya maruz kalan 10 öğretmene araştırmanın amacı ve nerede kullanılacağı belirtilmiştir.

3.4. Verilerin Analizi

3.4.1. Nicel Verilerin Analizi:

Analize geçilmeden önce dağılımların normal dağılım gösterip göstermediğine bakılmıştır. Dağılım değerleri basıklık ve çarpıklık değerleri Skewness- Kurtosis testi ile analiz edilmiştir. Skewness +1 -1 aralığı normal dağılım, Kurtosis +2 -2 aralığı normal

dağılımdır (Seçer, 2013:22). Yapılan analizde örgütsel bağlılık ölçeğinin ve Yıldırma ölçeğinin normalliği sağlamadığı görülmüştür. Cinsiyet her iki ölçek içinde normal dağılım göstermiştir. Örgütsel bağlılık ölçeğine bakıldığında basıklık ve çarpıklık değerleri istenilen aralıkta olduğu için normalliği sağladığı görülmüş fakat yıldırma ölçeğinin basıklık ve çarpıklık değerleri istenilen aralıkta olmadığı için her iki ölçek içinde puanların ortalamaları alınmıştır. Yıldırma ölçeği sağa çarpık bir dağılım gösterdiğinden dolayı ortalama değerlerde logaritmik dönüşüm yapılmıştır. Yapılan logaritmik dönüşümle Yıldırma ölçeğinin normalliği sağladığı görülmüştür. Her iki ölçekte normalliği sağladığı için yapılan analizde cinsiyet grup sayıları birbirine yakın olduğu için parametrik yöntem kullanılmış ve cinsiyetle elde edilen puan ortalamaları ile t testi yapılmıştır. Kıdem, branş, medeni durum ve gelir düzeylerinde ki gruplardaki birey sayıları birbirine eşit yada birbirlerine yakın olmadıkları için nonparametrik test yapılmıştır. Öğretmenlik süresi ve gelir düzeyi üç kategorili olduğu için ölçek ortalamaları ile Kruskal Wallis yapılmıştır. Bunlar arasında anlamlı farklılık olanlarda grupların her biri arasında mann witney testi yapılmıştır. Araştırmada p anlamlılık değeri 0,05 olarak alınmıştır. Branş ve gelir düzeyi iki kategorili olduğundan dolayı mann witney testi yapılmış ve anlamlılığın bakılmış ve iki ölçeğin ortalamalarına ayrı ayrı bakılmıştır.

3.4.2. Nitel Verilerin Analizi:

Verilerin yorumlanmasında betimsel analiz, içerik analiz, ve karşılaştırma tekniği kullanılmıştır. Betimsel analizde elde edilen veriler, daha önceden belirlenen temalara özetlenir ve yorumlanır. Betimsel analizde, görüşülen ya da gözlenen bireyin görüşlerini çarpıcı bir şekilde yansıtmak amacıyla doğrudan alıntılara yer verilmiştir. Bu türdeki analizde amaç, elde edilen bulguları düzenlenmiş ve yorumlanmış bir biçimde okuyucuya sunmak amaçlanmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2011). İçerik analizi, bir söylemi anlamada ve yorumlamada, öznel etkenlerden kurtularak elde edilen verileri açıklayabilecek kavramlara ve ilişkilere ulaşma amacı taşımaktadır (Bilgin, 2006:1; Yıldırım ve Şimşek, 2006). İçerik analizi tekniği bir başka ifade ile metin yada metinlerden oluşan bir kümenin içindeki belli kümelerin yada kavramların varlığını belirlemeye yönelik yapılmaktadır. Araştırmacılar bu kelime ve kavramların varlığını, anlamlarını ve ilişkileri belirler ve analiz ederek metinlerdeki mesaja ilişkin çıkarımlarda bulunurlar (Büyüköztürk, vd., 2012: 240). Sürekli karşılaştırma tekniği ile elde edilen bulguları birbirleriyle karşılaştırma yoluna gidilerek benzerliklerini ve

birbirinden farklı yönleri ortaya koyarak kategori oluşturma yoluna gidilmiştir.

Araştırmanın veri toplama aracı hazırlanırken öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma düzeylerini ve bu durumun örgütsel bağlılıklarını yani çalıştıkları okullarına bağlılıklarına etkisi araştırılmak istenmiş ve bu doğrultuda okullarında yıldırma maruz kalan 10 öğretmenle görüşülmüş ve görüşme formu doldurtulmuştur.

Araştırmada katılımcıların yaşadıkları durumların analiz edilmesi ve yorumlanması süreci 1) Adlandırma aşaması, 2) eleme aşaması, 3) tekrar derleme aşaması, 4)kategori geliştirme aşaması, 5) geçerlik ve güvenilirliğin sağlanması aşaması, 6) elde edilen verilerin frekanslarının hesaplanması ve yorumlanması aşaması olarak yedi aşamada gerçekleşmiştir (Çapan, 2010).

Adlandırma aşamasında, katılımcılar tarafından maruz kaldıkları yıldırma ile ilgili oluşturulan bütün ifadeler alfabetik sıraya göre listelenmiştir. Eleme aşamasında, yazılan ifadelerin tamamı derinlemesine incelenmiş ve inceleme sonucunda öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma yazmışlardır. Tamamı yaşanan ve başlarından geçen durumlar olduğu durumlar olduğu için aynen alınmıştır. Tekrar derleme aşamasında, kriterlere uymayan herhangi bir görüşme formu olmadığından dolayı herhangi bir şey yapılmamıştır. Kategori geliştirme aşamasında, katılımcıların maruz kaldıkları yıldırma ve örgütsel bağlılık durumlarını açıklamak için yaşadıkları durumlar ortak özellikleri açısından incelenmiş ve kategorikleştirilmiştir. Öğretmenlerin yaşadıkları durumlar incelenerek (Psikolojik, fiziksel, tepki durumları, kimler tarafından uygulandığı ve örgütsel bağlılığa etkisi) kavramsal kategorilere ayrılmıştır.

Geçerlilik ve güvenilirliğin sağlanması amacıyla veri analizi süreci ayrıntılı olarak açıklanmış, verilerin analizinde ve yorumlanmasında katılımcıların kendi ifadelerine doğrudan yer verilmiş ve yıldırma maruz kalmış öğretmenlerin kendi ifadeleri bulgular kısmında yer verilerek açıklamalar yapılmıştır. Ayrıca betimsel analizde, görüşülen öğretmenlerin yaşadıkları durumları doğrudan yansıtmak için sık sık doğrudan alıntılara yer verilmiştir. Öğretmenlere (Ö1, Ö2, Ö3.....,Ö10) şeklinde kodlanmıştır.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUMLAR

4.1. Nicel Araştırma Yönteminde Elde Edilen Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde öğretmenlerin cinsiyet, branş, medeni durum, kıdem, gelir düzeylerine ilişkin örgütsel bağlılık ve yıldırma ile olan anlamlı farklılıklarına bakılmıştır.

Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Bağlı T testi Sonuçları							
Değişkenler	Cinsiyet	N	\bar{X}	s	sd	t	P
Örgütsel Bağlılık	Kadın	186	3,24	0,89	357	1,31	0,189
	Erkek	173	3,37	0,99			
Yıldırma	Kadın	186	0,12	0,15	357	1,33	0,182
	Erkek	173	0,12	0,13			
Öğretmenlerin Branş Grubuna göre U Testi sonucu							
Değişkenler	Branş	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı		U	P
Örgütsel Bağlılık	Sın Öğret	121	184,73	22352,50		13826,5	0,533
	Diğer Branş	238	177,59	42267,50			
Yıldırma	Sın Öğret	121	194,82	23573		12606	0,033
	Diğer Branş	238	172,47	41047			
Öğretmenlerin medeni Durumlarına Göre U testi Sonuçları							
Değişkenler	Medeni Dur.	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı		U	P
Örgütsel Bağlılık	Evli	272	179,52	48829,5		11701,5	0,875
	Bekar	87	181,50	15790			
Yıldırma	Evli	272	178,36	48515		11387	0,560
	Bekar	87	185,11	16105			
Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Kruskal Wallis Sonuçları							
Değişkenler	Kıdem	N	Sıra Ortalaması		sd	X^2	P
Örgütsel Bağlılık	1-10	200	177,66		2	0,244	0,885
	11-20	112	183,43				
	21-40	47	181,78				
Yıldırma	1-10	200	178,97		2	2,317	0,314
	11-20	112	188,56				
	21-40	47	164				
Öğretmenlerin Gelir Düzeyine Göre Kruskal Wallis Sonuçları							
Değişkenler	Gelir Düzeyi	N	Sıra Ortalaması		sd	X^2	P
Örgütsel Bağlılık	0-3000	75	177,63		2	0,117	0,943
	3000-5000	238	181,31				
	5000-8000	46	177,08				
Yıldırma	0-3000	75	191,74		2	6,539	0,038
	3000-5000	238	182,41				
	5000-8000	46	148,37				

4.1.1. Öğretmenlerin Cinsiyete Bağlı Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 4: Cinsiyete Bağlı örgütsel bağlılık T testi Sonuçları

Cinsiyet	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Kadın	186	3.24	0.89	357	1.31	0.189
Erkek	173	3.37	0.99			

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir. $P>.05$ ten büyük olduğu için cinsiyetle örgütsel bağlılık arasında anlamlı farklılık olmadığını görmekteyiz. Kadınların örgütsel bağlılıkları ($\bar{x}=3.24$), erkeklerin örgütsel bağlılıkları ($\bar{x}=3.37$) kadınlara göre daha güçlü olduğu görülmektedir. Manidar farklılığın olmaması örgütsel bağlılık ölçeğinde öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre örgütsel bağlılık ölçeğinin tüm boyutlarında benzer algılara sahip oldukları şeklinde yorumlanabilir.

4.1.2. Öğretmenlerin Cinsiyete Bağlı Yıldırma Davranışlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 5: Cinsiyete Bağlı Maruz Kalınan Yıldırmanın T testi Sonuçları

Cinsiyet	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Kadın	186	0.12	0.15	357	1.33	0.182
Erkek	173	0.120.13				

Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırmanın cinsiyete göre manidar farklılık göstermemektedir. $P>.05$ ten büyük olduğu için cinsiyetle yıldırma arasında manidar farklılık olmadığını görülmektedir. Ortalamalarına baktığımızda kadınların maruz kaldıkları yıldırma ($\bar{x}=0.15$), erkeklerin maruz kaldıkları yıldırma ($\bar{x}=0.13$) göre daha fazla olduğu görülmektedir. Manidar farklılığın olmaması yıldırma ölçeğinde öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre yıldırma ölçeğinin tüm boyutlarında benzer algılara sahip oldukları şeklinde yorumlanabilir.

4.1.3. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Branş Grubuna İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 6: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Branş Grubuna Göre U-Testi Sonucu

Branş Ortalaması	n Toplamı	Sıra	Sıra Toplamı	U	p
Sınıf Öğr	121	184.73	22352.50	13826.5	0.533
Diğer Branşlar	238177.59	42267.50			

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının sınıf öğretmenliği ve diğer branşlara göre manidar farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır. $P > .05$ ten büyük olduğu için öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile branşları arasında manidar farklılık olmadığını görülmektedir. Sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarında herhangi bir etkiye sahip olmadığı anlaşılmaktadır. Manidar farklılığın olmaması örgütsel bağlılık ölçeğinde öğretmenlerin branş değişkenine göre örgütsel bağlılık ölçeğinin tüm boyutlarında benzer algılara sahip oldukları şeklinde yorumlanabilir.

4.1.4. Öğretmenlerin Karşılaştıkları Yıldırma Davranışlarının Branş Grubuna İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 7: Öğretmenlerin Karşılaştıkları Yıldırmanın Branş Grubuna Göre U-Testi Sonucu

Branş	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Sınıf Öğr	121	194.82	23573	12606	0.033
Diğer Branşlar	238	172.47	41047		

Öğretmenlerin karşılaştıkları yıldırma ile sınıf öğretmenliği ve diğer branşlar arasında manidar farklılık bulunmaktadır. $P < .05$ ten küçük olduğu için öğretmenlerin karşılaştıkları yıldırma ile branşları arasında manidar farklılık olduğunu görülmektedir.

Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma da sınıf öğretmenleri ile diğer branşlar arasında yıldırma maruz kalmaları yönünden farklılık olduğunu görebilmekteyiz. Manidar farklılığın olması yıldırma ölçeğinde öğretmenlerin branş değişkenine göre yıldırma ölçeğinin tüm boyutlarında farklı algılara sahip oldukları şeklinde yorumlanabilir.

4.1.5. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Medeni Durumlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 8: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Medeni Durumlarına Göre U-Testi Sonucu

Medeni Durum Ortalaması	n	Sıra Toplamı	Sıra	U	p
Evli	272	179,524	8829.5	11701.5	0.875
Bekar	87	181,501	5790		

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile medeni durumları arasında manidar farklılık bulunmamaktadır. $P > .05$ ten büyük olduğu için öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile medeni durumları arasında manidar farklılık olmadığını görülmektedir. Öğretmenlerin evli veya bekar olmaları örgütsel bağlılıklarında herhangi bir etki etmediği anlaşılmaktadır. Manidar farklılığın olmaması örgütsel bağlılık ölçeğinde öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre örgütsel bağlılık ölçeğinin tüm boyutlarında benzer algılara sahip oldukları şeklinde yorumlanabilir.

4.1.6. Öğretmenlerin Karşılaştıkları Yıldırımların Medeni Durumlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 9: Öğretmenlerin Karşılaştıkları Yıldırımların Medeni Durumlarına Göre U-Testi Sonucu

Medeni Durum	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Evli	272	178,36	48515	11387	0.560
Bekar	87	185,11	16105		

Öğretmenlerin karşılaştıkları yıldırımlar ile medeni durumları arasında manidar bir farklılığın olmadığını görmekteyiz. $P > .05$ ten büyük olduğu için öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırımlar ile medeni durumları arasında manidar farklılık olmadığını görülmektedir. Öğretmenlerin evli veya bekar olmaları yıldırıma maruz kalmalarında herhangi bir etkisinin olmadığını anlaşılmaktadır. Manidar farklılığın olmaması yıldırma ölçeğinde öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre yıldırma ölçeğinin tüm boyutlarında benzer algılara sahip oldukları şeklinde yorumlanabilir.

4.1.7. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Kıdemlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 10: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Kıdemlerine Göre Kruskal Wallis Testi Sonucu

Kıdem	n	Sıra ort.	Sd	χ^2	p
1-10	200	177.66	2	0.244	0.885
11-20	112	183.43			
21-40	47	181.78			

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile kıdemleri arasında manidar farklılık bulunmamaktadır. $P > .05$ ten büyük olduğu için öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile kıdemleri arasında manidar farklılık olmadığını görülmektedir. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, uygulama sonrasında en yüksek ortalamaya sahip 11-20 yıllık öğretmenler olduğu ve bunu 21-40 ve 1-10 yıllık öğretmenler izlemektedir. Öğretmenlerin kıdem yılları kategorisine göre örgütsel bağlılıkları arasında bir ilişki olmadığını görmekteyiz. Manidar farklılığın olmaması örgütsel bağlılık ölçeğinde öğretmenlerin kıdem değişkenine göre örgütsel bağlılık ölçeğinin tüm boyutlarında benzer algılara sahip oldukları şeklinde yorumlanabilir.

4.1.8. Öğretmenlerin Karşılaştıkları Yıldırımların Kıdemlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 11: Öğretmenlerin Karşılaştıkları Yıldırımların Kıdemlerine Göre Kruskal Wallis Testi Sonucu

Kıdem	n	Sıra ort.	Sd	χ^2	p
1-10	200	178.97	2	2.317	0.314
11-20	112	188.56			
21-40	47	164			

Öğretmenlerin karşılaştıkları yıldırımlar ile kıdemleri arasında manidar farklılık olmadığını görmekteyiz. $P > .05$ ten büyük olduğu için öğretmenlerin karşılaştıkları yıldırımlar ile kıdemleri arasında manidar farklılık olmadığını görülmektedir. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, uygulama sonrasında en yüksek ortalamaya sahip 11-20 yıllık öğretmenler olduğu ve bunu 1-10 ve 21-40 yıllık öğretmenler izlemektedir. Manidar farklılığın olmaması yıldırma ölçeğinde öğretmenlerin kıdem değişkenine göre yıldırma ölçeğinin tüm boyutlarında benzer algılara sahip oldukları şeklinde yorumlanabilir.

4.1.9. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Gelir Düzeylerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 12: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Gelir Düzeylerine Göre Kruskal Wallis Testi Sonucu

Gelir Düz.	n	Sıra ort.	Sd	χ^2	p
0-3000	75	177.63	2	0.117	0.943
3000-5000	238	181.31			
5000-8000	46	177.08			

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile gelir düzeyleri arasında manidar farklılık bulunmamaktadır. $P > .05$ ten büyük olduğu için öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile gelir düzeyleri arasında manidar farklılık olmadığını görülmektedir. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, en yüksek ortalamaya sahip 3000-5000TL gelire sahip öğretmenler olduğu ve bunu 0-3000 ve 5000-8000TL geliri olan öğretmenler izlemektedir. Öğretmenlerin gelir düzeylerine kategorisine göre örgütsel bağlılıkları arasında bir ilişki olmadığını görmekteyiz. Manidar farklılığın olmaması örgütsel bağlılık ölçeğinde öğretmenlerin gelir düzeyi değişkenine göre örgütsel bağlılık ölçeğinin tüm boyutlarında benzer algılara sahip oldukları şeklinde yorumlanabilir.

4.1.10. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Gelir Düzeylerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 13: Öğretmenlerin Karşılaştıkları Yıldırımların Gelir Düzeylerine Göre Kruskal Wallis Testi Sonucu

Gelir Düz.	n	Sıra ort.	Sd	χ^2	p
0-3000	75	191.74	2	6.539	0.038
3000-5000	238	182.41			
5000-8000	46	148.37			

Öğretmenlerin karşılaştıkları yıldırımlar ile gelir düzeyleri arasında manidar farklılık olduğunu görmekteyiz. $P < .05$ ten küçük olduğu için öğretmenlerin karşılaştıkları yıldırımlar ile gelir düzeyleri arasında manidar farklılık olduğunu görülmektedir. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, en yüksek ortalamaya sahip 0-3000TL gelire sahip öğretmenler olduğu ve bunu 3000-5000 ve 5000-8000TL gelire sahip öğretmenler izlemektedir. Öğretmenlerin kıdem yılları kategorisine göre karşılaştıkları yıldırımlar arasında bir ilişki olduğunu görmekteyiz. Manidar farklılığın olması yıldırma ölçeğinde öğretmenlerin gelir düzeyi değişkenine göre yıldırma

ölçeğinin tüm boyutlarında farklı algılara sahip oldukları şeklinde yorumlanabilir.

4.2.Nitel Araştırma Yönteminde Elde Edilen Bulgular ve Yorumlar

Nitel kısımda öğretmenlerin okullarında karşılaştıkları yıldırımların psikolojik, fiziksel, öğretmenlerin tepki durumları, yıldırmanın kimler tarafından uygulandığı ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına olan etkisi gibi davranışların neler olduğu ve ne sıklıkta tekrarlandığı ortaya konulmuştur.

4.2.1. Öğretmenlerin Okullarında Karşılaştıkları Psikolojik Yıldırma Davranışlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Psikolojik Etkenler:

Yıldırmaya maruz kalan öğretmenlerle yapılan görüşmeler sonucunda psikolojik düzey etkenleri olarak belirtilen olaylar ve frekans dağılımları Tablo 18’de gösterilmiştir.

Kategori	Katılımcılar	f
Psikolojik baskı	K1,K3,K4,K10,	4
İş yapamaz gösterme	K2,K5,K9,K10	4
Hakaret	K3	1
Alay edilme	K6,K8	2
Dışlanma	K5,K7,K8,K9,K10	5
Toplam		16

Öğretmenlerin okullarında karşılaştıkları yıldırımların psikolojik boyutuna baktığımızda *psikolojik baskı* davranışına maruz kalan okul içerisinde iş yapamaz gösterme davranışına maruz kalan öğretmen sayısı 4 kişidir. Doğrudan hakarete uğrayan öğretmen sayısı %6.25 ile 1 kişidir. Alay edilme davranışına maruz kalan öğretmen sayısı ise %12.5 ile 2 kişi olduğunu görmekteyiz. Öğretmenlerin en çok maruz durum ise dışlanma- terk edilme ve yok sayılmaya maruz kalan öğretmenleri ise %31.25 ile 5 kişidir. Bu durumu K10 rumuzlu katılımcının ”*Öğretmenler odasında merhabalaştığım arkadaşlar bana selam vermemeye başladı. Toplantılarda felan sürekli sözüm kesildi veya söz hakkı verilmedi*” yorumu destekler niteliktedir.

4.2.2. Öğretmenlerin Okullarında Karşılaştıkları Fiziksel Yıldıırma Davranışlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Fiziksel Etkenler:

Öğretmenlerle yapılan görüşmeler sonucunda fiziksel etkenler olarak belirtilen olaylar ve frekans dağılımları Tablo 15’te gösterilmiştir. Fiziksel düzey etkenleri olarak öğretmenin sonucu itibariyle fiziksel bir durum yaratan veya davranışın fiziksel bir durum olduğu olaylardan kastedilmektedir.

“Bu konuyla ilgili olarak bir öğretmen görüşü şöyledir. Okulda öğrencimin velisi tarafından fiziksel şiddet gördüm ve sürekli tehdit edildim. Kimse yanımda olmadı. Öğretmen arkadaşlarım tarafından da terk edildim”.

Kategori	Katılımcılar	f
Ders dağılımda düzensizlik	K1	1
Sözlü taciz	K2	1
Selam vermeme	K5,K10	2
Görmezden gelme	K5	1
Fiziksel şiddet	K7	1
Tehdit	K7	1
Şikayet etme	K9	1
Gruplaşmalar	K6,K8,K9	3
Toplam		11

Tablo 15’e baktığımızda ders dağılımında düzensizlik, sözlü taciz, görmezden gelme, fiziksel şiddet, tehdit, şikayet etme gibi fiziksel şiddet davranışlarına maruz kalan %9.1 ile 1’er kişidir. Selam vermeme davranışına maruz kalan %18.2 ile 2 kişi olduğunu görmekteyiz. Öğretmenler arasında gruplaşma durumu ise %27.2 ile 3 kişi olduğunu görmekteyiz. K9 rumuzlu katılımcının “Öğrencileri örgütlemeye çalıştılar, müdür yardımcısı samimi olduğu birçok öğretmeni bana karşı doldurarak benim bir bayan olarak yalnız kalmama neden oldular” yorumu bu durumu destekler niteliktedir.

4.2.3. Öğretmenlerin Maruz Kaldığı Yıldırma davranışlarına İlişkin Öğretmenlerin Tepki Durumlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 16: Öğretmenlerin Maruz Kaldığı Yıldırma davranışlarına ilişkin Öğretmenlerin Tepki Durumları

Kategori	Katılımcılar	f
İstifa etmeyi düşündüm	K1	1
Okuldan nefret ettim	K1,K3,K5,K7	4
Okuldan soğudum	K3,K4,K9	3
Öğretmenliğe bağlandım	K2,K6	2
Ders verimim düştü	K8,K10	2
Toplam		12

Tablo 16'ya baktığımızda öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarına verdikleri tepkilere baktığımızda, istifa etmeyi düşünen %8.4 ile 1 kişi, Okuldan nefret eden %33.4 ile 4 kişi, Okuldan soğuduğunu belirten %25 ile 3 kişi olduğunu görmekteyiz. Bunların aksine okula bağlılığının arttığını belirten %16.6 ile 2 kişi olduğunu görülmektedir. K6 rumuzlu katılımcının “*Bana durmadan “bu ülkeyi sen mi kurtaracaksın” deniliyordu. Sürekli alay edilip rencide edilmeye başlandı. Bu durum aylarca bu şekilde devam etti. Psikolojik olarak kendimi kötü hissetmeme neden olmuştu. Bu yapılanlara rağmen öğrencilerime ve okuluma sürekli bağlı kalmaya çalışıyorum*” yorumu destekler niteliktedir.

Ders veriminin düştüğünü düşünen ise %16.6 ile 2 kişi olduğunu görmekteyiz. K10 rumuzlu katılımcının “*Toplantılarda felan sürekli sözüm kesildi veya söz hakkı verilmedi. Okulda sorunlu bir öğretmen olarak adım çıktı. Bu durum beni bir zaman sonra yalnızlaştırdı. Okuldan uzaklaşmaya başladım işimi samimi bir şekilde yapamaz olmuşum*” yorumu destekler niteliktedir. Yıldırma davranışına maruz kalan öğretmenlere baktığımızda genel olarak %84'ünün olumsuz etkilendiğini ve %16 sınıfın ise okula bağlılığının arttığını görülmektedir.

4.2.4. Yıldırma Davranışlarının Kimler Tarafından Yapıldığına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Kategori	Katılımcılar	f
Okul idaresi	K1,K3,K5,K8,K9,K10	6
Veli	K2,K7	2
Şube müdürü	K4	1
Öğretmenler tarafından	K5,K6,K7,K10	4
Öğrenciler tarafından	K9	1
Toplam		14

Tablo 17'ye baktığımızda öğretmenlerin en çok yıldırma davranışına okul idaresi tarafından kaldıklarını ve bu durum %42.8 ile 6 kişi olduğunu görülmektedir. Bu durumu K1 rumuzlu öğretmenin” *Çalıştığım okul müdürüm sırf en yakın arkadaşı ile problem yaşadığım için her konuda bana baskı uyguladı. Ders programını yaparken çok az dersim olmasına rağmen haftanın beş gününe dersimi yaydı. Okulda bulunan diğer öğretmenleri dersini denetlemezsek sadece benim dersimi denetledi. Yazılı kağıdı olarak sadece benim yaptığım yazılıları inceledi, bu ve buna benzer pek çok yaşadım*” yorumu destekler niteliktedir.

Veli tarafından yıldırma davranışına maruz kalan öğretmen sayısı ise %14.3 ile 2 kişidir. Şube müdürü tarafından maruz kalınan yıldırma davranışı ise %7.2 ile 1 kişi olduğunu görülmektedir. Öğretmenler kendi meslektaşları tarafından maruz kaldıkları yıldırma ise %28.5 ile 4 kişi olduğunu görmekteyiz. K6 rumuzlu öğretmenin “*Öğretmen arkadaşlardan bir çoğunun derslerine düzenli girmediğini gördüm. Zil çaldığında öğretmenler odasından ilk kalkan ben oluyordum. Öğrencilerimle tenefüste dahi ilgilenmeye çalışılıyordum. Bu durum okuldaki bazı öğretmenleri rahatsız ediyordu. Bana durmadan “bu ülkeyi sen mi kurtaracaksın” deniliyordu. Sürekli alay edilip rencide edilmeye başlandı. Bu durum aylarca bu şekilde devam etti*” yorumu bu durumu destekler niteliktedir. Öğrenciler tarafından maruz kalınan yıldırma davranışı ise %7.2 ile 1 kişi olduğunu görülmektedir.

4.2.5. Yıldırma Davranışının Örgütsel Bağlılık İlişkisine Yönelik Bulgular ve Yorumlar

Kategori	Katılımcılar	f
Okuldan uzaklaştım	K1,K8,K9,K10	4
Okula bağlandım	K2,K6	2
Mesleğimden soğudum	K3,K4	2
Okuldan nefret ettim	K3,K5,K7	3
Toplam		11

Tablo 18'e baktığımızda öğretmen maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının örgütsel bağlılıklarına olan etkisinde en fazla etki öğretmenlerin okuldan uzaklaşmak istemeleri %36.4 ile 4 kişi olduğunu görülmektedir.

K10 rumuzlu öğretmenin “Okulumda yanlış gördüğüm bir takım durumları müdür beyle görüştüm görüşmem neticesinde çok farklı algılandım ve sürekli hatalarım aranmaya başlandı. Aslında benim düşüncem okulda var olan eksiklikleri birlikte gidermekti. Okul idaresi durmadan beni sorgulamaya başladılar bu durum uzamaya başladı. Öğretmenler odasında merabaştığım arkadaşlar bana selam vermemeye başladı. Toplantılarda felan sürekli sözüm kesildi veya söz hakkı verilmedi. Okulda sorunlu bir öğretmen olarak adım çıktı. Bu durum beni bir zaman sonra yalnızlaştırdı. Okuldan uzaklaşmaya başladım işimi samimi bir şekilde yapamaz olmuştum” yorumu bu durumu açıklar niteliktedir.

Mesleğinden soğuduğunu belirten öğretmen sayısı ise %18.2 ile 2 kişi olduğunu görülmektedir. Okuldan nefret ettiğini belirten öğretmen sayısı ise %27.2 ile 3 kişidir. K3 rumuzlu öğretmenin “Okulumuzda müdür yardımcısı tarafından şahsıma ve diğer arkadaşlarıma psikolojik baskı uygulandığını düşünüyorum. Aşağılayıcı, hakaret edici, küçük düşürücü sözler, toplumda sert ve rencide edici davranışlar yapılmıştır. Bu tür davranışlar beni okulumdan hatta mesleğimden soğuttu. Okuldan nefret eder duruma soktu” yorumu bu durumu açıklar niteliktedir.

Yaşadığı yıldırma davranışlarına karşın okula bağlandığını ifade eden öğretmenler ise %18.2 ile 2 kişidir. K6 rumuzlu öğretmenin “Kendimi yeterince geliştirdiğim halde alanımda veliler tarafından sürekli sözlü tacize maruz kaldım.

Öğretmenliğimi iyi yapmadığımı ve öğrencilere verimli olmadığını söylediler. Ama ben elimden gelenin fazlasını her zaman yapmaya çalıştım. Bu durum beni çok zor duruma soktu. Bende ümitsizlik ve hayal kırıklığı yaşadım. Bunlara rağmen her zaman elimden gelenin fazlasını yapmaya çalıştım ve de yapmaya da devam edeceğim” bu yorumu destekler niteliktedir.

Genel olarak baktığımızda yıldırma maruz kalan 10 öğretmenle yapılan görüşmede öğretmenlerin okul içerisinde maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının % 81.8 ile örgütsel bağlılıklarını etkilediğini, öğretmenlerin okuldan uzaklaşmasına, mesleklerinden soğumalarına ve okuldan nefret etmelerine neden olduğu görülmüştür. Diğer taraftan %18.2 ile öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma davranışlarına karşın okullarına bağlandıkları görülmektedir.

BÖLÜM V

SONUÇ TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç ve Tartışma

Bu bölümde araştırmanın bulgularına göre şekillenen sonuçlar ve tartışmalara yer verilmiştir. Yıldırma maruz kalma bakımından öğretmenlerin içinde buldukları durum, onların ders ve başarı durumlarını doğrudan etkilemektedir. Öğretmenlerin kendilerini güvende hissettikleri bir ortamda görevlerine karşı bağlılıkların artacağı öngörülmektedir. Günümüz şartlarında sosyal sorunlarla daha fazla yüz yüze kalma öğretmenler, okul ortamında da “yıldırma” gibi psikolojik bir baskı ile karşı karşıya kaldıklarında işlerini yapmakta zorlanmaktadırlar. Bu bakımdan “yıldırma” davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin örgütsel bağlılığını düşürebilmektedir.

Cemaloğlu'na göre (2007) çalışanların güdülenme düzeyleri düştüğünde iş görenlerin, mesleki açıdan yararlı olması imkânsızdır. Bu sebeple, örgütlerdeki insan ilişkilerini, iletişimi ve performansı olumsuz etkileyen bir değişken olarak yıldırma, yöneticiler tarafından fark edilmeli ve gerekli tedbirler alınarak bu durum önlenmelidir.

5.1.1. Nicel Verilere İlişkin Sonuç ve Tartışma

5.1.1.1. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Boyutuna İlişkin Sonuç ve Tartışma

Cinsiyet değişkenine göre ortalamalar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Kadınların örgütsel bağlılıkları ($\bar{x}=3.24$), erkeklerin örgütsel bağlılıkları ($\bar{x}=3.37$) kadınlara göre daha güçlüdür. Anlamlı farklılığın olmaması örgütsel bağlılık ölçeğinde öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre örgütsel bağlılık ölçeğinin tüm boyutlarında benzer algılara sahip oldukları şeklinde yorumlanabilir.

5.1.1.2. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Yıldırma Boyutuna İlişkin Sonuç ve Tartışma

Cinsiyet değişkenine göre ortalamalar arasında anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Ortalamalarına baktığımızda kadınların maruz kaldıkları yıldırma ($\bar{x}=0.15$), erkeklerin maruz kaldıkları yıldırma ($\bar{x}=0.13$) göre daha fazla olduğunu görmekteyiz. Anlamlı farklılığın olmaması yıldırma ölçeğinde öğretmenlerin cinsiyet

değişkenine göre yıldırma ölçeğinin tüm boyutlarında benzer algılara sahip oldukları şeklinde yorumlanabilir.

Acar ve Dündar'ın (2008) yapmış oldukları araştırma sonucuna göre ise, kadın ve erkeklerin yıldırma davranışlarına maruz kalma sıklığı açısından aralarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Benzer bir şekilde, yapılan birçok araştırmada cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmamıştır (Aktop, 2006; Yavuz, 2007; Acar ve Dündar, 2008; İbicioğlu, Çiftçi ve Derya, 2009; Günel, 2010; Doğan, Çınar, Duman ve Yurdugül, 2011; Çivildağ ve Sargın, 2011; Akt, Uğurlu, Çağlar ve Güneş, 2012).

5.1.1.3. Branşın Örgütsel Bağlılık Boyutuna İlişkin Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının sınıf öğretmenliği ve diğer branşlara göre anlamlı farklılık olmadığını sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarında herhangi bir etkiye sahip olmadığını görmekteyiz. Manidar farklılığın olmaması örgütsel bağlılık ölçeğinde öğretmenlerin branş değişkenine göre örgütsel bağlılık ölçeğinin tüm boyutlarında benzer algılara sahip oldukları şeklinde yorumlanabilir.

5.1.1.4. Branşın Yıldırma Boyutuna İlişkin Sonuç ve Tartışma

Branş değişkeni açısından sınıf öğretmenleri ile diğer branşlar arasında yıldırma maruz kalmaları yönünden farklılık olduğunu görebilmekteyiz. Manidar farklılığın olması yıldırma ölçeğinde öğretmenlerin branş değişkenine göre yıldırma ölçeğinin tüm boyutlarında farklı algılara sahip oldukları şeklindedir. Öğretmenlerin karşılaştıkları yıldırma ile sınıf öğretmenliği ve diğer branşlar arasında manidar farklılık bulunmaktadır.

5.1.1.5. Medeni Durumun Örgütsel Bağlılık Boyutuna İlişkin Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlerin evli veya bekar olmaları örgütsel bağlılıklarında herhangi bir etki etmediği anlaşılmaktadır. Manidar farklılığın olmaması örgütsel bağlılık ölçeğinde öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre örgütsel bağlılık ölçeğinin tüm boyutlarında benzer algılara sahip oldukları şeklindedir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile medeni durumları arasında manidar farklılık bulunmamaktadır.

5.1.1.6. Medeni Durumun Yıldırma Boyutuna İlişkin Sonuç ve Tartışma

Medeni durum değişkeni açısından yıldırma ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin evli veya bekar olmaları yıldırma maruz kalmalarında herhangi bir etkisinin olmadığı anlaşılmaktadır. Anlamlı farklılığın olmaması yıldırma ölçeğinde öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre yıldırma ölçeğinin tüm boyutlarında benzer algılara sahip oldukları şeklindedir.

Medeni durum değişkeni açısından yapılan litaretür taramasında anlamlı bir fark olmadığını gösteren çalışmalar (Ayhan ve Şahbudak, 2012) olduğu gibi medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılığın olduğunu gösteren çalışmalar ise (Doğan, Çınar, Duman ve Yurdugül, 2011) mevcuttur. Medeni durum açısından boşanmışların daha fazla maruz kaldıklarını gösteren bir çalışmaya da rastlanmıştır (Özyer ve Orhan, 2012). Ertürk (2005) yapmış olduğu araştırmada, genel olarak bekâr katılımcıların algılarına dair puan ortalamalarının evli ve dul katılımcılara göre daha yüksek olduğunu saptamıştır. Bu fark, bekâr katılımcıların evli ve dul katılımcılara göre daha çok yıldırma davranışına maruz kaldıkları anlamına görülmektedir.

5.1.1.7. Öğretmenlerin Kıdemlerinin Örgütsel Bağlılık Boyutuna İlişkin Sonuç ve Tartışma

Kıdem değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, uygulama sonrasında en yüksek ortalamaya sahip 11-20 yıllık öğretmenler olduğu ve bunu 21-40 ve 1-10 yıllık öğretmenler izlemektedir. Öğretmenlerin kıdem yılları kategorisine göre örgütsel bağlılıkları arasında bir ilişki olmadığını görülmektedir. Anlamlı farklılığın olmaması örgütsel bağlılık ölçeğinde öğretmenlerin kıdem değişkenine göre örgütsel bağlılık ölçeğinin tüm boyutlarında benzer algılara sahip olduklarını görülmektedir.

5.1.1.7. Öğretmenlerin Kıdemlerinin Karşılaştıkları Yıldırma Boyutuna İlişkin Sonuç ve Tartışma

Kıdem değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, uygulama sonrasında en yüksek ortalamaya sahip 11-20 yıllık öğretmenler olduğu ve bunu 1-10 ve 21-40 yıllık öğretmenler izlemektedir. Manidar farklılığın olmaması yıldırma ölçeğinde öğretmenlerin kıdem değişkenine göre yıldırma ölçeğinin tüm boyutlarında benzer algılara sahip oldukları anlaşılmaktadır.

Kıdem değişkeni açısından öğretmen görüşleri arasında fark olmadığını gösteren çalışmalar (Acar ve Dündar, 2008; Doğan, Çınar, Duman ve Yurdağül, 2011) bu araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

5.1.1.8. Gelir Düzeyinin Örgütsel Bağlılık Boyutuna İlişkin Sonuç ve Tartışma

Gelir düzeyi değişkeni açısından baktığımızda anlamlı bir farklılık olmadığını görmekteyiz. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, en yüksek ortalamaya sahip 3000-5000TL gelire sahip öğretmenler olduğu ve bunu 0-3000 ve 5000-8000TL geliri olan öğretmenler izlemektedir. Öğretmenlerin gelir düzeylerine kategorisine göre örgütsel bağlılıkları arasında bir ilişki olmadığını görmekteyiz. Manidar farklılığın olmaması örgütsel bağlılık ölçeğinde öğretmenlerin gelir düzeyi değişkenine göre örgütsel bağlılık ölçeğinin tüm boyutlarında benzer algılara sahip oldukları şeklinde yorumlanabilir.

5.1.1.9. Gelir Düzeyinin Yıldırma Boyutuna İlişkin Sonuç ve Tartışma

Gelir düzeyi değişkeni açısından baktığımızda anlamlı farklılık olduğunu görmekteyiz. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, en yüksek ortalamaya sahip 0-3000TL gelire sahip öğretmenler olduğu ve bunu 3000-5000 ve 5000-8000TL gelire sahip öğretmenler izlemektedir. Öğretmenlerin kıdem yılları kategorisine göre karşılaştıkları yıldırma arasında bir ilişki olduğunu görmekteyiz. Manidar farklılığın olması yıldırma ölçeğinde öğretmenlerin gelir düzeyi değişkenine göre yıldırma ölçeğinin tüm boyutlarında farklı algılara sahip olduklarını görülmektedir.

5.1.2. Nitel Verilere İlişkin Sonuç ve Tartışma

5.1.2.1. Öğretmenlerin Yaşadıkları Yıldırımların Psikolojik Boyutuna İlişkin Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlerin yaşadıkları yıldırımların psikolojik boyutuna baktığımızda öğretmenlerin en çok maruz kaldığı durumlar dışlanma- terk edilme ve yok sayılma davranışlarını görmekteyiz. Psikolojik baskı ve bir iş yapamaz davranışına maruz kalan öğretmenler takip etmektedir. Doğrudan hakarete uğrayan öğretmenler ise en az seviyede takip etmektedir.

Benzer bir şekilde, yapılan araştırmada psikolojik düzey etkenleri açısından en çok tekrarlanan davranışlar sıklığa göre şöyle sıralanmıştır: İmalı konuşmalar, emeğin küçümsemesi, dünya görüşünü değiştirme çabası, branşa ilişkin küçümseyici tavır, küçümseyici tavır, ben bilirim tavırlarıdır (Uğurlu, Çağlar ve Güneş, 2012).

5.1.2.2. Öğretmenlerin Yaşadıkları Yıldırımların Fiziksel Boyutuna İlişkin Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlerin yaşadıkları yıldırımların fiziksel boyutuna baktığımızda en fazla yaşanan fiziksel durumun öğretmenler arasında gruplaşma olduğunu görülebilmektedir. Selam vermeme davranışına maruz kalanlar öğretmenler arasında gruplaşmayı takip etmektedir. En az görülen fiziksel davranışlar ise ders dağılımında düzensizlik, sözlü taciz, görmezden gelme, sözünün kesilmesi, fiziksel şiddet, tehdit, şikayet etme gibi fiziksel şiddet davranışlarıdır.

Sağlam (2008) tarafından yapılan nitel araştırma sonucunda ise, mağdurun konuşmasının kesilmesi en çok tekrarlanan yıldırma davranışı olarak tespit edilmiştir. Sözün kesilmesi davranışı bu çalışmada bulunan sonuçla benzerlik göstermektedir. Uğurlu, Çağlar ve Güneş (2012)'e göre öğretmen gruplaşmaları, sözünün kesilmesi, yokmuşsunuz gibi davranılması, selam vermeme, zümre toplantısı yapmaktan kaçınma, imalı bakışlar, yan yana oturmaktan kaçınma, adaletsiz ders saatleri düzenlemesi gibi fiziksel davranışlara rastlanmıştır.

5.1.2.3. Öğretmenlerin Yaşadıkları Yıldırımların Tepki Durumları Boyutuna İlişkin Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarına verdikleri tepkilere baktığımızda, öğretmenlerin çoğunluğunun okuldan nefret ettikleri ve okuldan

soğuduklarını ifade etmişlerdir. Öğretmenlerin bir kısmı da ders verimlerinin düştüklerini ve istifa etmeyi düşündüklerini ifade ederlerken bir kısmı da okula bağlılıklarının arttığını ifade etmişlerdir.

5.1.2.4. Öğretmenlerin Yaşadıkları Yıldırımların Kimler Tarafından Uygulandığına İlişkin Sonuç ve Tartışma

Öğretmenler en çok yıldırma davranışına okul idaresi ve öğretmenler tarafından maruz kalmaktadırlar. Öğretmenlerin bir kısmı ise veli tarafından yıldırma davranışına maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Az bir kısmı ise şube müdürü ve öğrenciler tarafından yıldırma davranışına maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir.

Nitel kısımda araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğu bayan olduğu ortaya çıkmıştır. Smith and Shu (2000)'nin araştırmasında, erkekler kadınlardan daha mücadeleci ve baskındır. Böylece bayanlar çoğunlukla mağdur durumunda olmaktadır (Şenturan ve Mankan, 2009). Kadınların erkeklere oranla daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kaldıklarını gösteren çalışmalara literatür de rastlanmıştır (Kök, 2006).

Özler, Atalay ve Şahin'in (2008) sağlık sektöründe yapmış oldukları araştırma sonucunda ise, kadınların erkeklere göre daha çok yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Cemaloğlu (2007) tarafından yapılan araştırma sonuçlarına göre ise erkek öğretmenlerin daha çok yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Yıldırma davranışlarında bulunanların dörtte üçünü ise erkekler oluşturmaktadır.

5.1.2.5. Öğretmenlerin Yaşadıkları Yıldırımların Örgütsel Bağlılık Boyutuna İlişkin Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının örgütsel bağlılıklarına olan etkisinde en fazla etki öğretmenlerin okuldan uzaklaşmak istemeleri olmuştur. Yaşadığı yıldırma davranışları sonucunda öğretmenlerin birçoğu okuldan nefret ettiklerini ifade etmişlerdir. Öğretmenlerin bir kısmı okuldan soğuduklarını ifade ederken bir kısmı da okula bağlılıklarının arttıklarını ifade etmişlerdir. Genel olarak baktığımızda yıldırma maruz kalan öğretmenlerin % 81.8' inin örgütsel bağlılıklarının etkilediğini, okuldan uzaklaştıkları, mesleklerinden soğudukları ve okuldan nefret ettikleri görülmüştür. Diğer taraftan %18.2 ile öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma davranışlarına karşın okullarına bağlandıkları görülmüştür. Sonuç olarak

baktığımızda öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışları öğretmenlerin okula bağlılıklarını, verimlerini, başarılarını, doğrudan etkilemektedir. İnsanlar mutlu olduğu ve değer verildiği ortamlarda bulunmaktan ve çalışmaktan zevk alırlar bu durumda onların örgütsel bağlılıklarını etkilemektedir.

Atalay, (2010)' a göre yıldırma ile örgütsel bağlılık arasında ters oranlı bir ilişki olduğunu tespit edilmiş ve bu ilişkinin 0,1 düzeyinde yani %90 anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır. Bu tespitten hareketle örgütsel bağlılığı yükseltmek için yıldırma ile mücadele etmenin ya da yıldırma ile mücadele ederek örgütsel bağlılığı arttırmanın mümkün olduğunu söylemek matematiksel olarak yanlış olmayacağını ifade etmiştir. Çünkü değişkenlerden biri azalırsa, diğerinin artacağını korelasyon katsayısının (-) eksi değerli olması bu durumu kanıtlamaktadır.

5.2. Öneriler

5.2.1. Uygulayıcılar İçin Öneriler

1. Araştırmamız neticesinde elde edilen bilgiler sonucunda, yıldırma uygulayanların çoğunluğunun yöneticiler olduğundan gerek kurum içi gerek bağımsız eğitim firmalarının yaptığı eğitimlerle öncelikle yöneticilerimizi eğitmeli, davranışlarının kurumlarına nasıl bir maliyet yüklediğini onlara göstermeli ve vazgeçmeleri için çabalamalı, yönetmek eyleminin daha farklı da yapılabileceğini onlara anlatmalıyız.
2. Okulda iş görenler arasındaki ilişkileri olumlu yönde geliştirmek için okul içinde sosyal faaliyetlere geliştirilmelidir.
3. Okul yönetimi performans değerlendirmesini objektif ölçütlere bağlamalı ve buna sadık kalmalıdır.
4. Okulda görev ve iş yükünün dağıtımında eşitlik sağlanmalıdır.
5. Öğretmenlerin dışlanmasına izin verilmemelidir.
6. Yönetici ve öğretmenlere sorun çözme becerilerini geliştirecek eğitimler verilmelidir.
7. İşbirliği ve dayanışmalar artırılmalı bunu sağlamak için takım çalışması teşvik edilmeli.
8. Yönetici ve öğretmenler yıldırma ile başa çıkma becerilerini artıracak eğitim almalıdır.

5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1. Yıldırma davranışlarına maruz kalmış bireyler, maruz kaldıkları eylemleri, duygu ve düşüncelerini açıklamaktan hem rahatsızlık duyarlar hem de daha çok yıldırmaya

maruz kalma endişesiyle bilgi vermekten çekinirler. İş görenler maruz kaldıkları bu davranışları kabullenememekte ve bunu gurur meselesi haline getirmektedirler. Bu davranışlar, bu çalışmanın anket uygulaması aşamasında görülmüştür. Bu yüzden bu konuda yapılacak olan çalışmalarda, araştırmacıların bu konuya dikkat etmeleri gerekmektedir.

2. Yıldırmanya maruz kalan bireylerin, maruz kaldıkları bu davranışlarla nasıl başa çıktıkları araştırılabilir.
3. Yıldırmanın öneminin kavranması için, okul başarısının ne derecede etkileneceği ve sonucunun neler olacağı yeni araştırmalarla ortaya çıkarılabilir.
4. En sık karşılaşılan yıldırmanın ne olduğu araştırılabilir.
5. Yıldırma davranışlarının araştırılmasında, konu itibari ile aynı kurum içinde çalışanlar arası olumsuz davranışlar araştırılmalıdır.

KAYNAKÇA

- Acar, A.B, Dündar, G. (2008). İş yerinde psikolojik yıldırma (yıldırma) maruz kalma sıklığı ile demografik özellikler arasındaki ilişkinin incelenmesi, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2), 111- 120.
- Aktop, N.G. (2006). *Anadolu Üniversitesi öğretim elemanlarının mobbinge ilişkin görüşleri ve deneyimleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Alkan, E. (2011). *Yıldırma (Yıldırma) davranışlarının beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin tükenmişliği üzerine etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir
- Altuntaş, C. (2010). *Yıldırma kavramı ve örnekleri üzerine uygulamalı bir çalışma*, *Journal of Yasar University*, 18 (5), 2995- 3015.
- Arpacıoğlu, G. (2005). *Türkiye’de zorbalık bir çalışma biçimi*, erişim: 07.01.2015, <http://www.insankaynaklari.com>
- Arpacıoğlu, G. (2005). *İşyerindeki stresin gizli kaynağı: zorbalık ve yıldırma*, erişim: 07.01.2015, <http://www.ntvmsnbc.com/news/313446.asp#Body>
- Arpacıoğlu, G. (2003), “*İşyerindeki stresin gizli kaynağı: Zorbalık ve duygusal Taciz*”, *Human Resources*, Sayı: 10- 11, Aralık
- Atalay, İ. (2010). *Mobbingin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Kamu sektöründen bir örnek*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara

- Aydın, Ş., Şahin, N. Ve Uzun, D. (2007). Örgütlerde yaşanan yıldırma sorunlarının Konaklama işletmeleri açısından değerlendirilmesi. *Ç. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 16(2)*, 61-67.
- Ayhan, S. ve Şahbudak, E. (2012). Üniversitelerde asistanlara yönelik psikolojik taciz: Gazi, Kocaeli ve Cumhuriyet Üniversitesi örneği. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 4(1)*, 297-310.
- Cemaloğlu, N. (2007) *Örgütlerin kaçınılmaz sorunu: Mobbing, Bilig, 42*, 111-126, Ankara
- Balay, R.(2000), *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balcı, A. (2002). *Etkili okul ve okul geliştirme* (3. baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Baykal, A.N.(2005). *Yutucu rekabet kanuni devrindeki mobbingden günümüze*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Başaran, İ. E.(1982). *Örgütsel davranış*. Ankara: Eğt. Fak. Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş. Çakmak, E.K. Akgün, K.Ş. ve Demirel, F. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. (12. Basım). Ankara: Pegem A.
- Canbay, S. (2007). *İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumu ve denetim odağı ilişkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir
- Celep, C. (2000). *Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler*. Ankara: Anı Yayıncılık
- Ceylan, L.(2005). *Psikolojik baskı ve sınıf öğretmenleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde

- Cüceloğlu, D. (1993). *İnsan ve davranışı*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Cüceloğlu, D. (2003), *İnsan ve davranışı: Psikolojinin temel kavramları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Cüceloğlu, D. (2004). *Yeniden insan insana*. İstanbul: Remzi kitabevi.
- Çakır, B.(2006).*İşyerindeki yıldırma eylemlerinin (Yıldırma) isten ayrılmalara etkisi üzerine bir çalışma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Çekmecelioğlu,Hülya;(2006),“İştatmini ve örgütsel bağlılıktutumlarının işten ayrılmaniyetive verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi: Bir Araştırma”,*İş, Güç-Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Haziran, 8(2),153-168.
- Çobanoğlu, Ş.(2005).*Yıldırma işyerinde duygusal saldırı ve mücadele yöntemleri*. İstanbul: Timaş yayınları.
- Dağley, R. C. ve Kgrk, D. C.(1992). *Distributive and procedural justice as antecedents of job satisfaction and intent to turnover*. Human Relations
- Davenport, N. Schwartz, R.D ve Elliott, G.P. (2003). *Yıldırma işyerinde duygusal taciz*, (Çev.: O. C. ÖnerToy). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Demirel, Y. ve Özçınar, M. F. (2009). “Örgütsel vatandaşlık davranışının iş tatmini üzerine etkisi: Farklı sektörlere yönelik bir araştırma”, *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*,23 (1), 129- 145
- Demirsel, T. (2006). *İş dünyasında etik dışı örgütsel davranış sarmalının arkaplanı: Yıldırma süreci ve yıldırma aktörleri*. II. Uygulamalı Etik Kongresi Bildiriler Kitabı,s: 1-7, 18-20 Ekim.ODTÜ, Ankara

- Dođan, İsmail. (2008). *Deđişen grup yařamı ve liderlik, 21. yūzyılda liderlik sempozyumu bildiriler*, Ankara
- Doğan, M. A. (2009). *İlköğretim okullarında öğretmenlere uygulanan psikolojik şiddetin (yıldırma) iş doyumuna etkisi: Ankara ili Sincan ilçesi örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
- Doğan, D. Çınar, M. Duman, D. Ve Yurdugöl, H.(2011). *Bilişim teknolojileri öğretmenlerinin iş ortamında psikolojik yıldırmaya (yıldırma) ilişkin algı ve görüşleri*.5th International Computer& Instructional Technologies Symposium. Fırat Üniversitesi, Elazığ
- Einarsen, S.(2000).*Harassment and bullying at work: A Review of the Scandinavian Approac*, Aggression and Violent Behavior, 5 (4), 379- 401.
- Ergenekon, S.(2006).*İşyerinde mobbing (yıldırma)*. İnsan kaynakları.com içerik ekibi.İş yerimde yalnızım Mobbing. erişim: 07.01.2015. <http://www.insankaynakları.com>
- Gökçe, A.T.(2006). *İş yerinde yıldırma: Özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticileri üzerine yapılan bir araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Ankara
- Göl, H.(2003).*Karizmatik liderlik ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma*. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimleri Enstitüsü. Doktora Tezi, Koceli
- Günel, Ö.D. (2010). İşletmelerde yıldırma olgusu ve yıldırma mağdurlarının kişilik özelliklerine ilişkin bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(3), 37-65

- İbicioğlu, H. Çiftçi, M. ve Derya, S.(2009). Örgütlerde mobbing (yıldırma): kamu örgütlerinde bir inceleme. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 1(2), 25-38.
- İlsev, A. (1997). *rgtsel bağlılık: Hizmet sektöründe bir araştırma*, Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Ankara
- Karasar, N. (2003). *Bilimsel araştırma yöntemi* (12. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karasar, N. (2006). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Katz, Daniel ve Kahn, Robert L. (1966). *The social psychology of organizations*. New York: Wiley.
- Katz, D. Kahn, R.L. (1977). *rgtlerin toplumsal psikolojisi*. (ev: H. Can, Y. Bayar) TODAİE 167: Ankara
- Kocacık F.(2001). Şiddet olgusu zerine, *Cumhuriyet Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 2(1),20-25
- Kök, S. B. (2006).*İş yaşamında psiko-şiddet sarmalı olarak yıldırma olgusu ve nedenleri*. 25-27 Mayıs 2006 Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F bildirisi, Erzurum
- Kuş, E. (2012). *Nitel-nitel araştırma teknikleri*.Ankara: Anı yayıncılık.
- Leymann, H. (1990). Yıldırma and Psychological Terror at Workpalaces, Violence and Victimis, C.5, S.2
- Leyman, H. (1996). *The content and development of mobbing at work*.European journal of work and organizational psychology, 5(2), 165 -185.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1997). Commitment in the workplace theory.*Research and application*. Sage Publications, Inc, London.

- Ocak, S. (2008). *Öğretmenlerin mobbinge (yıldırma) ilişkin alguları (Edirne ili örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne
- Özcan, N. (2011). *Mobbingin Örgütsel vatandaşlık davranışları üzerine etkisi ve örgütsel sessizlik (Karaman İl Özel İdaresinde Bir Uygulama)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman
- Özler, Atalay ve Şahin (2008). Mobbing'in örgütsel bağlılık üzerine etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22,35-42
- Özsoy,SüheylaA.(2004). Bir Yüksekokul çalışanlarının kuruma bağlılık durumlarının incelenmesi.*İş,Güç-Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*,erişim, <http://www.is.gucdergi.org/>,221:08.01.2015.
- Özyer, K. ve Orhan, U. (2012). *Akademisyenlere uygulanan psikolojik tacize yönelik empirik bir araştırma*. Ege Akademik Araştırma, 12 (4), 511-518, İzmir
- Paksoy, N. (2007).*İşyerinde psikolojik taciz – Mobbing.(Yıldırma)*. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi.Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş
- Rayner, C.(1997). The incidence of workplace bullying.*Journal of Community &Applied Social Psychology*, 7 (3), 199-208.
- Sağlam, A. Ç.(2008). Teachers' views about mobbing (psychological violence) at elementary schools, *Eurasian Journal of Educational Research*, 32, 133-142.
- Salin,D.(2003).*Workplacebullyingamongbusinessprofessionals,publicationsof theswedishschoolofeconomicsandbusinessadministrationNr,117, Helsinki*

- Solmuş, T. (2005). İş yaşamında travmalar: Cinsel taciz ve duygusal zorbalık/taciz (mobbing). *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7(2).
- Sönmez, V. Ve Alacapınar, G. F. (2011). *Örneklendirilmiş bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Surgevil O. Fettahlıoğlu O.O. Guçenmez S. Budak G. (2007).Belediye çalısanlarının duygusal saldırıya uğrama ve tukenmislik duzeylerinin incelenmesine yönelik bir araştırma, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* Haziran, 10, 17
- Şenturan, Ş. ve Mankan, E. (2009). *Ücretin iş yerindeki yıldırma olgusu üzerindeki etkisi*. *Bilig*, 50, 153-168.
- Erişim: 06.01.2015, TDK. www.tdkterim.gov.tr
- Tetik, S. (2010). Yıldırma kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi.*KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 12 (18), 81- 89.
- Tınaz, P. (2008).*İşyerinde psikolojik taciz (Yıldırma) II*. Baskı.İstanbul:Beta Yayınları.
- Toker-Gökçe, A. (2006). *İş yerinde yıldırma: Özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Tutar, H. (2004). *İşyerinde yıldırma*,1.Baskı. İstanbul: Platin Yayınları.
- Uğurlu, C.T. Çağlar, Ç. Güneş, H. (2012). Orta öğretim okullarında yıldırma (Yıldırma) davranışlarına ilişkin öğretmen görüşleri.*Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*. 10(4), 721-749
- Uygur, A. (2004). *Örgütsel bağlılık ve iş gören performansı. Türkiye vakıflar bankası Ankara, İstanbul ve İzmir ili şubelerine yönelik alan araştırması*.

Yayımlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara

Üye, C. (2009). *Hemşirelerin yöneticileri tarafından yıldırma davranışları ile karşılaşma durumlarının belirlenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Haliç Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul

Vartia, M (1996). *The sources of bullying-psychological work environment and organizational climate*. European Journal of Work and Organizational Psychology. 5 (2), 203-214.

Wiener, Y. (1982). *Commitment in organizations: A Normative view*. Academy of Management Review. 7, 418-428


Yavuz, H. (2007). *Çalışanlarda mobbing (Yıldırma) algısını etkileyen faktörler: S.D.Ü. Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Isparta


Yıldırım, A. Simsek, H. (2005). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin yayınları.

Zapf, D.(1999).Organisational, work group related and personal causes of yıldırma bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20, 70-86.

EKLER

Ek 1: Tez Araştırma İzni

**T.C.**
SİVAS VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



Sayı: 92255297-605.01-E.5249785
Konu: Araştırma İzni
(Yük. Lis. Öğr. Burhanettin KARAKOÇ)

21.05.2015

VALİLİK MAKAMINA

İlgi a) Burhanettin KARAKOÇ'un 20/05/2015 tarihli dilekçesi.
b) Millî Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 07/03/2012 Tarihli B.08.0.YET.00.20.00.0-3616 Sayılı 2012/13 No'lu Genelgesi.
c) Valilik Makamının 10/04/2015 Tarihli ve 92255297-605-3872938 Sayılı Onayı

Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi Burhanettin KARAKOÇ, "Örgütsel Bağlılık ve Duygusal Tazye (Mobbing) Ölçeği" konulu araştırma çalışması kapsamında ilimiz merkez ilçede bulunan ilkököl, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlere yönelik anket çalışması yapmak istemektedir.

İlgi (a) dilekçe ekindeki anket soruları Valilik Makamının İlgi (c) Onayı ile oluşturulan Araştırma Değerlendirme Komisyonu tarafından incelenmiş olup anketin, eğitim öğretim aksatılmaması kaydıyla ilimiz merkez ilçede bulunan ilkököl, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlere uygulanmasında bir sakınca görülmemektedir.

Makamlarınızca da uygun bulunduğu takdirde onaylarınıza arz ederim.

Osman KARATAŞ
Müdür a.
Şube Müdürü

OLUR
21.05.2015
Celal KARAHAN
Vali a.
Millî Eğitim Müdürü V

Görevli Emzirmek İsteyen
Aşk İhsan Ayar
21.05.2015

Ek 2: Örgütsel Bağlılık Ölçeği Uygulama İzni

Re: Örgütsel bağlılık ölçeği



Mehmet Üstüner @ 09.11.2014 | Belgeler

Kime: --burhan 2947 ✉

Outlook.com Etkin Görünüm ^

Yükleniyor...

İşlem çok uzun sürüyorsa, [burayı tıklatın](#)

[Zip olarak indir](#)OneDrive'a kaydet

Sayın Karakoç, bahsi geçen ölçeği yapacağınız araştırmada kullanmanızda tarafımdan bir sakınca görülmemektedir, kullanabilirsiniz. Çalışmalarınızda kolaylıklar dilerim.

Ek 3: Yıldırma Ölçeği Uygulama İzni

Re: Duygusal taciz ölçeği hakkında



kenan ozdil (trozdil@yahoo.com) [Kişilere ekle](#) 26.05.2015 ▶

Kime: --burhan 2947 ✉

Kaynak göstererek kullanabilirsin , çalışmanızda başarılar dilerim.

Kenan

On Monday, May 25, 2015 12:26 PM, --burhan 2947 <burhan2947@hotmail.com> wrote:

Hocam mrbalar ben Burhan KARAKOÇ Cumhuriyet üniversitesinde Eğitimbilimleri enstitüsünde yüksek lisans yapıyorum. Tez dönemindeyim sizin daha önce hazırlamış olduğunuz Duygusal Taciz ölçeğini kullanmak istiyorum. Eğer sizinde izniniz olursa benim mailime yollarsanız sevinirim.

BURHAN KARAKOÇ

Ek 4: Kişisel Bilgi Formu

Sayın Meslektaşım,

Bu araştırmanın amacı, Öğretmenlerin okul içerisinde karşılaştıkları yıldırma (psikolojik taciz) düzeylerinin, örgütsel bağlılık düzeylerine olan etkisini araştırmak amaçlanmaktadır. Araştırma Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü öğrencisi Burhanettin KARAKOÇ tarafından Yüksek lisans tezine dayanak olarak yürütülmektedir. Araştırmada amaç Öğretmenlerin karşılaştıkları yıldırma düzeylerinin örgütsel bağlılıklarına olan etkisi belirlenmek amaçlanmaktadır. Bu nedenle araştırmadan elde edilen veriler, araştırmanın amacı olan bilimsel çalışma dışında kullanılmayacağı gibi, herhangi bir kişi ve kuruluşa da verilmeyecektir.

Araştırma ölçeği üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde kişisel bilgiler yer almaktadır. İkinci bölümde Örgütsel bağlılık ölçeği, üçüncü bölümde ise Yıldırma ölçeği bulunmaktadır. Her ifadeye ilişkin gerçek düşüncenizi yansıtan seçeneği işaretleyerek gösteriniz, Ankete **İSİM YAZMAMANIZ** önemle rica olunur. Katkılarınız için teşekkür ederim.

I. BÖLÜM

Bu bölümde kişisel durumunuza ilişkin sorular bulunmaktadır. Her soruda durumunuza uyan seçeneği lütfen işaretleyiniz.

1. Cinsiyetiniz () 1. Kadın () 2. Erkek
 2. Toplam öğretmenlik süreniz? (rakamla yazınız)
 3. Branşınız ? Sınıf öğretmeni() Diğer branş()
 4. Medeni durumunuz? 1. Evli() 2. Bekar() Evli iseniz evliliğinizin kaçınıcı yılı()
 5. Ailenizin gelir düzeyi? 1. 3000 ve altı() 2. 3000-5000() 3. 5000 ve üstü
- Ek 5: Örgütsel Bağlılık Ölçeği

SEÇENEKLER

1-Hiçbir zaman	2-Nadiren	3-Bazen	4-Çoğu zaman	5-Her zaman
----------------	-----------	---------	--------------	-------------

II. BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

THE QUESTIONNAIRE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT

Bu bölümde, görev yaptığınız Okul hakkındaki görüşlerinize ilişkin sorular bulunmaktadır. Her soru da durumunuza uyan seçeneği, (X) işareti koymak suretiyle yanıtlayınız.

1-Hiçbir zaman	2-Nadiren	SEÇENEKLER: 3-Bazen	4-Çoğu zaman	5-Her zaman
----------------	-----------	------------------------	--------------	-------------

		1	2	3	4	5
1	Okulumda planlama, örgütlenme ve yürütme işlerine atıldığım için kendimi bu okula daha bağlı hissediyorum.					
2	Okulumda hakim olan yüksek düzeydeki güven duygu görevimi bu kadar uzun süre devam ettirmeme neden olmaktadır.					
3	Bu okulda yönetimin bir parçası olduğuma dair güçlü bir duygu yaşıyorum.					
4	Bu okulda mesleki gelişme olanaklarının oluşu beni buraya bağlı kılıyor.					
5	Bu okulda doğru işler doğru kişilere verildiği için kendimi bu okula bağlı hissediyorum.					
6	Okulumun istikrarlı ve gelişmeyi hedefleyen bir yapısının olduğunu düşünüyorum.					
7	Kendimi tamamen bu okulun bir parçası olarak hissediyorum.					
8	Okul müdürümüzün çabalarına destek ve cesaret veriyor olması, kendimi bu okula daha yakın hissetmemi sağlıyor.					
9	Adil ve düşünceli yönetimi nedeniyle kendimi bu okulla büyük ölçüde özdeşleştiriyorum					
10	Yönetimin bir parçası olduğum hissi benim bu okuldan ayrılmamın gelliyor.					
11	Herhangi bir parasal kazanç düşünmeksizin bu okulda ders saatleri dışında da çalışabilirim.					
12	Kişinin kim olduğundan ziyade performansının objektif olarak değerlendirilmesi benim bu okula bağlı olmamı sağlıyor.					
13	Yöneticilerimizin karar alırken, problem çözerken bizleri işbirliğine teşvik etmeleri kendimi buraya bağlı hissetmemi sağlıyor.					
14	Üstlerim yapmış olduğum işleri takdir ettikleri için kendim bu okula büyük ölçüde bağlı hissediyorum.					
15	Okulumda var olan özgürlük ve sorumluluk dengesinin beni gerçekten bu okula bağladığımı düşünüyorum.					
16	Bu okulda dikkate alındığımı, hesaba katıldığımı düşündüğü için kendimi buraya bağlı hissediyorum.					
17	Önerilerim okul yönetimince dikkate alındığı için kendimi buraya bağlı hissediyorum					

Ek 5: Yıldırma Ölçeği

DUYGUSAL TACİZ ÖLÇEĞİ

Yıldırma (yıldırma), bir kişinin yada bir grubun hedef seçilmiş kişiye karşı uyguladıkları ısrarlı, sistematik, hakir görücü, yıldırıcı, haksız söz ve davranışlar dâhil bulunmasıdır. Bu şekildegüçün kötüye kullanılması sonucunda, hedef seçilen kişikendini altüst olmuş tehdit altında, dışlanmış, incitilmiş ve yaralanmış hissetmektedir, kendine olan güvenisarsılır, yeteneklerinden şüphe etmeye başlar ve büyük stres altındadır (Arpacıoğlu, 2004). Yıldırma tüm örgütlerde görülmektedir, ancak kamu örgütlerinde, sosyal işlerde, öğretmenler arasında, eğitim kurumlarında daha yaygın olarak görülmektedir. Yıldırma'ı nefazla görüldüğü çalışma ortamının eğitim örgütleri olmasınedeniyle bu çalışmanın, butür bir değerlendirme yapmaya olanak sağlayacağı düşünölmektedir.

Siz, aşağıdasıralanmış bu olumsuz davranışlarla, hangisi kıklıkla karşılaştınız? Siz indurumunuz en iyiyansıttığınızın ağı seçeneğinkarşısındaki işaretikoyunuz

		Hiçbir zaman	Çokseyrek	Zaman zaman	Sık sık	Her zaman
1)	İş yerimde performansımı etkileyecek bilgiler benden saklanıyor.					
2)	Çalıştığım kişiler kendimi gösterme olanaklarımı kısıtlıyor.					
3)	Jest ve mimiklerle tehdit ediliyorum.					
4)	Sözlü olarak tehdit ediliyorum.					
5)	Yüksek sesle azarlanıyorum.					
6)	İş arkadaşlarım onlarla iletişim kurmamı reddediyor.					
7)	Sözüm sürekli kesiliyor.					
8)	İş yerimde yaptığım işler sürekli eleştiriliyor.					
9)	Görüş / fikir ve önerilerim dikkate alınmıyor.					
10)	Yaptığım işlerle bağlantılı olarak küçümse niyorum.					
11)	Mesleki yeteneklerim eleştiriliyor.					
12)	Kapasitemin altında görevleri yapmaya zorlanıyorum.					
13)	Görevim için önemli olan yetkilerim elimden alınıyor.					
14)	Benden, mantıklı olmayan görevleri yapmam isteniyor.					
15)	Kapasitemi aşan iş yüküyle karşı karşıya kalıyorum.					
16)	Benden, gerçekleştirilmesi imkânsız işleri yapmam isteniyor.					
17)	Bana, önemsiz ve hoş gitmeyecek görevler veriliyor.					
18)	Çalışmalarım ve çabalarım sürekli olarak eleştiriliyor.					
19)	Yaptığım işler abartılı bir biçimde kontrol ediliyor.					
20)	Mesleğ i bırakmam gerektiğ i ima ediliyor.					
21)	Birilerine yaklaştığım da düşmanca karşılanıyorum.					
22)	Göz ardı ediliyorum ve olayların dışında bırakılıyorum.					

		Hiçbirzaman	Çokseyrek	Zaman zaman	Sık sık	Herzaman
23)	Hatalarım diğer çalışanların yanında sürekli hatırlatılıyor.					
24)	Diğer çalışanlarla iletişim kurmam engelleniyor.					
25)	İş arkadaşlarım iş harici benimle konuşmuyor.					
26)	Yönetim ve diğer çalışanlar tarafından önemsenmiyorum.					
27)	İş arkadaşlarım orda değilmişim gibi davranıyor.					
28)	İş arkadaşlarımdan izole edilmiş çalışma ortamı oluşturuluyor.					
29)	Yönetim iş arkadaşlarımla konuşmamı engelliyor.					
30)	Ağır şakalara maruz kalıyorum.					
31)	Haksız suçlamalara maruz kalıyorum.					
32)	Alaya maruz kalıyorum.					
33)	Hakkımda asılsız söylenti çıkarılıyor.					
34)	Kişiliğime yönelik hakaret içeren yorumlar da bulunuluyor.					
35)	Özel yaşamımla ilgili hakareti çeren dedikodular çıkarılıyor.					
36)	Küçük düşürücü isimlerle çağrılıyorum ve saygısız davranılıyor.					
37)	Fiziksel olarak zor görevler veriliyor.					
38)	Gözümü korkutmak için hafif şiddet uygulanıyor.					
39)	Fiziksel zarar veriliyor.					

Ek 6: Örgütsel Bağlılık ve Yıldırmaya İlişkin Görüşme Formu

Bu araştırmada amaç öğretmenlerin okul içerisinde karşılaştıkları yıldırımların örgütsel bağlılıklarına olan etkisi araştırılmak istenmiştir. Araştırma yüksek lisans tezine dayanak olarak yürütülmektedir.

Soruya cevap verirken isim kullanmayınız, kendi isminizi de kesinlikle yazmayınız. Soruya açıklıkla cevap vererseniz sevinirim. Emeginiz için çok teşekkür ederim..

Burhanettin Karakoç
burhan2947@hotmail.com.tr

Soru 1. Okulunuzda size karşı uygulanan ve sizi zor durumda bırakan psikolojik ya da fiziksel davranışlar nelerdir? Bu davranışlar sizin iş yerinizle ilgili tutumlarınızı nasıl etkilemektedir.

- a) Maruz kaldığınız fiziksel ve psikolojik yıldırma davranışları nelerdir? Bu davranışlar yoğun olarak kimler tarafından uygulanmaktadır?
- b) Bu olumsuz davranışlara karşı tepki durumlarınız neler olmuştur?