Öğretmenlerin Bezdire (Mobbing) Yaşama Düzeyi ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*

Investigation of the Relationship Between the Teachers' Mobbing Levels and Their Organizational Commitment

Hanifi Yumuşak** - Sabri Çelik***

Abstract: The purpose of this study is to determine the relationship between the mobbing experience of teachers in the education institution they work and their organizational commitment. In this study which is relational screening model, consulted to randomly selected total of 750 teachers who working 45 public primary schools at all district and province of Tokat. In this study, “Negative Acts Questionnaire (NAQ)” was used in order to determine the level of mobbing according to the perceptions of primary school teachers, and “Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)” was used in order to measure the level of organizational commitment of teachers as a means of data collection tools. Sub-problems to solve, the data obtained by means of scales transferred to the SPSS 17 package program, calculated arithmetic mean, standard deviation values, pearson correlation coefficients and regression analysis was made. Significance level of .05 was used for statistical analysis. The following conclusions are reached as a result of the research; the highest organizational commitment of teachers is the emotional commitment, and normative commitment is followed this. It has been concluded that the lowest organizational commitment of teachers is continuation commitment. There is moderate negative and significant relationship between exposure mobbing level of teachers, working in primary schools with the emotional commitment, and normative commitment of teachers. It is concluded that the relationship between mobbing level and continuation commitment of teachers is lower, positive and significant. As a result of this study, as the frequency of teachers’ mobbing experience is advancing, the organizational commitment level which is perceived by school teachers is reducing.

* Bu makale Hanifi Yumuşak 'ın Sabri Çelik danışmanlığında yürüttüğü yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

** Doktora öğrencisi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı
PhD Candidate, Gazi University, Department of Educational Sciences, Department of Educational Administration
ORCID 0000-0003-3600-2561
hanifiyumusak@gmail.com

*** Prof. Dr., Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı
Prof. Dr., Gazi University, Department of Educational Sciences, Department of Educational Administration
ORCID 0000-0001-8856-4983
sabric@gazi.edu.tr

Cite as/ Atıf: Yumuşak, H. & Çelik, S. (2020). Öğretmenlerin bezdiri (mobbing) yaşama düzeyi ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi, *Turkish Studies - Education*, 15(2), 1411-1427.
<https://dx.doi.org/10.29228/TurkishStudies.41577>

Received/Geliş: 02 February/Şubat 2020

Accepted/Kabul: 26 April/Nisan 2020

Copyright © INTAC LTD, Turkey

Checked by plagiarism software

Published/Yayın: 30 April/Nisan 2020

CC BY-NC 4.0

Structured Abstract: In order to provide the necessary efficiency in educational organizations, the organizational commitment of teachers and the factors affecting commitment are of great importance. When the researches are examined; teachers' job dissatisfaction, working hours, demographic variables, the culture of the organization, the health of the organization, the mobbing and the leadership styles of the managers are some of the variables that affect the organizational commitment of the employees (Cemaloğlu 2007a ; Çobanoğlu, 2005; Tınaz, 2006;). Among these important factors affecting teachers' level of commitment to educational organizations is the mobbing phenomenon in the workplace. It is believed that it is of greater importance for both personal efficiency and the health and life of the organization. The subject of this research is whether a teacher who is exposed to mobbing by the managers, other teachers and their top managers in the workplace has an organizational commitment to the educational organization. The purpose of this study is to determine the relationship between the level of mobbing and their organizational commitment of teachers who working in primary education institutions. This study sought answers to the following questions:

- 1.) What is the level of mobbing of primary school teachers?
- 2.) What are the perception levels of primary school teachers about the dimensions of organizational commitment?
- 3.) Does primary school teachers' mobbing and organizational commitment levels differ according to various variables?
- 4.) Is there a significant relationship between primary school teachers' level of mobbing and organizational commitment?
- 5.) Is the level of mobbing of primary school teachers a significant predictor of organizational commitment dimensions?

Method

This study is in the descriptive correlational survey model. According to Karasar (1994), survey model are research approaches aiming to describe a situation that existed in the past or still as it exists. The survey model model is a research model that aims to determine the presence and / or degree of variation between two and more variables. Researches in the survey model; It makes important contributions to theorists and practitioners in understanding and enhancing knowledge.

Results, Discussion and Conclusion

In this research, the level and direction of public elementary school teachers 'mobbing levels affected teachers' organizational commitment. The results of this research also supported the theoretical studies in the literature. Teachers are less exposed to intimidating behaviors such as pointing with finger, attacking personal area, pushing or interrupting. It can be said that teachers who are victims of mobbing are generally exposed to mobbing based on the legal power of the school administration. This result is similar to the findings of Cemaloğlu and Ertürk (2007), Toker (2006) and Onbaş (2007). When the organizational commitment types and levels of teachers working in primary schools are examined; While the emotional commitment levels are above the "intermediate" level, it can be said that the teachers show continuance commitment close to the middle level in the statements about continuance. In addition, the normative commitment of the teachers can be said to be close to medium level. According to the findings obtained in this research, It was revealed that the highest loyalty type of primary teachers is emotional commitment, followed by normative commitment and the lowest type of commitment is continuance.

In addition, According to the findings obtained in this research as mobbing behaviors increase towards teachers in educational organizations, commitment levels of teachers decrease towards educational organizations. Conflicts in schools can be considered as the premises of mobbing so It can be suggested to school administrators that administrators will notice conflicts by keeping communication through within the institution alive and approaching conflict resolution. Both school administrators and employees should be knowledgeable about various types of seminars or trainings so that early awareness can be raised against mobbing problems. Ethical rules and legal ways must create within the school for the solution of conflicts that created by mobbing so that the establishment of mobbing environment can be prevented.

Keywords: Educational Administration, Mobbing, Organizational Commitment, Affective Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment.

Öz: Bu araştırmanın amacı, İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin bezdiri yaşama düzeyi ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin araştırılmasıdır. İlişkisel tarama modelindeki bu çalışmada, Tokat il merkezi ve diğer ilçelerinden rastgele seçilen 45 kamu ilköğretim okulunda görev yapan toplam 750 öğretmenin görüşüne başvurulmuştur. Araştırmada ilköğretim okulu öğretmenlerinin bezdiri (mobbing) düzeyine ilişkin algılarını ölçmek için; “Olumsuz Davranışlar Ölçeği” (Negative Acts Questionnaire) kullanılırken; öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek için ise, “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” (Organizational Commitment Questionnaire: OCQ) veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Alt problemlerin cevaplarını bulmak için, ölçekler kullanılarak elde edilen veriler SPSS 17 istatistik programına aktarılmış, aritmetik ortalamaları, standart sapma değerleri, Pearson momentler çarpım korelasyon katsayıları hesaplanmış ve regresyon analizi yapılmıştır. İstatistiksel analizlerde anlamlılık düzeyinin kabulünün .05 olarak belirlenmesine karar verilmiştir. Araştırma sonucunda şu bulgulara ulaşılmıştır; öğretmenlerin örgütsel bağlılık boyutlarına ilişkin algı düzeyleri incelendiğinde duygusal bağlılık boyutunda en yüksek ortalamaya sahip oldukları, bu boyutu ise normatif bağlılık boyutunun izlediği görülmüştür. Öğretmen algı düzeylerine göre en düşük örgütsel bağlılık boyutunun ise devam bağlılık boyutu olduğu görülmüştür. İlköğretim öğretmenlerinin bezdiri yaşama düzeyi ile öğretmenlerin duygusal bağlılık ve normatif bağlılık düzeyleri arasında orta düzeyde, negatif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bezdiri düzeyi ile devam bağlılık boyutu arasındaki ilişkinin ise daha düşük düzeyde, pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu saptanmıştır. Bu verilerden hareketle öğretmenlerin bezdiri algılama düzeyi ne kadar çok artarsa ters yönlü olarak öğretmenler tarafından hissedilen örgütsel bağlılık düzeyinde azaldığını söyleyebiliriz.

Anahtar Kelimeler: Eğitim Yönetimi, Bezdiri, Örgütsel Bağlılık, Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılık, Normatif Bağlılık.

Giriş

Örgüt kavramı akla geldiğinde, iki ya da daha fazla sayıdaki insanın, ortak bir amacı yerinde getirmek için davranışlarını formal normlara göre düzenlediği yapı anlaşılmaktadır (Çalık, 1996:375-376). Gaye, örgütsel amaçlar ve bu amaçlara ulaşmak olduğunda, üretim faktörlerinden emeğin yani insan gücünün belirlenen amaçlar doğrultusunda yönlendirilmesi gerekmektedir. Çalışanların belli amaçlara yönlendirilmesi ise yönetim alanının ilgi alanına girmektedir.

21.yy da bilişim alanında ortaya çıkan dikkat çekici ilerlemeler, yoğun bilgi artışına, üretilen ürünlerin hızlı arzına ve tüketimine, iş gücü piyasası ekosisteminde ve iş hayatının kalitesinde döngüsel bir değişim oluşmasına sebep olmaktadır. Bu süreçte örgütler entropiye uğrayarak yok olmamak ve sistemlerini yenilemek için negatif entropiyi güçlü şekilde gerçekleştirmelidir. Bu bağlamda, kendi ekosistemlerindeki değişmelere uyum yeteneklerini geliştirerek, değişime yönelik kapasitelerini artırmak ve örgütsel etkililiği geliştirmeye çalışmaktadır (Ergener, 2008:1). Bu bağlamda örgütlerin en önemli unsuru olan insan ve insana dair özellik ve yaklaşımlar ön plana çıkmaktadır. Akyüz (2001:1) insanın düşünsel olarak sürekli değişime ve gelişime uğradığı bu dönemde, değişim insanla birlikte toplumun yapısında da yeniliklere yol açmaktadır. Değişim yaşamın her alanına temas etmekte, bu temasın kaçınılmaz unsuru olan insan ve insana dair pek çok şeyi farklılaştırmakta bu farklılıkların ise işletmeler ve örgütleri yoğun bir şekilde etkilediğini söylemektedir.

Modern insan, içinde yaşadığı alana ve toplumsal unsurlara daha aktif olarak katılmak istemektedir. Artık insan sadece mekanik bir unsur olarak değil; duyguları, ilgi ve tutumları ile de iş hayatında yer almak istemektedir. Bu nedenle modern insan işine ve örgütüne kendine dair anlam ve birikimi ile daha nitelikli bir katılım arzulamaktadır (Balay, 2000). Yapılan araştırmalar göstermektedir ki, pozitif bir örgüt iklimine sahip işgörenlerin daha yüksek bir iş doyumu elde

ettiklerini ve verimlerinin daha yüksek olduklarını, motivasyon düzeylerinin, çalışmalarındaki etkililiklerinin, örgütsel vatandaşlık davranışlarının ve örgütlerine olan örgütsel bağlılıklarının arttığını göstermektedir (Dağdelen, 1986; Vardi, 2001; Özdemir, 2006). Balcı'ya göre (2003) örgütlerin varlıklarını koruma çabaları açısından örgütsel bağlılık hem bir görev hem de örgütlerinin sürekliliğini sağlamak için nihai bir hedeftir. Çünkü örgütsel bağlılığı yüksek olan işgörenlerin iş doyumları daha yüksek, örgütlerinde daha uyumlu, işlerinde daha üretken ve işlerine olan sadakat düzeyleri daha yüksektir işte tüm bu olumlu örgütsel tutumlar örgütlerinde daha düşük bir mali kayba sebep olur.

Eğitim örgütlerinde görev yapan öğretmenlere dair yapılan araştırmalar incelendiğinde; sinizm, örgütsel vatandaşlık, stres, tükenmişlik ve bağlılık gibi faktörlere etki eden pek çok değişkenin bu kavramlar üzerinde etkin olarak rol oynadığı görülmektedir. Bunların içerisinde öğretmenin işyerine olan bağlılık düzeyini yansıtan örgütsel bağlılık fenomenini etkileyen unsurların başında son yıllarda yurt dışında mobbing olarak isimlendirilen kavramın ön plana çıktığı söylenebilir.

Örgütsel davranışa kılavuzluk yapan standartları tanımlayan iş etiği alanının kapsamına küreselleşmenin etkisi ile kültürel farklılıkların üstesinden gelme, pozitif yönlü bir örgüt kültürünün gelişimi ve mobbing gibi konular da girmiştir. Tınaz (2006b:158) işletmeler, işgörenlerinin bezdiriye maruz kalması sonucunda kalifiye elamanlarını yitireceklerini, iş gücü devir oranının artacağını, çeşitli negatif informal grupların oluşacağını ve çalışanların morallerinin bozulacağını belirtmektedir. Bu tür sorunların çözümünde problemin köküne inilmesi gerektiğini aksi halde yanlış yaklaşımların örgütü zayıflatacağını belirtmektedir.

Bezdiri, birçok ülkede yaygın bir olgu olmasına karşın genelde Türkiye'de bir tabu olarak algılanmakta ve konu üzerinde araştırma yapmaktan uzak durulmaktadır oysa bu durum Uluslararası Çalışma Örgütü'nce örgütlerde karşılaşılan en önemli sorunlardan biri olarak belirtilmektedir (Öğüt ve Demirel, 2006). Sadece çalışanlardaki verimlilik, bağlılık gibi doğrudan etkileri ile değil dolaylı olarak bir örgütü etkileyebileceği gibi doğru bir yaklaşım belirlenmediğinde dalga etkisi yaparak toplumsal etkilere sebep olabilecek olan bezdirme (mobbing) kavramı Türkiye'de henüz yeni incelenmesine ve ilgili önlem kurullarının oluşturulmasına karşın, herhangi bir yasal mevzuat alt yapısına da sahip değildir oysa çeşitli Avrupa ülkelerinde üzerinde yıllardır araştırma yapılan bir konudur. Tınaz (2006b), bezdiri olgusu sadece işgören üzerinde değil çalıştığı örgüt üzerinde de yıkıcı etkilere sahiptir. Bu nedenle bezdirinin kurumsal olarak verdiği zararlar konusunda bilinçlendirmiş bir işletme sahibi ya da örgüt yöneticisi bu olguyla mücadele edecek ve bu olumsuz durumun önüne geçmek için çeşitli önlemler alacaktır. İşgören üzerindeki olumsuzluklar sadece ekonomik değil aynı zamanda sosyal ve duygusal hasarlar olarakta ortaya çıkmaktadır.

Eğitim kurumları tüm toplumu ilgilendiren ve etkileyen yapıları nedeni ile ayrı bir önem sahiptir. Bu örgütlerin topluma gerekli faydayı sağlayabilmesi açısından öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve bağlılığa etki eden unsurlar büyük önem arz etmektedir. Yapılan araştırmalar incelendiğinde; öğretmenlerin iş doyumsuzluğu, çalışma saatleri, sinizm, örgütsel sessizlik, örgütün iklimi, bezdiri ve yöneticilerin liderlik stilleri gibi faktörler işgörenlerin örgütsel bağlılıklarını etkileyen değişkenlerden bazılarıdır (Cemaloğlu 2007a ; Çobanoğlu, 2005; Güven ve Şentürk,2019; Tınaz, 2006). Bezdiri olgusunun öğretmenlerin örgütlerine ve işlerine olan bağlılık düzeylerini negatif yönde etkileyerek doğrudan çalışanın motivasyon, verim, iş doyumunu gibi niteliksel duygularını etkileyeceği dolaylı olarak ise örgütün sağlığı ve sürdürülebilirliğinin devamı için önem arz ettiği düşünülmektedir. Okullarda yöneticiler, diğer öğretmenler ve üst yöneticileri tarafından bezdiriye maruz kalma düzeyine göre, bir öğretmenin örgütüne olan örgütsel bağlılık düzeyinin değişim yönü ve düzeyi bu araştırmanın konusunu oluşturmaktadır.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerinin bezdiri yaşama düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi saptamaktır.

Bu çalışma kapsamında aşağıda ki sorulara cevap aranmıştır:

1. Öğretmenlerinin bezdiri yaşama düzeyleri nedir?
2. Öğretmenlerinin örgütsel bağlılığı ve örgütsel bağlılık boyutlarını hissetmelerine ilişkin algı düzeyleri nedir?
3. Öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve bezdiri yaşama düzeyleri çeşitli değişkenlere göre farklılık göstermekte midir?
4. Öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları düzeyleri ile bezdiri yaşama algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
5. Öğretmenlerinin bezdiri yaşama düzeyi örgütsel bağlılık boyutlarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Çalışmanın amaçlarına uygun olarak ilişkisel yöntem kullanılmıştır. Karasar'a (1994) göre, tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu, var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. İlişkisel yöntem, iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkileri belirlemek ve neden-sonuç ile ilgili bilgiler elde etmek amacıyla yapılan araştırmalardır (Büyüköztürk vd., 2012, s. 184). Tarama modelindeki araştırmalar; bilginin anlaşılmasında, artırılmasında kuramcılara ve uygulayıcılara önemli katkılar sağlamaktadır (Balcı, 1997:77).

Evren ve Örneklem

Evren, araştırmadan elde edilen verilerin analizi ile karşımıza çıkan sonuçların geçerli olacağı, yorumlanacağı ve değerlendirileceği grup olarak tanımlanabilir (Büyüköztürk vd., 2012, s. 80). Bu kapsamda araştırmanın evrenini Tokat il merkezi ve diğer ilçelerindeki kamu ilköğretim okullarında görev yapan 4034 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada, evrendeki alt grupların örneklemde temsil edilmelerinin garanti altına alındığı tabakalı örneklem yöntemiyle örneklem seçilmiştir.

Araştırma örneklemine oluşturan öğretmenlere ait kişisel verilere ilişkin Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Öğretmenlere Ait Demografik Bulgular

	Değişkenler	N	%
Cinsiyet	Erkek	319	45
	Kadın	383	55
Yaş	21-30 yaş	288	41
	31-40 yaş	306	44
	41 yaş ve üzeri	108	15
Medeni Durum	Evli	527	75
	Bekar	13	20
	Dul	32	5
Branş	Sınıf Öğretmeni	257	37

	Branş Öğretmeni	445	63
	Eğitim Enstitüsü	55	8
	Yüksek Öğretmen Okulu	13	2
Mezun Olunan Kurum	Fen-Edebiyat Fakültesi	51	7
	Eğitim Fakültesi	583	83
Görev Yeri	Şehir	287	41
	İlçe	271	39
	Kasaba	86	12
	Köy	58	8
Mesleki Kıdem	1 -5 yıl	205	29
	6- 10 yıl	228	33
	11-15 yıl	145	21
	16-20 yıl	38	5
	21 yıl ve üzeri	86	12

Araştırmaya katılanların demografik özellikleri incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin %55'ini kadın, %45'inin erkeklerden oluştuğu görülmektedir. Öğretmenlerin yaş ile ilgili verileri incelendiğinde, %44'ünün 31-40 yaş aralığında %41'inin 21-30 yaş aralığında ve %15'i 41 yaş ve üzerinde bir dağılıma ulaşılmıştır. Öğretmenlerin medeni durum dağılımında ise %75'inin evli, %20'sinin bekar ve %5'inin dul oranına sahip olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılım gösterenlerin %63'ü branş öğretmeni ve %37'si sınıf öğretmenidir. Örneklemi oluşturan öğretmenlerin %83'ünün eğitim fakültesi mezunu, %41'inin merkez ilçedeki okullarda görev yaptığı ve %33'ünün ise 6-10 yıl aralığında kıdeme sahip olduğu görülmektedir.

Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerini toplamak için kullanılan veri toplama araçları; “Olumsuz Davranışlar Ölçeği” (Negative Acts Questionnaire) bezdiri düzeyi için ve örgütsel bağlılık düzeyi için “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” (Organizational Commitment Questionnaire: OCQ) kullanılmıştır.

Olumsuz Davranış Ölçeği (ODÖ)

Bu ölçek, çeşitli olumsuz davranışlara maruz kalma ifadelerinin yer aldığı ve dolaylı olarak bezdiriye ölçek 21 maddeden oluşmaktadır. Maddeler davranışlarla ilgili olup bezdiri kavramına herhangi bir vurgu yapılmamıştır. “Bunun sağladığı yarar ise, anket uygulanan kişinin maruz kaldığı davranışın bezdiri olarak etiketlenme baskısına uğramadan davranışa maruz kalma derecesinin ölçülmesidir.” Cemaloğlu tarafından Türkçeye çevrilen ölçek, dil uzmanları tarafından Türkçeye çevrilmiş, alan uzmanları tarafından da incelenerek son halini almıştır. Cemaloğlu (2007) tarafından yapılan faktör analizi sonucunda 21 maddenin bir faktör altında toplandığı ve toplam varyansın .71 olduğu anlaşıldı. Maddelerin Cronbach Alpha katsayısı $\alpha=.94$, faktör yükleri ise .59 ile .87 arasındadır (Cemaloğlu, 2007b). Bu araştırmada yapılan geçerlik ve güvenirlik çalışmasında da ODÖ bir faktör bulunmuştur. Maddelerin Cronbach Alpha katsayısı $\alpha=.94$, madde toplam korelasyonları .537 - .759 arasında değişmektedir.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği (OCQ)

“Örgütsel Bağlılık Ölçeği” (Organizational Commitment Questionnaire: OCQ), duygusal bağlılık, devam bağlılık ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyuttan oluşan bir ölçektir. Daha önce Pelit, Boylu ve Güçer'in (2007) daha önce akademisyenler üzerine yaptıkları araştırmalarında elde

ettikleri faktör analizi sonucunda, yeterli değerlere sahip olmayan iki maddenin çıkartılmasıyla ölçekte kalan madde sayısı 16 olmuştur. Cronbach's Alpha $\alpha=.82$ olarak hesaplanırken, duygusal bağlılık boyutunda iç tutarlılık katsayısı $\alpha=.90$; normatif bağlılık boyutunda $\alpha=.77$; devam bağlılığı boyutunda $\alpha=.77$ ise olarak hesaplanmıştır. Araştırmamızda ise tüm testin iç tutarlılık katsayısı Cronbach's Alpha $\alpha=.87$ olarak hesaplanırken, duygusal bağlılık boyutunda iç tutarlılık katsayısı $\alpha=.92$, devam bağlılığı boyutunda iç tutarlılık katsayısı $\alpha=.72$ ve normatif bağlılık ise $\alpha=.84$ olarak hesaplanmıştır.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırma için kullanılacak ölçekler, gerekli yasal izinler alındıktan sonra yasal izin belgesi ile örneklem kapsamında belirlenen okullara gidilerek, araştırmacı tarafından uygulanmıştır. Daha önceden sayısı belirlenen 750 adet veri toplama aracı 2 okul hariç (posta yolu ile gönderilmiştir) araştırmacı tarafından okullara gidilerek yüz yüze uygulanmıştır. Veri toplanacak okullara daha önceden bilgi verilerek öğretmenlere ulaşılabilecek en uygun gün ve saatler belirlenmiştir.

Araştırmanın alt problemlerinin analiz edilmesi amacıyla, öğretmenlerden toplanan veriler SPSS 17.0 (The Statistical Package for the Social Sciences) paket programına aktarılmış; toplanan verilerin analizinde temel olarak bağımlı ve bağımsız değişkenlerin özellikleri dikkate alınmış ve her alt problem için ayrı bir alt başlık oluşturularak elde edilen veriler çözümlenerek yorumlanmıştır. Araştırmada hata payı .05 olarak alınmıştır. Araştırmanın alt problemlerinin çözümlenmesi amacıyla, öncelikle ölçeklerden alınan maddelerin ve her bir boyutun puanlarının aritmetik ortalamaları $\bar{X}$ ve standart sapma (Ss) değerleri hesaplanmış, öğretmenlerin bezdiri yaşama düzeylerinin gösterdikleri örgütsel bağlılık türleri üzerindeki yordayıcı gücünü incelemek için ise doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Araştırmada ele alınan değişkenler arasındaki yüzde oranları, korelasyon katsayıları, ortalama değerler ve standart sapma değerleri, standartlaştırılmamış - standartlaştırılmış regresyon katsayıları, R ve düzeltilmiş R^2 değerleri çalışmanın Bulgular ve Yorumlar kısmında sunulmuştur.

Bulgular

Çalışmanın alt problemleri ve bunlara ilişkin bulgular ve yorumlar bu bölümde sunulmuştur. Öğretmenlerin algılarına göre okullarında yaşadıkları bezdiri düzeyine ait ortalama puanlar ve standart sapma değerlerine ait bulgular Tablo 2'de verilmektedir.

Tablo 2. “Öğretmenlerin Yaşadıkları Bezdire Düzeyine İlişkin Puanlarının Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri”

Maddeler	$\bar{X}$	Ss
Birinin başarınızı ...	1,72	,87
Yeterlilik düzeyinizin ...	1,52	,85
Ustalık/Yeterlilik seviyenizin altındaki ...	1,77	,90
Önemli alanlardaki ...	1,59	,78
Hakkınızda dedikodu ...	1,61	,86
Görmezden gelinme ...	1,80	,98
Kişiliğiniz (ör; alışkanlıklar ve görgü) ...	1,37	,74
Bağırılmak veya anlık öfkenin ...	1,44	,67
Parmakla gösterme ...	1,25	,54
Diğerlerinin ...	1,35	,70
Yanlış ve hatalarınızın ...	1,76	,95
Yaklaşımlarınızın ...	1,90	1,07
İşinizle çabalamanızla ...	1,82	,97
Fikir ve görüşlerinizin ...	2,02	,97
İyi geçinmediğiniz ...	1,38	,62
Mantıksız yada yetiştirilmesi ...	1,73	,80
Size karşı suçlama ...	1,49	,76
İşinizin aşırı ...	2,15	1,28
Hakkınız olan bazı şeyleri ...	1,83	1,09
Aşırı alay ve sataşmalara ...	1,26	,57
Üstesinden gelinemeyecek ...	1,71	1,04
	34,47	,63

Tablo 2’de verilen bilgilere göre öğretmenlerin bezdiren düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapmalar incelendiğinde, en yüksek değeri “İşinizin aşırı denetlenmesi” ($\bar{X} = 2.15$)

maddesine ($s= 1.28$), en düşük değeri ise “*Parmakla gösterme, kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme gözdağı veren davranışlar.*” ($\bar{X} = 1.25$) maddesi, ($s= .54$), almaktadır. Standart sapma değerleri incelendiğinde, en homojen dağılımın “*Parmakla gösterme, kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme gözdağı veren davranışlar.*” ($s= .54$) maddesinde, en heterojen dağılımın ise “*İşinizin aşırı denetlenmesi.*” maddesinde ($s= 1.06$) olduğu ortaya çıkmaktadır. Diğer bir perspektiften bakılırsa öğretmenlerinin daha çok, “işin aşırı denetimi” ile “*fikir ve görüşlerin dikkate alınmaması*” maddelerinde yüksek bir ortalama puana sahip olduklarını söyleyebiliriz.

Ayrıca, öğretmenlerin parmakla gösterilmesi, kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme gibi gözdağı veren davranışlara daha az maruz kaldıkları söylenebilir. Bezdiri düzeyi yüksek olan maddelerden yola çıkarak öğretmenlerin, genel olarak idarenin kullanmış olduğu güç türlerinden yasal güce dayalı tutumlardan kaynaklı bir bezdiri algısına ve aşırı denetim yolu ile özgül hareket edebilme kapasitelerinin kısıtlanarak mağdur bırakıldıkları hissine sahip oldukları söylenebilir.

Örneklemede yer alan öğretmenlerin “*duygusal bağlılık*”, “*devama bağlılık*” ve “*normatif bağlılık*” türlerine ilişkin ortalama puanları ($\bar{X}$) ve bu puanların standart sapmaları (S_s) hesaplanmış ve Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Boyutlarına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Puanları

<i>Bağlılık boyutları</i>	$\bar{X}$	S_s
Duygusal Bağlılık	3.47	0.84
Devam Bağlılığı	2.55	0.89
Normatif Bağlılık	2.81	0.83

Örgütsel bağlılık boyutlarına ilişkin öğretmenlerin verdiği cevaplardan yola çıkarak ortalama ve standart sapmalar için Tablo 3 incelendiğinde, en yüksek ortalamaya sahip bağlılık boyutunun duygusal bağlılık ($\bar{X} = 3.47$) olduğu; duygusal bağlılığı ardından normatif bağlılığın ($\bar{X} = 2.81$) bulunduğu; en düşük ortalamaya sahip örgütsel bağlılık boyutunun ise ($\bar{X} = 2.55$) devam bağlılığı olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık kavramı örgütler için pozitif bir anlam ifade etmektedir ve yüksek bağlılığa sahip işgörenlerin örgütlerine olumlu katkı sağlayacakları alan yazında ortaya konmaktadır. Her üç bağlılık boyutuna ilişkin değerler yorumlandığında, duygusal bağlılık ve normatif bağlılığın eldeki veriler ışığında işgörenin örgütüne karşı beslediği olumlu duyguları yansıttığı görülmektedir.

"Öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve bezdiri yaşama düzeyleri çeşitli değişkenlere (cinsiyet ve yaş) göre farklılık göstermekte midir?" Sorusuna ilişkin bulgular Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Cinsiyet Açısından Örgütsel Bağlılık Ortalamalarına ilişkin t Testi Sonuçları

	<i>Cinsiyet</i>	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>Sd</i>	<i>t</i>	<i>P</i>
Duygusal Bağlılık	Erkek	319	3,29	1,03	5,67	,000*
	Kadın	383	2,83	1,12		
Normatif Bağlılık	Erkek	319	2,66	,89	4,46	,000*
	Kadın	383	2,35	,94		
Devama Bağlılık	Erkek	319	2,52	,87	-3,04	,002*
	Kadın	383	2,71	,76		
Bezdiri (Mobbing)	Erkek	319	1,53	,55	-4,43	,000*
	Kadın	383	1,74	,68		

*p<.05

Tablo 4'e göre Duygusal Bağlılık boyutunda kadın ve erkek öğretmenlerin algıları arasındaki fark incelendiğinde, cinsiyet değişkeni açısından öğretmenlerin duygusal, normatif ve devam bağlılığı puanlarının anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir (p<.05). Erkek öğretmenler için duygusal ve normatif bağlılıklar ($\bar{X}=3,29 / \bar{X}=2,66$), kadın öğretmenlerden ($\bar{X}=2,83 / \bar{X}=2,35$) daha yüksek çıkmıştır. Kadınların ($\bar{X}=2,71$) ise devama bağlılık boyutu açısından erkeklere göre ($\bar{X}=2,52$) daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca cinsiyet değişkeni açısından bezdiri yaşama düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için t-testi uygulanmış ve ortalamaların istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde cinsiyet değişkeni açısından farklılaştığı görülmüştür (p<.05). Kadınların bezdiri düzeyine ait ortalamaların ($\bar{X}=1,74$) erkeklerden daha yüksek olduğu bulunmuştur ($\bar{X}=1,53$).

Öğretmenlerin bezdiri yaşama düzeyinin yaş değişkeni açısından, bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için tek yönlü varyans analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Yaş Değişkeni Açısından Öğretmenlerin Bezdiri Düzeylerine Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	<i>Yaş</i>	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>Sd</i>	<i>f</i>	<i>P</i>
Bezdiri (Mobbing)	21-30	288	1,58	,65	4,97	,007*
	31-40	306	1,73	,64		
	41 ve üzeri	108	1,56	,53		
	Toplam	702	1,64	,63		

*p<.05

Tablo 5 incelendiğinde, yaş değişkeni açısından veriler karşılaştırıldığında öğretmenlerin bezdiri algılarına ilişkin varyans analizi sonuçlarına göre yaş grupları arasında göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir (p<.05). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için gerekli değerlere bakıldığında istatistiksel olarak Tukey testi uygun bulunmuş, sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Öğretmenlerin Bezdiri Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Tukey testi)

	<i>Yaş</i>	21-30	31-40	41 ve üzeri
Bezdiri (Mobbing)	21-30	-	-1,4466 P=,015*	Fark yok
	31-40	1,4466 P=,015	-	,16918 P=,046*
	41 ve üzeri	Fark yok	-,16918 P=,046*	-

Tablo 6 veriler incelendiğinde, 21- 30 yaş ile 31 – 40 yaş gurubundaki öğretmenlerin algıladıkları bezdiri puanları arasındaki ortak farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir (ortak fark= 1,4466). Bu farkın hangi grup lehine olduğu incelendiğinde ise 31- 40 yaş gurubu lehine yüksek olduğu yani 31-40 yaş grubunun bezdiri algılarının daha yüksek olduğu söylenebilir. 21-30 yaş gurubu ile 41 ve üzeri yaş grubu arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. İlaveten 31-40 yaş grubu 0,16918 ortalama fark ve 0,05 anlamlılık düzeyinde 41 ve üzeri yaştaki katılımcılara göre daha fazla bezdiri düzeyi algısına sahiptirler. Ortalamalar incelendiğinde ise bezdiri ortalamalarının en yüksek olduğu grup 31-40 yaş ($\bar{X}=1,7331$), ortalamanın en düşük olduğu yaş aralığı ise 41 ve üzeri yaştaki öğretmenler gurubu olduğu görülmektedir ($\bar{X}=1,5639$).

Öğretmenlerinin örgütsel bağlılık boyutları ve bezdiri yaşama düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki var mıdır? Bu alt problemin analiz edilmesine ilişkin hesaplanan Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısının sonuçları Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Değişkenler Arası Korelasyonlar

<i>Değişkenler</i>	1	2	3	4
1- Yıldırma	1.00	-,672**	-,546**	,237**
2- Duygusal bağlılık		1	,731**	-,050*
3- Normatif bağlılık			1	,175**
4- Devam bağlılığı				1

** p<.01 , * p<.05

Korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde duygusal bağlılık boyutu ile bezdiri yaşama düzeyi arasında negatif yönlü ve orta düzeyde ($r=-.672$, $p<.01$); normatif bağlılık boyutu ile bezdiri yaşama algısı arasında negatif yönlü ve orta düzeyde ($r=-.546$, $p<.01$); bezdiri düzeyi ile devama bağlılık boyutu arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyde ($r=.237$, $p<.01$) bir ilişki olduğu söylenebilir. Katılımcıların kurumlarına ilişkin geliştirdikleri örgütsel bağlılık tutumları arasındaki ilişki incelendiğinde, duygusal bağlılık ile normatif bağlılık arasında pozitif yönlü ve yüksek düzeyde ($r=.731$, $p=.05$). Normatif bağlılık ile devama bağlılık arasında ise pozitif yönlü ve düşük düzeyde ($r=.175$, $p<.01$) bir ilişki olduğu görülmektedir.

"Öğretmenlerinin bezdiri yaşama düzeyleri, algıladıkları duygusal bağlılıklarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?" Bu alt problemin analizine ilişkin bezdiri yaşama düzeyi ve örgütsel bağlılığın boyutları (duygusal bağlılık, devama bağlılık ve normatif bağlılık) arasında basit doğrusal regresyon analizi ayrı ayrı yapılarak sonuçlar analiz edilmiştir.

Tablo 8 . Duygusal Bağlılığa Ait Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	4,971	.086	-	57,820	.00
Bezdiri (Mobbing)	-1,170	.049	-,672	-24.037	.00

$R=.67$, $R^2=.45$ $F_{(1-701)}=577.775$, $p<.001$

Tablo 8’deki verilere incelendiğinde, öğretmenlerin algıladıkları bezdiri düzeyinin; katılımcıların duygusal bağlılık algıları üzerinde orta düzeyde ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu söylenebilir ($R=.67$, $p<.01$). Bu yordayıcı özellikler, öğretmenlerin duygusal bağlılık algılarına ait varyansın %45’ini açıklamaktadır ($R^2=.45$). Standardize edilmiş regresyon katsayısı ($\beta=-.672$)

değerini almıştır. Regresyon katsayılarının istatistiksel olarak anlamlılığına ilişkin t-testi sonucu incelendiğinde ise ($t=57.820$, $p<.01$) bezdiri düzeyinin duygusal bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı olduğu söylenebilir.

Tablo 9. Normatif Bağlılığın Yordanmasına Ait Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	3,819	.082	-	46,452	.00
Bezdiri (Mobbing)	-,802	.047	-.546	-17.238	.00

$R=.54$, $R^2=.29$ $F_{(1-701)}=297.133$, $p<.001$

Tablo 9'daki veriler incelendiğinde, öğretmenlerinin algıladıkları bezdiri düzeyinin, öğretmenlerin hissettiği normatif bağlılık düzeyi üzerinde orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir diyebiliriz ($R=.54$, $p<.01$). Bezdiri öğretmenlerin normatif bağlılık düzeylerine ait varyansın %29'unu açıklamaktadır ($R^2=.29$). Yani öğretmenlerin algıladığı normatif bağlılık düzeyinin %29'u bezdirinden kaynaklanıyor diyebiliriz. Standardize edilmiş regresyon katsayısı ($\beta=-.546$) ve regresyon katsayılarının istatistiksel anlamlılığına ilişkin sonuçlar incelendiğinde ise ($t=-17.238$, $p<.01$) bezdiri düzeyinin normatif bağlılık üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir.

Tablo 10. Devam Bağlılığının Yordanmasına Ait Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	2,122	.084	-	25,385	.00
Bezdiri (Mobbing)	,306	.047	.237	6.466	.00

$R=.23$, $R^2=.05$ $F_{(1-701)}=41.806$, $p<.001$

Tablo 10'daki verilere göre, öğretmenlerinin algıladıkları bezdiri düzeyi ile devama bağlılık düzeyleri analiz edildiğinde düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu söylenebilir ($R=.23$, $p<.01$). Bezdiriye ait yordayıcılık etkisinin, devama bağlılık düzeylerine ait varyansın %5'ini açıkladığı görülmektedir ($R^2=.05$). Standardize edilmiş regresyon katsayısı ($\beta=.237$) ve regresyon katsayılarının istatistiksel anlamlılığına ilişkin sonuçlar incelendiğinde ($t=6.466$, $p<.01$) bezdiri algısının devama bağlılık üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu söylenebilir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada, devlet okullarında görev yapan öğretmenlerinin bezdiri algı düzeylerinin kurumlarına karşı hissettikleri örgütsel bağlılık düzeylerini hangi düzeyde ve yönde etkilediği incelenmiştir. Bu araştırma kapsamında birçok örgütsel bağlılık modeli incelenmiş, sonuç olarak bezdiri bağlamında Einarsen, Raknes (1997) ve örgütsel bağlılık açısından ise Meyer, Allen (1997)'nin kuramsal modelleri çalışmanın teorik alt yapısını oluşturmuştur. Bu araştırmanın sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde alan yazındaki diğer kuramsal çalışmaları destekler nitelikte olduğu görülmüştür.

"Parmakla gösterilmesi kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme" gibi gözdağı veren davranışların öğretmenler tarafından daha düşük düzeyde algılandığı görülmüştür. Bezdiri algısının daha yüksek düzeyde olduğu maddeler incelendiğinde, genel olarak okul yönetiminin yasal erkine dayalı olarak bezdiriye maruz bırakıldıkları, yani yöneticilerin sahip oldukları güç türlerinden yasal güç erkini daha fazla kullanarak, aşırı denetim yolu ile öğretmenlerin kendi özgül davranışları üzerinde bir baskı unsuru oluşturdukları algısının bir yansıması olduğu söylenebilir. Bu çıktıları

yorumlayacak olursak, bezdirinin tanımı ile paralellik gösterdiğini söyleyebiliriz. Çünkü bezdiri, fiziksel bir eylemden ziyade daha çok psikolojik tutum ve davranışlar yolu ile bireyleri işlerinden soğutmaya neden olan bir olgudur. Araştırmamızın bu sonucu, Cemaloğlu ve Ertürk (2007), Toker (2006) ve Onbaş'ın (2007) yaptıkları çalışmalarda elde ettikleri sonuçlarla benzerlik göstermektedir. Paralel olarak Gündüz ve Yılmaz'ın (2008) yaptıkları araştırmada, "*yapılan işin aşırı kontrol edilmesi ve öğretmenler tarafından yapılan işin değersiz ve önemsiz görülmesi*" gibi davranışların öğretmenlerin en çok maruz kaldıkları bezdiri davranışları arasında olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Buradan hareketle, okullarda yöneticilerin sahip oldukları güç türlerinden daha çok yasal güç türünü kullandıkları bunun ise öğretmenlerde bir baskı unsuru oluşturduğunu söyleyebiliriz.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık türleri ve düzeyleri açısından araştırma sonuçlarını değerlendirirsek, çalışanın kurumuna ait değerlerini onayladığı, kendini kurumuyla özdeşleştirmeleri şeklinde yorumlanabilecek olan duygusal bağlılık düzeyini ön plana çıkaran maddelere, genel olarak ortalamanın üzerinde bir görüş belirttiği görülmektedir. Bu değerlerden hareketle öğretmenlerin kurumlarına olan duygusal bağlılığın aidiyet hissini arttıracak ve oluşabilecek sorunlarda sorumluluk almaya daha fazla istekli olabilecekleri şeklinde yorumlanabilir. Başarılı okulların ise en önemli özelliklerinden birinin kurumunun sorunlarını kendi sorunu olarak gören ve kurumuna daha uzun süre hizmet eden personele sahip olmak olduğu değerlendirilecek olursa duygusal bağlılığın önemi burada bir kez daha ortaya çıkmaktadır.

Teorik olarak bir işgörende oluşması daha yüksek düzeyde arzu edilen duygusal bağlılık faktörünün öğretmenlerden orta düzeyin üzerinde bir puan almış olması ve standart sapmanın $ss=0.84$ olması da öğretmenlerin homojen olarak bu değerde toplandığını göstermektedir. Okullar açısından değerlendirildiğinde öğretmenliğin bir özveri mesleği olması bu bağlılık faktörünün öğretmenlerde daha yüksek düzeyde olmasını gerekli kılmaktadır. Buradan da öğretmenlerin kendi amaçları ile çalıştıkları kurumların amaçları arasında daha fazla bir özdeşleşmeye ihtiyaç olduğu söylenebilir.

Daha çok "*maddi beklentiler, kıdem, statü, kariyer*" gibi kurumdan ayrıldıktan sonra oluşabilecek kişisel kayıpları önceleyerek bunlardan kaynaklı olarak oluşan örgütsel bağlılık türü olarak tanımlanabilecek devam bağlılık boyutuna ilişkin genel algının genel olarak "*kararsızım*" şeklinde olduğu ve ortalama puanlar göz önüne alındığında öğretmenlerin orta düzeye yakın bir devam bağlılığı hissettikleri söylenebilir. Bu durum birkaç farklı açıdan yorumlanabilir; pozitif bir zaviyeden bakacak olursak, okullar açısından olumlu bir sonuç olan bu bağlılık düzeyinin, işlerine olan sadakatin bir göstergesi olduğu ve bunun yansıması olarak görevlerini çeşitli fedakarlıklarda bulunarak sürdürdükleri söylenebilir. Fakat diğer yünden yorumlayacak olursak öğretmenlerin genel olarak "*kararsızım*" seçeneğine olan yığılmaları karşılıklarına çıkabilecek alternatif durumlarda daha üst düzey ya da daha avantajlı seçenekler karşısında tutumlarını değiştirerek kurumlarını terk edebilecekleri bu durumun da kurum açısından negatif bir sonuç doğurabileceği söylenebilir. Kişisel olarak öğretmenlerin şartlarının uygun olması halinde diğer meslek gruplarına göre çok daha yüksek düzeyde kurum seçebilme şansına sahip oldukları için kurum değiştirme olasılıklarının yüksek olduğu söylenebilir.

Veriler incelendiğinde öğretmenlerin normatif bağlılık düzeylerinin orta seviyeye yakın olduğu söylenebilir. Normatif bağlılık boyutunda şahıslar açısından çalıştıkları kurumlardan ayrılmak bir çıkar sağlasa bile, bu bağlılık türünün onların kurumlarından ayrılmalarını engellediği söylenebilir. Fakat normatif bağlılık duygusal bağlılığın gelişimini azaltıcı bir etkiye sahip olabilir. Normatif bağlılık bağlamında birey, "*örgütte kalma zorunluluğu hissinden*" dolayı çalışmaktadır. Yani zorunluluk duygusu yansıtan bir boyut (Özler, Atalay ve Şahin, 2008: 46) olduğu söylenebilir. Örgütsel bağlılık kavramı gerek çalışanların iş tatmini, motivasyonu gibi bireysel; gerekse bireyin bağlılığının dolaylı yansıması olarak örgütlere pozitif katkı yapan bir faktör olarak değerlendirilmektedir. Her iki bağlılık unsuru incelendiğinde, duygusal bağlılık ve normatif

bağlılığın teorik ve amprik çalışmalar ışığında işgörenin örgütüne karşı beslediği olumlu duyguları yansıttığı görülmektedir.

Devam bağlılık boyutu, bireyin ne örgütüne karşı oluşturduğu duygusal bir yakınlaşma ve özdeşleşme nede ilkesel bir tutum kaynaklı değildir daha çok bir zorunluluk veya bir alternatifsizlik sonucu örgütte kalmaya devam etmektir. Bu nedenle bir bağlılıktan ziyade bir bağımlılık olarak açıklanabilir (Yılmaz ve Dil, 2008). Bu bağlamda gerek alan yazın gerekse eldeki amprik veriler ışığında bir okulun öğretmenlerinde en fazla arzulanacağı bağlılık boyutunun duygusal bağlılık olduğunu söyleyebiliriz. Akabinde duygusal bağlılığın zamanla bir ilke, bir norm halini alarak öğretmenin okuluna ait misyon ve vizyonunu moral bir değer haline getirecek bir normatif bağlılığa ihtiyaç vardır. Bu araştırmada elde edilen bulgular ışığında öğretmenlerin bağlılık boyutları düzeyinin sırasıyla; duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılık olarak sıralandığını görmekteyiz. Bu sonuçlar arzu edilen bir durumu göstermektedir fakat bağlılık boyutlarının orta düzeyde seyretmesi öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını arttırılmasına yönelik çalışmalar yapılması gerekliliğine de dikkat çekmektedir.

Araştırmamızın verilerine göre, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre devam bağlılık düzeyinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum ise bağlılıklarının daha çok maddi bir kayıp ya da bireysel ve finansal kayıplarını karşılayacak bir alternatif yoksunluğundan kaynaklandığı şeklinde değerlendirilebilir. Ayrıca öğretmenliğin çalışma koşulları açısından toplumumuzda daha çok kadınlar için ideal bir meslek olarak görülmesi kadınlar açısından öğretmenlik mesleğinin zoraki bir tercih olarak değerlendirildiği ve bu bağlamda bir tercih yaptıkları söylenebilir.

Araştırmamızın bulgularına göre, kadınların erkeklere göre daha fazla düzeyde bezdiri algısına sahip oldukları görülmektedir. Bu sonuç ise kadınların erkeklere oranla daha duygusal olmaları nedeni ile karşılaştıkları tutum ve davranışlar karşısında daha hissi bir algıya sahip oldukları şeklinde değerlendirilebileceği gibi sosyolojik olarak ise toplumumuzda kadınların daha savunmasız olarak görülme algısı onları bezdiriye daha açık hale getirmiş olabileceği şeklinde yorumlanabilir. Görüşümüze paralel olarak Işıkal (2012) bezdiri'nin kadınlarda yoğunlukla görülme nedenin toplumsal kaynaklı olduğunu ve kadınların toplumda en zayıf halka olarak görüldüğünü belirtmektedir. Bu durumun aksine erkeklerin kadınlara göre daha fazla bezdiri mağduru olduğunu gösteren çalışmalar da bulunmaktadır (Erçetin, Hamedoğlu ve Çelik, 2008).

Yaş değişkeni açısından bezdiri düzeyini ele aldığımızda 21 - 30 yaş grubundaki öğretmenlerde bezdiri algısının daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre, bu yaş grubundaki öğretmenlerin mesleklerinde görece daha yeni olmalarından kaynaklı olarak görev tanımları, özlük hakları gibi normlar hakkında yeterli bilgi birikimine henüz sahip olmamalarından kaynaklı olarak karşılaştıkları bezdiri davranışlarını kasti olarak değil verilen bir görev ya da usta-çırak ilişkisi bağlamında değerlendirdikleri şeklinde yorumlanabilir. Kurbanların, mağduru seçim nedenleri arasında daha çok başarı açısından kendisine rakip olarak görmek ve bu yüzden onları egale etmek gibi etmenlerin yattığını söyleyebiliriz. Bu nedenle psikolojik tacizci tarafından genç öğretmenler kariyer açısından daha tecrübesiz oldukları için rakip olarak görülmüyor olabilir. Ya da genç öğretmenler kendilerinden yaş ve kıdemce daha büyük olan öğretmenleri bir uzman olarak görerek bazı davranışları bir bezdiri unsuru olarak değil de pozitif bir eleştiri olarak algılıyor olabilirler.

Bulgularımıza göre bezdiri algı düzeyinin duygusal ve normatif bağlılıkla negatif bir ilişki içerisinde olduğunu ve bu ilişkinin ise orta düzeyde olduğunu söyleyebiliriz. Kısaca bir öğretmende bezdiri düzeyi arttıkça kurumuna olan bağlılık duygusunun azalacağını dolaylı olarak sadakat, adanmışlık gibi değerlerin zayıflayabileceğini söyleyebiliriz. Bağlılık düzeyi düşen öğretmen ise alternatif arayışlara başvuracak aynı zamanda yaptığı işten de gerekli verimi alamayacaktır. Dolaylı olarak ise kurumu bundan etkilenecek bağlılık düzeyi düşen personelinden gerekli verimi alamadığı

gibi zamanla işgücü devri artacağından kalifiye elamanını kaybederek örgüt üzerinde yıkıcı bir etki oluşacaktır.

Literatür incelendiğinde bezdirinin zamanla işgörenlerin sadakatlerinde azalmaya neden olduğu, işgörende alternatif iş arama niyeti oluşturduğu, bunların sonucu olarakta örgütlerde işgören devir hızını arttırdığı, kişisel olarak çalışanın motivasyon, verimlilik, iş tatminlerini ve örgütsel bağlılık gibi pozitif moral değerlerinde azalma meydana geldiği (Einarsen ve diğ., 1994: 381; Niedl, 1996: 241; Vartia, 1996: 203; Zapf ve diğ., 1996: 215), işgörenleri örgütten soğuttuğu ve ayrıca işgörenin örgütsel bağlılığını negatif yönde etkilediği (Demirel, 2008; Ergener, 2008: 69; Özler ve diğ., 2008: 55; Tunçel, 2009: 190; Yaman, 2009: 133) sonuçlarına ulaşılmaktadır. Araştırmamızın sonuçlarının gerek yurt içi gerekse yurt dışındaki literatürle tutarlı olduğu söylenebilir. Örgütsel bağlılık üzerindeki değişimin ne kadarının bezdiriden kaynaklandığını ortaya koymak için sırasıyla, bezdirinin; duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devama bağlılık üzerindeki etkisine bakılmıştır. Elde edilen verilere göre, öğretmenlerin algıladıkları bezdiri hissinin duygusal bağlılık ve boyutları üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin, kendilerini okullarıyla özdeşleştirmesinde ve kurumlarında kendilerini ailenin bir parçası gibi hissetmelerinde, maruz kalacakları bezdirinin negatif yönde bir etkisi olacağını söylemek mümkündür.

Araştırmamızdan elde edilen bulgulara göre, toplumun tamamını etkileyen, girdisi ve çıktısı insan olan bir örgütten yüksek derecede fayda sağlamak en temel amaçtır. Bunun için ise, yüksek derecede güdülenmiş, okulları ve işleriyle üst düzeyde özdeşleşmiş öğretmenlere ihtiyaç vardır (Katz ve Kahn 1977, 408). Ayrıca "*etkili okul hareketi*" bağlamında yapılan çalışmalar öğretmenlerin okula bağlılığı ve işten doyumunun, okul etkililiğinde önemli bir faktör olduğunu göstermektedir. Okulun en önemli ve vazgeçilmez unsuru olan öğretmenler üzerindeki en dikkat edilmesi gereken sorunlardan biri olan bezdiri olgusu, onların örgütsel bağlılıklarını olumsuz yönde etkilemektedir. Bu bağlamda bezdiri yaşayan çalışanın örgütüne olan bağlılığı zayıflayacak bu zayıflık ise diğer örgütsel anomileri tetikleyerek çalışanın motivasyon, verimlilik gibi örgütsel bağlılıktan dolayı olarak etkilenen moral değerleri zayıflatacaktır.

Okullarda yaşanan çatışmalar bezdirinin ayak sesleri olarak düşünülebilir. Bu yüzden yöneticilerin kurum içinde şeffaf bir yönetim tarzı benimsemeleri, iletişimi canlı tutarak çatışmaları fark etmeleri ve çatışmayı çözme yaklaşımında bulunmaları okul yöneticilerine önerilebilir. Bezdiri nedeni ile okulda doğabilecek çatışmaların çözümü için okul içerisinde etik kurallar ve yasal yollar oluşturarak gerekli bilinçlendirme ve farkındalık kazandırılarak bezdiri oluşumuna uygun bir ortamın oluşmasının önüne geçilebilir. Gerek okul yöneticileri, gerekse öğretmenler bezdiri ve etkileri konusunda çeşitli seminer veya eğitimlerle bilgilendirilerek bilinç düzeyleri artırılmalı bu sayede bezdiri sorunlarına karşı erken farkındalık kazandırılmalıdır, bezdiri ortaya çıkmadan önce, yani reaktif değil proaktif önlemler alınarak bezdiri oluşmadan önüne geçilmelidir. Ayrıca bezdiriye tevessül edecek kişi veya kişilerin psikolojik şiddet eylemlerinin sonucunda ne gibi yaptırımlarla karşılaşacaklarının farkında olmaları caydırıcı bir etki oluşturacaktır.

Kaynakça

- Akyüz, Ö. F., (2001). *Değişim rüzgarında stratejik insan kaynakları planlaması*. Sistem Yayıncılık.
- Balay, R. (2000). *Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi], Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara. <https://doi.org/10.29029/busbed.397389>
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel sosyalleşme kuram strateji ve taktikler*. Pegem A Yayıncılık.
- Balcı, A. (1997). *Sosyal bilimlerde araştırma: Yöntem, teknik ve ilkeler*. Pegem A Yayıncılık. https://doi.org/10.1501/egifak_00000000687.

- Boylu, Y., Pelit, E. & Güçer, E. (2007). Gazi üniversitesi ticaret ve turizm eğitim fakültesinde çalışan akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 86 (114).
https://doi.org/10.17152/gefad.595058
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi Yayınları. https://doi.org/10.14527/9789944919289
- Cemaloğlu, N. (2007a). Örgütlerin kaçınılmaz sorunu: yıldırma. *Bilig Dergisi*, 42, 111- 126.
- Cemaloğlu, N. (2007b). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile yıldırma arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 77-87. https://doi.org/10.14686/buefad.312405
- Cemaloğlu, N. & Ertürk, A. (2007). Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin cinsiyet yönünden incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*. 5(2), 345-362.
- Çalık, T. (1996). Örgütsel amaçları gerçekleştirmede çevre ve insan faktörünün önemi. *Eğitim Yönetimi*. Yıl: 2, Sayı: 3, Yaz 1996, 375-382.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *İşyerinde duygusal saldırı ve mücadele yöntemleri*. Timaş Yayınları.
- Dağdelen, O. (1986). *Motivasyon ve örgütsel iklim*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Ortadoğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Demirel, Y. (2008). Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: tekstil sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt.15, Sayı.2, ss.179-194.
https://doi.org/10.11611/yead.327329
- Einarsen, S. & Raknes, B. I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and Victims*, 12, 247-263. https://doi.org/10.1891/0886-6708.12.3.247
- Einarsen, S., Raknes, B. I. & Matthiesen, S. B. (1994). Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: An explanatory study. *European Work and Organizational Psychologist*, 4(4), 381-401. https://doi.org/10.1080/13594329408410497
- Erçetin, Ş. Ş., Hamedoğlu, M. A., & Çelik, S. (2008). Mobbing in primary schools: A case study for Hendek country, Sakarya. *World Applied Sciences Journal*, 3(6), 945-955.
- Ergener, B. (2008). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yıldırma (mobbing) yaşamaları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gündüz, H.B. & Yılmaz, Ö. (2008). Orta öğretim kurumlarında mobbing (yıldırma) davranışlarına ilişkin öğretmen ve yönetici görüşleri (Düzce ili örneği). *Millî Eğitim Dergisi*, 179, 269-281.
https://doi.org/10.17679/inuefd.539258
- Karasar, N. (2004). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Katz, D. & Kahn, R.L. (1977). *Örgütlerin toplumsal psikolojisi*. Todaie Yayınları.
- Konakçı Göven, E. & Şentürk, İ. (2019). İlkokullarda örgütsel sessizlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(), 1223-1247.
https://doi.org/10.17494/ogusbd.555471
- Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1997). *Commitment in the workplace. theory, research and application*. London. Sage Publications.

- Niedl, K. (1996). Mobbing and wellbeing: Economic and personel development Implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2): 239- 249. <https://doi.org/10.1080/13594329608414857>
- Onbaş, N. (2007). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin eğitim örgütlerinde duygusal şiddete ilişkin görüşleri üzerine bir araştırma*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa. <https://doi.org/10.14520/adyusbd.487251>
- Öğüt, A. & Demirsel, T. (2006). *İş dünyasında etik dışı örgütsel davranış sarmalının arka planı: Mobbing süreci ve mobbing aktörleri. II. Uygulamalı Etik Kongresi Bildiriler Kitabı. 18-20 Ekim*. Ortadoğu Teknik Üniversitesi. https://doi.org/10.1501/sbfter_00000002198
- Özdemir, F. (2006). *Örgütsel iklimin iş tatmin düzeyine etkisi: Tekstil sektöründe bir araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana. <https://doi.org/10.35379/cusosbil.630805>
- Özler, D. E., Atalay, C. & Şahin, M.D. (2008). Mobbingin örgütsel bağlılık üzerine etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22, ss.37–60. <https://doi.org/10.18037/ausbd.579290>
- Tınaz, P. (2006a). İşyerinde psikolojik taciz. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. 2006 / 4 (11).
- Tınaz, P. (2006b). *İşyerinde psikolojik taciz (mobbing)*. Beta Yayınları.
- Toker Gökçe, A. (2006). *İş yerinde yıldırma: Özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticileri üzerine yapılan bir araştırma*. [Yayımlanmamış Doktora Tezi], Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara. https://doi.org/10.1501/egifak_00000001315
- Tunçel, Ö. (2009). *Kişilik ve örgüt kültürü bağlamında yıldırma davranışının örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Ampirik bir çalışma*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla. <https://doi.org/10.26650/ibr.2020.49.0018>
- Vardi, Y. (2001). The effects of organizational and ethical climates on misconduct at work. *Journal of Business Ethics* 29, 325-337.
- Vartia, M. (1996). The sources of bullying-psychological work environment and organizational climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2:203-214. <https://doi.org/10.1080/13594329608414855>
- Yaman, E.(2009). *Yönetim psikolojisi açısından- işyerinde psikoşiddet-mobbing*. Nobel Yayınları.
- Yılmaz, A. & Dil, M. (2008). Örgüte bağlılık mı bağımlılık mı? (Örgütsel bağlılığın boyutları ile iş tatmini ilişkisinin kamu sektöründe araştırılması). *Akademik Araştırmalar Dergisi*, Sayı:36, 113-132. <https://doi.org/10.3848/iif.2006.249.0336>
- Zapf, D., Knorz, C. & Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors and job content, social work environment and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2): 215-237. <https://doi.org/10.1080/13594329608414856>