

GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

İLKÖĞRETİM OKULLARINDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN
BEZDİRİ (MOBBING) YAŞAMA DÜZEYİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ
(TOKAT İL ÖRNEĞİ)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN

Hanifi YUMUŞAK

Ankara
Şubat 2013

GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

İLKÖĞRETİM OKULLARINDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN
BEZDİRİ (MOBBING) YAŞAMA DÜZEYİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN

Hanifi YUMUŞAK

Danışman: Doç. Dr. Sabri ÇELİK

**Ankara
Şubat 2013**

Hanifi YUMUŞAK’ ın “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Bezdiri Yaşama Düzeyi İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” başlıklı tezi 27/ 03 / 2013 tarihinde, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Adı Soyadı

İmza

Başkan : Doç. Dr. Murat Gürkan GÜLCAN

Üye (Tez Danışmanı) : Doç. Dr. Sabri ÇELİK

Üye : Doç. Dr. Figen EREŞ

ÖNSÖZ

Örgütler, sanayi çağından başlayarak ve günümüze kadar uzanan bir süreçte ister hizmet sektörü isterse emek sektörü olsun değişen sürece ayak uydurarak birkaç memurla yürütülen personel birimlerinden, personel müdürlüklerine akabinde ise insan kaynaklarına kadar uzanmıştır. Toplumun tamamını ilgilendiren, girdisi ve çıktısı insan olan eğitim örgütlerinden yüksek derecede verim almak en temel amaçtır. Örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde çeşitli unsurların, gerek örgütteki işleyiş yönünü; gerekse örgütte yer alan işgörenlerin örgüte karşı geliştirdikleri işgören davranışlarının belirlenmesinde önemli rolü bulunmaktadır. Bu unsurların bir kısmı olumlu yönde etki ederken bir kısmının ise örgütlere olumsuz yönde tesir etmektedir.

Çağımız iş yerlerinin en önemli ve vazgeçilmez parçası olan insan üzerinde olumsuz tesiri görülen en tehlikeli problemlerden biride bezdiri olgusudur. Örgüt içinde gerilime neden olan ve çatışma oluşturacak bir iklime yol açan tüm psikolojik faktörlerin birleşimi sonucunda ortaya çıkan, çalışanların bağlılıklarını ve çalışma başarısını olumsuz yönde etkileyen temel bir örgütsel sorundur.

Bu araştırmada, ilköğretim öğretmenlerinin bezdiri yaşama düzeylerinin öğretmenlerin okullarda algıladıkları örgütsel bağlılık düzeyine olan etkisi incelenmiştir. Bu çalışmanın bezdiri ve örgütsel bağlılık ile ilgili alanyazına önemli katkılar sağlayacağı beklenmektedir.

Akademik hayata adım atmamda beni destekleyen değerli hocam Sayın Prof. Dr. Temel ÇALIK' a teşekkürü bir borç bilirim. Bu araştırmanın her aşamasında her türlü görüş ve desteğini esirgemeyen değerli hocam Doç.Dr. Sabri ÇELİK'e, araştırmamın özellikle başlangıç aşamalarında tecrübe ve bilgilerinden en üst düzeyde faydalandığım yardımlarını esirgemeyen Gazi Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi ABD'nin değerli hocalarına ve çalışanlarına, ayrıca bu uzun süreçte bana sağladığı destek ve gösterdiği anlayıştan dolayı sevgili eşim Emine YUMUŞAK'a sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Hanifi YUMUŞAK

Ankara, Şubat 2013

ÖZET

İLKÖĞRETİM OKULLARINDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN BEZDİRİ YAŞAMA DÜZEYİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

YUMUŞAK, Hanifi

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı
Danışman: Doç. Dr. Sabri ÇELİK
Şubat -2013, 151 Sayfa

Bu araştırmanın amacı, İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Bezdiri Yaşama Düzeyi İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin araştırılmasıdır.

İlişkisel tarama modelindeki bu çalışmada, Tokat ili ve tüm ilçelerinden rastgele seçilen 45 kamu ilköğretim okulunda görev yapan toplam 750 öğretmenin görüşüne başvurulmuştur. Araştırmada ilköğretim okulu öğretmenlerinin bezdiri ve bağlılık düzeyine ilişkin algılarını ölçmek için; “Olumsuz Davranışlar Ölçeği” (Negative Acts Questionnaire) bezdiri (mobbing) düzeyini belirlemek amacıyla ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek için ise, “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” (Organizational Commitment Questionnaire: OCQ) olmak üzere iki farklı ölçek veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Alt problemlerin çözülmesi amacıyla, ölçekler aracılığıyla elde edilen veriler SPSS 17 paket programına aktarılmış, aritmetik ortalamaları, standart sapma değerleri, Pearson momentler çarpım korelasyon katsayıları hesaplanmış ve regresyon analizi yapılmıştır. İstatistiksel analizlerde .05 anlamlılık düzeyi kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda şu bulgulara ulaşılmıştır; öğretmenlerde hissedilen en yüksek örgütsel bağlılık düzeyinin duygusal bağlılık boyutunda olduğu, bunu normatif bağlılık boyutunun izlediği belirlenmiştir. Öğretmenlerin en düşük örgütsel bağlılık boyutunun ise devam bağlılığı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. 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 anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Bu araştırmanın sonucu olarak, öğretmenlerin bezdiri yaşama sıklığı arttıkça okulda öğretmenler tarafından hissedilen örgütsel bağlılık düzeyinin azaldığı ortaya çıkmıştır.

Anahtar kelimeler: Bezdiri, örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık.

Bu tez çalışması G.Ü.B.A.P tarafından desteklenmiştir. Proje No: (07/2011-30)

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE MOBBING EXPERIENCE OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS IN THE EDUCATION INSTITUTION THEY WORK AND THEIR ORGANIZATIONAL COMMITMENT

YUMUŞAK, Hanifi

Department of Educational Sciences, Educational Administration and Inspection

Gazi University Institute of Educational Sciences

Supervisor: Doç. Dr. Sabri ÇELİK

Feb-2012, 151 pp.

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.

Key words: Mobbing, organizational commitment, affective commitment, continuance commitment, normative commitment.

Funded by G.Ü.B.A.P., Thesis Grant (07/2011-30)

İÇİNDEKİLER

JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI	iii
ÖNSÖZ	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER	ix
TABLolar LİSTESİ	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xv
KISALTMALAR LİSTESİ	xvi
 1. GİRİŞ	 1
1.1. Problem Durumu.....	3
1.2. Araştırmanın Amacı.....	5
1.2.1. Alt Amaçlar.....	5
1.3. Araştırmanın Önemi.....	6
1.4. Varsayımlar	7
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	7
1.6. Tanımlar	7
 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	 10
2.1. Bezdiri İle İlgili Kavramlar	10
2.1.1. Bezdiri Kavramı	10
2.1.1.1. Bezdiri Araştırmalarının Tarihi Gelişimi	12
2.1.1.2. Süreç Olarak Bezdiri	14
2.1.2. Bezdiri Tipleri	17
2.1.2.1. Aşağı Doğru Bezdiri	17
2.1.2.2. Yukarı Doğru Bezdiri	18
2.1.2.3. Yatay Bezdiri	19
2.1.3. Bezdiri Davranışları	19
2.1.4. Bezdiri Nedenleri	21
2.1.5. Bezdiri Davranışını Etkileyen Örgütsel Faktörler	23

2.1.6. Bezdiri Davranışını Etkileyen Kişisel Faktörler	26
2.1.6.1. Kurban Kişiye Ait Faktörler	26
2.1.6.2. Saldırgan Kişilerden Kaynaklanan Faktörler	28
2.1.6.3. Sosyal Gruptan Kaynaklanan Faktörler	30
2.1.7. Bezdiri Davranışının Sonuçları	32
2.1.7.1. Çalışan Açısından Bezdirinin Sonuçları	32
2.1.7.2. Örgüt Açısından Bezdirinin Sonuçları	35
2.1.7.3. Toplum Açısından Bezdirinin Sonuçları	36
2.1.8. Bezdirinin Maliyeti	37
2.1.9. Eğitim Örgütlerinde Bezdirinin Sonuçları	38
2.1.10. Bezdiri'nin Hukuksal Boyutu	40
2.1.10.1. İç Hukuk Açısından Bezdiri	41
2.1.10.2. Dış Hukuk Açısından Bezdiri	45
2.2. Örgütsel Bağlılık ile İlgili Kavramlar	47
2.2.1. Örgüt Kavramı	47
2.2.2. Bağlılık Kavramı	48
2.2.3. Örgütsel Bağlılık	48
2.2.4. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları	51
2.2.4.1. Davranışsal Bağlılık ve Yaklaşımları	52
<i>Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı</i>	54
<i>Salancik'in Yaklaşımı</i>	55
2.2.4.2. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımları.....	56
<i>O'Reilly ve Chatman'ın sınıflandırması</i>	58
<i>Allen ve Meyer'in Sınıflandırması</i>	58
2.2.5. Örgütsel Bağlılığın Unsurları.....	60
2.2.5.1. Duygusal Bağlılık.....	60
2.2.5.2. Devama Bağlılık.....	61
2.2.5.3. Normatif Bağlılık.....	62
2.2.6. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	63
2.2.7. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	65
2.3. Bezdiri (Mobbing) ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki ve İlgili Araştırmalar	67

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ	71
3.1. Araştırma Modeli	71
3.2. Evren ve Örneklem	71
3.3. Veri Toplama Araçları	76
3.4. Verilerin Toplanması ve Analizi	78
4. BULGULAR VE YORUM	80
4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	80
4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	84
4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	90
4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	96
4.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	98
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	103
5.1. Sonuçlar	103
5.2. Öneriler	113
KAYNAKÇA	114
EKLER	128
EK-1. Anket Formu	128
EK-2. Örneklemde Yer Alan Okullar	132
EK-3. Anket İzinleri	133
EK-4. Uygulama İzinleri	134
EK-5. Başbakanlık Genelgesi	135

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.

Bezdiri Olgusu İçin Kullanılan İfadeler 10

Tablo 2.

Leymann'ın Psikolojik Taciz Envanteri 20

Tablo 3.

Örgütsel Bağlılık Tanımlar 49

Tablo 4.

$\alpha = 0.05$ İçin Örneklem Büyüklükleri.....72

Tablo 5.

Araştırma Örnekleme.....75

Tablo 6.

Örnekleme Yeri Alan Öğretmenlerin Kişisel Özelliklerine İlişkin Bulgular 75

Tablo 7.

Örnekleme Yeri Alan Öğretmenlerin Sosyo-demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular 80

Tablo 8.

Öğretmenlerin Okullarındaki Bezdiri Düzeyine İlişkin Algı Puanlarının Yüzde Değerleri.....82

Tablo 9.

Öğretmenlerin Duygusal Bağlılık Düzeylerine İlişkin Puanlarının Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri 84

Tablo 10.

Öğretmenlerin Devam Bağlılığı Düzeylerine İlişkin Puanlarının Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri 86

Tablo 11.

Öğretmenlerin Normatif Bağlılık Düzeylerine İlişkin Puanlarının Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri 88

Tablo 12.

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Türlerine İlişkin Düzeylerinin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Puanları 89

Tablo 13.

Öğretmenlerin Bezdiri ve Bağlılık Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuçlar.....90

Tablo 14.

Öğretmenlerin Bezdiri Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuçlar 92

Tablo 15.

Öğretmenlerin Bezdiri Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuçlar (Tukey testi) 92

Tablo 16.

Öğretmenlerin Bezdiri Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuçlar 93

Tablo 17.

Öğretmenlerin Bezdiri Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuçlar (Tukey testi) 93

Tablo 18.

Öğretmenlerin Bağlılık Düzeylerinin Yerleşim Yeri Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuçlar.....94

Tablo 19.

Öğretmenlerin Duygusal Bağlılık Düzeylerinin Görev Yerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuçlar (Tukey testi).....95

Tablo 20.

Öğretmenlerin Bezdire Düzeylerinin Yerleşim Yeri Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuçlar.....96

Tablo 21.

Değişkenler Arası Korelasyonlar 97

Tablo 22.

Duyusal Bağlılığın Yordanmasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları.....99

Tablo 23.

Normatif Bağlılığın Yordanmasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları.....99

Tablo 24.

Devam Bağlılığının Yordanmasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları.....100

Tablo 25.

Bağlılığının Yordanmasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analiz Sonuçları.....101

ŞEKİLLER LİSTESİ**Şekil 1.**

Zapf' ın Bezdiride Neden Sonuç İlişkisi.....23

Şekil 2.

Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması.....52

Şekil 3.

Örgütsel Bağlılıkta Davranışsal Bakış Açısı.....53

Şekil 4.

Örgütsel Bağlılıkta Tutumsal Bakış Açısı.....56

Şekil 5.

Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli.....59

KISALTMALAR LİSTESİ

MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
NAQ	: (Negative Acts Questionnaire) / (ODS), Olumsuz Davranış Soruları
OCQ	: (Organizational Commitment Questionnaire), Örgütsel Bağlılık Soruları
SPSS	: (Statistical Package For The Social Sciences), Sosyal bilim araştırmalarında istatistik paket programı
PTSD	: (Post – Traumatic Stres Disorder), Travma sonrası stres bozukluğu
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
TDK	: Türk Dil Kurumu

1. GİRİŞ

Genel olarak örgüt denildiğinde, iki ya da daha fazla sayıdaki insanın, ortak bir amacı gerçekleştirmek için davranışlarını formal kurallara göre düzenlediği yapı anlaşılmaktadır (Çalık, 1996:375-376). Söz konusu örgütsel amaçlar ve bu amaçlara ulaşmak olduğunda, üretim faktörlerinden emek yani insan gücünün belirlenen amaçlar doğrultusunda yönlendirilmesi gerekmektedir. Çalışanların belli amaçlara yönlendirilmesi ancak yönetim ile mümkün olmaktadır.

Bilim ve teknoloji alanında meydana gelen hızlı gelişmeler, bilgi patlamasına, üretilen ürünlerin tüketime sunulmasına, işgücü piyasasının doğasında ve iş hayatının kalitesinde sürekli bir değişme meydana gelmesine sebep olmaktadır. Bu süreçte örgütler, yaşam alanlarındaki değişmelere uyum yeteneklerini, kapasitelerini artırarak, örgütsel etkililiği sağlamaya çalışmaktadır (Ergener, 2008:1). Bu bağlamda örgütlerin en önemli unsuru olan insan ve insana dair özellik ve yaklaşımlar ön plana çıkmaktadır. Akyüz (2001:1) insan düşüncesinin sürekli değişime uğradığını çağımızın en önemli olayının, hiç kuşkusuz değişimin neden olduğu yeni toplum yapısı olduğunu ve yaşamın tümünde karşımıza çıkan değişimin insanı ve insanla ilgili olan her şeyi farklılaştırdığını bu farklılaşmadan ise en çok tesir görenlerin işletmeler ve örgütler olduğunu söylemektedir.

Çağdaş insan, toplumsal yaşama ve özellikle de iş yaşamına daha çok kişilik katmak istemektedir. İşin insani yönü daha önemli hale gelmekte, bireyin insanlık özellikleri basta duyguları, ilgileri ve güduları olmak üzere işte daha çok dikkate alınmaktadır. Bu yüzden çağdaş insan, teknolojik imkanları gelişmiş ve parasal sorunları çözülmüş olarak iş çevrelerine, iş ve örgütün desenlenmesine güçlü bir katılım istemektedir (Balay, 2000).

Yapılan araştırmalar, olumlu bir örgüt atmosferinde çalışanların daha yüksek bir iş doyumu elde ettiklerini ve daha verimli olduklarını, motivasyon düzeylerinin, işlerinde olan etkililiklerinin, örgütsel vatandaşlık davranışlarının ve örgütsel bağlılıklarının arttığını göstermektedir (Dağdelen, 1986; Özdemir, 2006; Vardi, 2001).

Küreselleşme süreciyle birlikte örgütsel davranışa yol gösteren standartları betimleyen iş etiği alanının kapsamına kültürel farklılıkların üstesinden gelme, pozitif yönlü bir örgüt kültürünün gelişimi ve mobbing gibi konular da girmiştir. Tınaz (2006b:158), işletmelerin bezdiri sonucunda kilit insanları yitireceklerini, işgücü devir oranının aniden artacağını, hizip oluşacağını ve çalışanların morallerinin bozulacağını belirtmektedir. Sorunların temeline

inilmeden birtakım çalışmaların yapılması, örgüt yapılarının karmaşık bir hal almasına ve örgütün zayıf düşmesine neden olacağının altını çizmektedir.

Bu sorunlar arasında, Uluslararası Çalışma Örgütü'nce de işletmelerde karşılaşılan en önemli sorun olarak görülen bezdiri eylemi, bir çok ülkede yaygın bir fenomen olmasına karşın genelde bir tabu olarak algılanmakta ve konu üzerinde çalışılmaktan kaçınılmaktadır (Öğüt ve Demirsel, 2006). Sadece çalışanların verimliliği üzerindeki etkisi ile değil bütüncül olarak bir örgütü ve dolayısı ile toplumsal etkilere sebep olan bezdirme (mobbing) kavramı Türkiye' de henüz yeni incelenmesine ve ilgili önlem kurullarının oluşturulmasına karşın, çeşitli Avrupa ülkelerinde üzerinde yıllardır araştırma yapılan bir konudur.

BÖLÜM I

Bu bölümde araştırmanın problemi cümlesi, amacı, önemi, sınırlılıkları, varsayımları ve araştırmada kullanılan kavramlar açıklanmıştır.

1.1. Problem

Kaya ve Selçuk (2007:176), bir örgütte iş görenlerin örgütsel bağlılıklarının arttırılmasının öneminden bahsetmişler ve örgütsel bağlılığı düşük iş görenlerin oluşturduğu bir örgütün başarılı olamayacağını, doğru teknikler kullanılarak iş görenlerin örgütsel bağlılıklarının arttırılması yönünde girişimlerde bulunulması gerektiğini, böylelikle daha verimli bir örgüt yapısı sağlanabileceğini belirtmektedir. Buna ek olarak, örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların örgütte daha uzun süre kaldıkları ve örgüt ile olumlu bir ilişki yürüttükleri ifade edilmektedir. Dolayısıyla örgütsel bağlılık ve iş sadakati arasında olumlu bir ilişki vardır (Gregory, 1990; Akt. Erol, 1998:63).

Okul ortamının iş görenleri olarak hizmet veren öğretmenlerin güdülenmiş, üretken, istekli olmaları ve beklentilerine uygun bir örgüt ortamında bulunmaları, onların daha verimli çalışmalarını sağlayabilir. Çünkü eğitim ve kültür öncüsü rolündeki öğretmenlerin davranışlarının öğrencilere ve çevreye yansıtacağı açıktır. Yeterince güdülenmiş öğretmenler, okulun gelişebilmesi ve kültürlü, iyi eğitilmiş, özetle nitelikli öğrenciler ve uzun vadede nitelikli işgücü yetiştirme konularında daha istekli davranabilirler (Ergener, 2008:3).

Yavuz (2008), örgütlerin varlıklarını sürdürmeleri, örgütün en önemli kaynağı olan insan kaynağı olduğunu belirtirken, bir işletmenin rekabet edebilmesini sağlayan, varlığını güçlü ve sürekli kılan, yine o işletmenin işgörenin niteliğine dayandığını söylemektedir. Nitelikli işgörenin örgütte kalması, örgüte bağlı olması ve örgütün amaçlarını benimseyerek bir anlamda o örgütün vatandaşı olduğunun bilincinde olmasını gerektirmektedir.

Yapılan araştırmalar incelendiğinde; eğitim örgütlerinde öğretmenlerin stres, tükenmişlik, iş doyumsuzluğu ve örgüte bağlılık duymamasına neden olan faktörlerin altında pek çok değişkenin etkin olarak rol oynadığı görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını etkileyen bu değişkenlere paralel olarak son yıllarda işyerinde yurt içinde mobbing yurt dışında ise (Workplace bullying ya da workplace mobbing) kavramı kullanılmaya başlanmıştır.

Tınaz (2006b), bezdiri olgusunun birey üzerinde olduğu kadar örgüt üzerinde de tahrip edici sonuçları vardır:

Bu nedenle bir işveren, bezdirinin işletmesine vereceği zararların ne denli ağır olacağını bilse ve ortaya çıkması olası sonuçlara ilişkin bilgilerle donanmış olsa, şüphesiz bu süreçle mücadele etmek ve buna son vermek için süratle elinden geleni yapacaktır. İşveren açısından ortaya çıkan hasarlar, öncelikle ekonomik niteliktedir. Ancak bunun yanında ağır sosyal sonuçların oluşması da kaçınılmazdır.

Bezdiri, çalışma yaşamında bireylerin ve örgütlerin sağlık, refah ve gelişimlerinin önünde büyük bir engel olduğundan, farkına varılması, nedenlerinin belirlenmesi ve önlemlerinin geliştirilmesi oldukça önemlidir.

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler göz önüne alındığında, örgütlerde yaşanan olumsuzluklar, işgörenleri süreç içerisinde etkileyerek, örgütsel faaliyetlerde verimliliğini ve performansını olumsuz yönde etkiler. Bunlara paralel olarak, işgörenlerin örgüte ilgi ve bağlılığının, sorumluluk duygusunun azalması, iste hata yapma ve yetersizlik duygusu, doğrudan ortaya çıkan belirtileridir. İşe devamsızlık yapma, işe geç gelme, işten erken ayrılma, ani emeklilik istemi, iş doyumsuzluğu ve işe yoğunlaşamama ise dolaylı olarak ortaya çıkan durumlardır (Cemaloğlu, 2007a:121). Bunlara bağlı olarak gevşek yapılı bir örgüt sistemine sahip olan okullarımız ve onların işgörenleri olan öğretmenlerimizin daha güdülenmiş, üretken, istekli olmaları, beklentilerine uygun bir örgüt ortamında bulunmaları, onların daha verimli çalışmalarını sağlayabilir. Bu husus sadece kendilerinin değil aynı zamanda diğer örgütlerden farklı özelliklere sahip olan okullarımızın daha başarılı olmalarını ve amaçlarını tam olarak gerçekleştirmesini sağlarken okuldaki ürününün insan olması tüm toplumun hatta insanlığın ortak bir kazancı olacaktır.

Balcı'ya göre (2003) örgütsel bağlılık, örgütlerin varlıklarını koruma uğraşlarının hem temel etkinliklerinden hem de nihai hedeflerinden biridir. Çünkü örgütsel bağlılığı yüksek olan işgörenler daha uyumludur, iş doyumları daha fazladır, daha üretkendir, daha yüksek derecede sadakat ve sorumluluk duygusu ile çalışmaktadır ve sonuç olarak örgütte daha az maliyete neden olmaktadır.

Eğitim örgütlerinde gerekli verimin sağlanabilmesi için öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve bağlılığa etki eden unsurlar büyük önem arz etmektedir. Yapılan araştırmalar incelendiğinde; öğretmenlerin iş doyumsuzluğu, çalışma saatleri, demografik değişkenler, örgütün kültürü, örgütün sağlığı, bezdiri ve yöneticilerin liderlik stillerinin işgörenlerin

örgütsel bağlılıklılıklarını etkileyen değişkenlerden bazılarıdır (Çobanoğlu, 2005; Tınaz, 2006; Cemaloğlu 2007a). Öğretmenlerin eğitim örgütlerine karşı bağlılık düzeylerini etkileyen bu önemli faktörler arasında işyerindeki bezdiri olgusunun, gerek kişisel verim gerekse örgütün sağlığı ve yaşamı için daha tehlikeli olduğu düşünülmektedir. İşyerinde yöneticiler, diğer öğretmenler ve üst yöneticileri tarafından bezdiriye maruz kalan bir öğretmenin eğitim örgütüne örgütsel bağlılık içerisinde olup olmadığı, bu araştırmanın konusunu oluşturmaktadır.

Problem Cümlesi

İlköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerinin bezdiri yaşamaları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki ne düzeyde gerçekleşmektedir?

1.2. Araştırmanın Amacı

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

Alt Amaçlar

Bu çalışma kapsamında aşağıda ki sorulara cevap aranacaktır;

1. İlköğretim okulu öğretmenlerinin bezdiri yaşama düzeyleri nedir?
2. İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılığın boyutları olan
 - a. Duygusal bağlılık,
 - b. Devama bağlılık,
 - c. Normatif bağlılık

örgütsel bağlılık boyutlarını hissetmelerine ilişkin algı düzeyleri nedir?

3. İlköğretim okulu öğretmenlerinin bezdiri yaşama ve örgütsel bağlılık düzeyleri çeşitli değişkenlere (cinsiyet, yaş, medeni durum ve yerleşim yeri (il, ilçe ve köy) göre farklılık göstermekte midir?

4. İlköğretim okulu öğretmenlerinin bezdiri yaşama düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

5. İlköğretimokulu öğretmenlerinin bezdiri yaşama düzeyi

- a. Duygusal bağlılık,
- b. Devama bağlılık,
- c. Normatif bağlılık

olarak belirlenen örgütsel bağlılık boyutlarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

1.3. Önem

Değişen çağımızda artık bilginin doğası ve yapısına ilişkin görüşler köklü bir biçimde değişmiştir. Bu değişikliğin eğitim kurumlarımızı etkilememesi ancak bir ütopyadan ibaret olabilir. Öğrenme ve öğretmeye ilişkin yeni değerler öğrenmenin öğrenci merkezli olarak yeniden düzenlenmesini öngörmektedir. Vurgu öğrencidedir artık bilgi edinme değil, bilgiyi kullanma ve ondan yeni bilgiler üretmek önemlidir. Bunun için öğretmenin "bilgi aktaran konumundan, öğretirken öğrenen bir konuma" geçmesi gerekmektedir.

Öğretmenin takımının bütün elemanlarının kapasitesini en üst düzeye çıkarmaya uğraşan bir antrenör gibi, daha çok yetki ve sorumluluk alması öngörülmektedir. Bunları gerçekleştirecek olan öğretmenlerin ise iş ortamında sağlıklı, huzurlu ve mutlu bir şekilde çalışarak başarı elde etmesinde en önemli faktörlerden birisinin örgütüne duymuş olduğu bağlılık düzeyi olduğu görülmektedir. Örgütüne bağlılık hissetmeyen bir birey oradan uzaklaşmayı tercih edecek belki de yeni bir iş arayışına veya kurum değişikliği yoluna gidecektir. Oysa yapılan çalışmalar göstermektedir ki bir iş yerinde meydana gelen aşırı işgören devinimi başarıyı engellemekte, yeni bireyin oryantasyon süresi ise maliyet ve fayda açısından büyük kayıplara yol açmaktadır. Bu bağlamda çağımızın iş hastalığı olarak kabul edilebilecek olan bezdirinin, işgörenin örgüte olan bağlılık; adanmışlık düzeyini düşürüp hatta yok ederek sadece bezdiriye maruz kalan bireye değil; örgüte, dolayısı ile çocuklarımıza ve toplumumuza telafisi güç sonuçlar doğurması kaçınılmazdır.

Bu sonuçlara paralel olarak işyeri bezdirinin örgütsel bağlılığın bir yordayıcısı olduğunun saptanması, yöneticilere örgütteki sorunların çözümünde nedenleri ve yansımaların anlaşılmasında önemli ipuçları vereceği düşünülmektedir. Bu araştırmanın sonuçları öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını olumsuz yönde etkileyen faktörlerin saptanması ve

öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının artırılmasında önemli etkilere sahip olacaktır. Örgütsel bağlılıkları artan öğretmenlerin mesleki performanslarının artacağı beklentisi de eğitim örgütlerindeki başarı sorunlarının çözümünde etkili olacaktır.

1.4. Varsayımlar

1. Araştırmanın örneklemini, evreni temsil etmektedir.
2. Araştırmaya katılan tüm personelin anket sorularını içten ve amirlerinin etkisinde kalmadan cevaplandıkları kabul edilmiştir.
3. Bezdirinin, örgütsel bağlılık üzerinde etkisi olduğu varsayılarak bu araştırma gerçekleştirilmiştir.
4. Okullardaki bezdiri düzeyini ölçmek için kullanılacak olan “Olumsuz Davranış Ölçeği” (ODÖ) ve öğretmenlerin örgütlerine olan bağlılık düzeyini ölçmek için kullanılan Örgütsel Bağlılık Ölçeği” (Organizational Commitment Questionnaire: OCQ) verileri elde etmek için yeterlidir.

1.5. Sınırlılıklar

Araştırmanın sınırları aşağıda belirtilmiştir.

1. Bu çalışma, Tokat Belediyesi sınırları içerisindeki devlet ilköğretim okullarında 2011-2012 eğitim-öğretim yılında ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin bezdiri yaşamaları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki düzeyinin incelenmesi ile sınırlıdır.
2. Araştırma “Örgütsel Bağlılık” anketinde ifade edilen davranışlarla sınırlıdır.
3. Araştırma, “Olumsuz Davranışlar Anketi”nde ifade edilen davranışlarla sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

İlköğretim: “6-14 yaş grubu çocukların eğitim gördüğü 8 yıllık kesintisiz eğitim-öğretimin yapıldığı eğitim kurumlarıdır” şeklinde iken araştırmamızın uygulama kısmından sonra 30/3/2012 tarih ve 6287 nolu kanun ile 5/1/1961 tarihli ve 222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanununun 7 nci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

“İlköğretim; 1 inci maddede belirtilen amacı gerçekleştirmek için kurulmuş dört yıl süreli ve zorunlu ilköğretim ile dört yıl süreli ve zorunlu ortaokuldan oluşan bir Milli Eğitim ve Öğretim Kurumudur.” şeklinde tanımlanmıştır. Uygulama alanındaki öğretmen örnekleminde herhangi bir değişim olmamıştır.

Etik: Etik kelimesi köken olarak Eski Yunan'a kadar gider Ahlak, ahlakla ilgili demektir ama aralarında farklar vardır. Ahlak ve Etik arasındaki fark: Etik daha çok ahlak üzerinde konuşur, sorgular, tartışır, düşünür, yargılar, Ahlak yöresel, Etik evrenselidir. Evrensel kabul gören kurallardır (MEB, 5176 Sayılı Etik Komisyonu Kanunu). Etik, insanların kişisel tercihleri (Conaway ve Fernandez, 2000), töresel, ahlaksal davranış şekilleri ve görüşleri ile ilgili her şeydir (Yılmaz ve Bayram, 2007).

Örgütsel Bağlılık: İşgörenin işyerine psikolojik olarak bağlanmasını ifade eden örgütsel bağlılık, işgörenin örgütte kalma ve onun için çaba gösterme arzusu ile örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi olarak da tanımlanabilmektedir (Morrow, 1983). Meyer ve Allen ise, örgütsel bağlılığı “çalışanların örgüt ile ilişkilerini yansıtan ve örgüt içinde kalma kararlarını ifade eden psikolojik bir durum" olarak tanımlamıştır (Meyer and Allen, 1997). Örgütsel bağlılık pek çok yazar tarafından farklı boyutlarda çalışılmıştır. Meyer ve Allen örgütsel bağlılığın; duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılık olmak üzere üç boyutu bulunduğunu belirtmektedir (Meyer ve Allen, 1991).

Bezdiri (Mobbing): İngilizce’ de bezdiri kelimesinin karşılığı olan mobbing kavramı, “mob” kökünden gelmekte olup, yasaya uygun olmayan şiddet uygulayan kararsız kalabalık anlamına gelmektedir. Sözcük Latince’de “mobile vulgus” sözcüklerinden türemiştir. Bezdiri sözcüğü ise çevresini kuşatma, topluca saldırma, sıkıntı verme, psikolojik şiddet, taciz anlamında kullanılmaktadır. Mob fiili, bir yerde toplanmak, saldırmak ve ya rahatsız etmek gibi anlamlara da gelmektedir. Bezdiri ile ilgili literatür incelendiğinde, iş yerlerinde, okullarda vb. topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama, gözden düşürme (Türk Dil Kurumu [TDK], 2011), bezdirinin İngilizce’ de karşılığı olan ‘mob’ sözcüğünün, ‘birkaç zayıfın bir araya gelerek saldırgan davranışlar sergilemesi’ anlamına geldiği görülür. Türkiye’ de ise yıldırma, iş yerinde psikolojik taciz ve mobbing şeklindeki kullanımlarıyla karşılaştığımız kavram araştırmamızda “bezdiri” olarak kullanılacaktır. Bu terim 1960’larda

hayvanlar için, daha sonra da çocuklar arasında görülen benzer bir davranış için kullanılmıştır (Cemaloğlu, 2007c). Diğer bir tanıma göre bezdiri, bir işyerinde meslektaşların birbirlerine, yöneticilerin astlarına, astların yöneticilerine yönelik olarak sürdürdükleri iftira, dışlama, sindirme ve taciz davranışlarıdır (Leymann, 1993).

BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde Bezdire ve Örgütsel Bağlılık ilgili kavramlar ile yurtiçinde ve yurtdışında yapılan çalışmalar ele alınarak konunun kavramsal çerçevesi açıklanacaktır. Ayrıca bu bölümde bezdirinin tarihsel gelişimi, nedenleri ve sonuçları üzerinde durulacaktır.

2.1. Bezdire ile İlgili Kavramlar

Bu bölümde bezdire ilgili kavramlardan bezdire, bezdirinin tarihi, bezdire süreci, bezdire nedenleri, bezdire davranışları, eğitim örgütlerinde bezdire ve bezdirinin hukuki boyutları gibi kavramlar tartışılmaya çalışılmıştır.

2.1.1. Bezdire Kavramı

Günümüz teknolojisi ve bilimin hızlı ilerleyişi, örgütsel yaşamı daha da karmaşıktırarak daha yoğun bir hale getirmiştir. Bu yoğun ve sürekli devingen süreç, örgütsel yaşamda stres yaşanmasına sebep olabilir. Bireylerin özel hayatlarında yaşadıkları maddi ve manevi zorluklara bir de iş yerlerinde yaşadıkları stres eklenince hem bireysel hem de örgütsel anlamda ciddi sıkıntılar doğmaktadır. Yapılan araştırmalar stres yaratan birçok faktörün var olduğunu ortaya koymuştur. Örgütsel ortamda çalışanların stres, iş doyumsuzluğu ve tükenmişlik yaşamalarında etkili olan pek çok farklı değişkenden söz edilebilir. Bu değişkenlerden birisi de yıldırma (Cemaloğlu, 2007a:111-126).

Bezdire kavramıyla ilgili literatürde çok farklı tanımlara rastlamak mümkündür (Peterson ve Ray, 2006). Bezdire, en genel anlamda uzun süre ve belli bir sıklıkta tekrar eden olumsuz davranışlara maruz kalmayı ifade etmektedir (Notelaers, Einarsen, Witte ve Vermunt, 2006; Kelly, 2006; Hodson, Roscigno ve Lopez, 2006; Sandvik, 2006; Köse, 2006; Baillien, Neyens, Witte ve Cuyper, 2009).

Matthiesen ve Einarsen'e (2004) göre bezdire, çalışanın sürekli şekilde hiyerarşik olarak bir üstün ya da bir iş arkadaşının baskıcı, bunaltıcı, saldırgan, kötü niyetli, kurnazca ve tehditkâr davranışlarına maruz kaldığı süreçtir. Bultena ve Whatcott'a (2008) göre bezdire, hedefteki kimseyi saf dışı bırakmak, aşağılamak ya da cezalandırmak için girişilen davranışların tümüdür. Craig ve Pepler'e (2003) göre ise bezdire, kişisel ilişkilerde kendini gösteren bir sorundur ve saldırganın karşısındaki kişi üzerinde kötü eylemler yoluyla üstünlük

elde etme mücadelesidir. Bezdiri sürecinde adından en çok söz edilen kavramlar ise tekrar, belirli bir zaman aralığı, gerginlik, güçlerin eşitsizliği ve niyettir(Tracy, Lutgen-Sandvik ve Alberts, 2006).

Bezdiri, bir tür iş yeri terörüdür. Bu terör, bir ya da birkaç kişinin, bir kişiye sistemli olarak yönelttikleri etik dışı iletişim ve düşmanca yaklaşım ve davranışlardan oluşmaktadır (<http://leymann.se/frame.html>, erişim: 12.05.2005).

Bezdiri, uluslar arası bilim dünyasında ortak bir isim bulamamıştır. Bezdiri kavramı İngiltere, İrlanda ve Avustralya’da “bullying”, Almanya ve İskandinav ülkelerinde “mobbing” ve Kuzey Amerika’da “workplace harassment” (iş yerinde sataşma, rahatsız etme) ya da “emotional abuse” (duygusal istismar) olarak adlandırılmaktadır (Voroney, 2005; Tracy vd., 2006). İngilizcede yaşanan bu kavram çeşitliliğine karşı, Fransızcada söz konusu olguyu ifade için manevi taciz anlamına gelen “le harcele-ment moral” terimi kullanılmakta Türkiye’de yapılan çalışmalarda batı literatürüne benzer şekilde kavramın Solmuş (2005) tarafından “duygusal zorbalık/taciz”, Tutar (2004) tarafından “psikolojik şiddet” ve Yücetürk (2003a) tarafından “yıldıрма” şeklinde kullanıldığı görülmektedir.

Tablo 1. *Bezdiri Olgusu İçin Kullanılan İfadeler*

Referans	İfade
1. Brodsky (1976)	Harassment (Taciz)
2. Thylefors (1987)	Scapegoating (Günah keçisi)
3. Matthiesen, Rakness ve Rokkum (1989)	Mobbing(Psikolojik Taciz)
4. Kile (1990)	Health endangering leadership (Sağlığı tehlikeye atan liderlik)
5. Wilson (1991)	Workplace trauma (İşyeri travması)
6. Adams (1992)	Bullying (Zorbalık)
7. Vartia (1993)	Harassment (Taciz)
8. Ashforth (1994)	Petty tyranny (Adi zorbalık)
9. Björkqvist, Österman & Hjelt-Back (1994)	Harassment (Taciz)
10.Leymann (1996)	Mobbing ve Psychological terror (Taciz ve psikolojik terör)
11.Keashy (1998)	Emotional Abuse (Duygusal İstismar)

12.Einarsen (2000)	Bullying / Harassment
13.Zapf & Gross (2001)	Bullying
14.Aguino & Lamertz(2004)	Workplace Victimization (İş yeri Mağduriyeti)
15.Rospenda & Richman (2004)	Generalized Workplace Harassment (Yaygın İş yeri tacizi)
16. Çobanoğlu (2005) ; Tınaz (2006)	Yıldıрма, İş Yerinde Psikolojik Taciz

Kaynak: Einarsen (2000: 382); Jennifer W. Out (2005).

Türkiye’de mobbing kavramının literatürdeki kullanımında bir ortak tercih söz konusu olamamıştır. İş yerinde duygusal şiddet, duygusal taciz, duygusal terör, psikolojik şiddet, iş yeri travması, iş yerinde duygusal saldırı, iş yerinde zorbalık, yıldırma v.b terimler tercih edilmekte (Çobanoğlu, 2005:20) veya dünyanın birçok dilinde bu terim çevirisi yapılmadan, aynen kullanılmaktadır (Çobanoğlu, 2005: 20; Tınaz, 2008: 7; Davenport ve diğ., 2003: 10; Tutar, 2004: 15). Biz ise araştırmamızda mobbing kavramı için, Türk Dil Kurum [TDK] tarafından dilimize 2011 yılında kazandırılan “bezdiri” kelimesini kullanacağız.

2.1.1.1. Bezdiri Araştırmalarının Tarihi Gelişimi

Bezdiri (mobbing) kavramı, ingilizce’de “mob” kökünden gelmektedir. Mob sözcüğü ise kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık anlamına gelmektedir. Bu terim 1960’ larda Alman bir etolog olan Konrad Lorenz tarafından hayvanların düşmanlarını kaçırmak için kullandığı bir davranış için, daha sonra da Peter-Paul Heinemann tarafından çocuklar arasında görülen benzer bir davranış için kullanılmıştır. 1972 yılında ise İsveç’te Bezdiri: Group Violence Among Children (Çocuklar Arasında Grup şiddeti) adlı kitabını yayınlamıştır (Tınaz, 2006b: 11; Davenport, Schwart ve Eliot, 2003: 3-4; Çobanoğlu, 2005: 26). 1980’li yıllarda Leymann, iş yerlerinde de benzeri bir grup şiddetini keşfederek, bezdirinin işgörenler arasında da yaşandığını ileri sürmüştür (Davenport ve diğerleri 2003: 3).

Leymann’ın araştırmaları, bezdiri davranışlarına ilişkin tüm araştırmalara temel oluşturmaktadır, İsveç ve Almanya’da yaptığı araştırmalar sonucu bezdiri olaylarının iş yaşamında yoğun olarak karşılaşılan bir durum olduğunun ortaya koymuştur. Leymann çalışmalarında, işyerinde bezdirinin ortaya çıkış sürecini, şiddetten en çok etkilenen kişileri, bezdirinin psikolojik sonuçlarını da ortaya çıkarmıştır (Tınaz, 2006a: 11,14).

İlk olarak 1988’de İngiliz gazeteci Andrea Adams, British Broadcasting Corporation [BBC]’de yaptığı programlarla bu olguyla kamuoyunun dikkatini çekmiştir. Daha sonra yaptığı çalışmalarını 1992’de "Bullying at Work: How to Confront and Overcome" (İşyerinde Bullying:Nasıl korunulabilir ve Üstesinden Gelinir?) kitabında yayınlamıştır(Koç ve Urasoğlu Bulut, 2009: 65). 1998’de Duncan Chappell ve Vittorio Di Martino’nun hazırladığı “İş Yerinde şiddet” adlı rapor, Uluslar arası Çalışma Örgütü [ILO] tarafından yayınlanmış ve raporda, daha çok bilinen şiddete yönelik davranışlar tartışılmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 1999’da yayınladığı raporda ise iş yerindeki şiddet, fiziksel ve psikolojik yönleri ile ele alınmıştır. Bu rapor ile yeni çağın en önemli iş yeri sorunlarından biri olduğu vurgulanmış ve konuya uluslararası boyutta dikkat çekilmiştir (Yücetürk, 2002).

Daha sonra ise çok sayıda ülkede bu konudaki araştırmalar birbirini izlemiştir. Bu konudaki önemli araştırmalar arasında Norveç (Einarsen ve Raknes, 1997), Finlandiya (Björkqvist vd., 1994; Paanen ve Vartia, 1991), Almanya (Becker vd., 1996; Knorz ve Zapf,1996, Zapf vd., 1996), Avusturya (Niedl, 1996), Macaristan (Kaucsek veSimon, 1995) sonrasında ise, Hollanda, İngiltere, Fransa ve İtalya’da yapılan araştırmalar (Heinemann, 1972) işyerlerinde psikolojik taciz ve bezdiri kurbanlarının yaşadığı mağduriyete dünya çapında dikkat çekmiştir (Kök, 2006: 435).

ABD’de işyerlerindeki bezdiri eylemlerine karşı İnternet üzerinde 1998 Ocak ayında bir kampanya başlatılmıştır. 1998 Kasım ayında ise bu eylemlere yönelik savunma, araştırma ve eğitim hizmetlerini kar amacı olmaksızın verebilmek için bir örgüt etrafında toplanılmıştır. İnternet sitesinde, kişiliği zedeleyici olduğu düşünülen bezdiri olaylarıyla karşılaşan birçok insana, bu konudaki suskun duruşlarını değiştirecek telkinlerde bulunulmuştur. Bu kapsamda yapılan araştırma sonuçlarına göre, iş yerlerinde en çok uygulanan on bezdiri davranışı aşağıdaki gibi saptanmıştır (Namie ve Namie, 2000):

- 1- Yapılan hatalardan dolayı suçlanma,
- 2- Mantıksız görevlerin talep edilmesi,
- 3- Yeteneğin eleştirilmesi,
- 4- Kurallara uygun olmayan fiillere itaat ettirilme,
- 5- Görevin kaybettirileceğine ilişkin tehditler,
- 6- Küçük düşürülme ve hakarete uğrama,
- 7- Başarının olduğundan az gösterilmesi,

- 8- İşten çıkarılma (ayağın kaydırılması)
- 9- Bağırılması,
- 10- İtibar kaybı (Kredinin tükettirilmesi).

Bezdiri kavramı köken olarak derin bir geçmişe sahip olmasına rağmen, çalışma ortamına girişi olukça yenidir. Türkiye’de ise 2000’li yıllardan beri üzerinde araştırmalar yapılan kavram psiko-sosyal bir olgu olarak gelişmiştir. Kurbanlarına, psikolojik tahribatlar vererek; işten soğutan, stres ve depresyon gibi belirtilere yol açan ve intihar gibi uç eylemlere kadar sürükleyebilen bezdirinin tüm sektörlerde görüldüğü söylenebilir (Okçu, 2011:4).

Bugün bu kavramın bu kadar ön plana çıkmasında ise, 1940’lı yıllarda personellerinin, sadece basit kayıtlarını tutan işletmelerin personel bölümleri, davranış bilimleri ve çalışma yasaları ile gelişen ve dönüşen örgütlerin artık örgütlerinin tepelerinde İnsan Kaynakları bölümlerinin kurulmasına bu bölümlerde işgörenin sadece maddi değil manevi (sosyal, psikolojik v.b) ihtiyaçlarının da karşılanmasına ağırlık vermeye başlamıştır. Türkiye’de insan kaynaklarının gelişimi, sanayinin canlanmaya başlaması ile birlikte yapılan yasal düzenlemelere bağlı olarak gelişmeye başlamıştır.9 Temmuz 1945 tarihinde kabul edilen 4792 sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu, sosyal düzenlemelerin başlangıcını oluşturmaktadır. Daha sonra değişik zamanlarda günün ihtiyaçlarına göre kanunlar düzenlenmiş ve yürürlüğe konmuştur. Tüm yasal düzenlemelerin dışında, çağdaş anlamda insan kaynakları anlayışı 1980’lerden itibaren ülkemizde yaygınlaşmaya başlamıştır. Bundan sonraki süreçte sanayicilerimiz ve profesyonel yöneticiler dünyadaki gelişmeleri günü gününe izlemişler ve dünyadaki gelişmelere paralel zamanlarda çağdaş yönetim anlayışlarını uygulamaya başlamışlardır.

Türkiye’de işyerinde psikolojik taciz 2000’lerin başlarından itibaren tartışmaya açılmış, sürecin başında çalışmalar daha çok kavramsal boyutlarda gerçekleşmiştir. Fakat günümüze gelindikçe konuya yönelik ilgi giderek artmakta ve hem kavramsal hem de uygulamaya yönelik bir takım çalışmalar yapılmaktadır (Solmuş, 2005; Çobanoğlu, 2005; Tınaz, 2006a; Laçiner,2006; Bilgel vd., 2004; Yıldırım ve Yıldırım, 2010; Akgeyik vd., 2009).

2.1.1.2. Süreç Olarak Bezdiri

Bezdiri süreci sinsice başlar ama öyle hızla ilerler ki, kısa zamanda geri dönülmez bir noktaya erişir. Olaylar bir hortum sarmalı şeklinde hız kazanır(Tutar, 2004: 17). Bezdiri

davranışları aynı olsa bile, kurbanların etkilenme düzeyi farklılaşmakta ve süreçten değişik ölçülerde etkilenmektedirler. Olayların gidişatı bazılarını boyun eğmeye bazılarını ise kuruluşun çıkarlarına karşı eylemlere girişmesine neden olmaktadır. Mağdurların bir kısmı başlangıçta bu durumu kabullenemese de tekrar eden saldırılar psikolojik ve fiziksel sağlıklarını bozmaktadır(Davenport, vd., 2003:51,54; Çobanoğlu, 2005: 53).

Matthiesen ve Einarsen'e (2004) göre bezdiri, çalışanın yoğun şekilde bir amirin ya da bir iş arkadaşının baskıcı, bunaltıcı, saldırgan, kötü niyetli, kurnazca ve tehditkâr davranışlarına maruz kaldığı süreçtir. Cemaloğlu'na (2007a) göre, bir durumun bezdiri sayılabilmesi için olumsuz davranışların en az altı aydan beri devam ediyor olması gerekmektedir.

Bezdiri sürecinin en önemli özelliklerinden birisi kurbanın kendini savunma becerisinden yoksun olması ya da yoksun bırakılmasıdır (Matthiesen ve Einarsen,2001). Jennifer, Cowie ve Ananiadou (2003: 493) bezdiri eylemleri ile ilgili utandırma, aşağılama, onur kırıcı sözler söyleme, küçümseme ve ad takma gibi ifadelerle dikkat çekmektedir. Ayrıca bireyin dış görünüşü veya giyim tarzıyla alay edilebilmektedir (Tınaz, 2006b). İnsanlar arkanızdan kötü konuşurlar; asılsız söylentiler ortada dolaşır (Leyman, 1993: 33-34). En belirgin bezdiri davranışları kurbanı dik dik bakma, kurbanı dinlememe, iş becerisini eleştirme, mantıksız isteklerde bulunma (Lee ve Brotheridge, 2006), kurbanla konuşmama, alay etme, kurbanın yaptığı işi küçümseme (Vartia, 2001), kurbanı ad takma ve onunla ilgili dedikodu yaymadır (Juvonen, Graham ve Schuster, 2003).

Ancak Davenport ve arkadaşları (2003: 21), bilimsel bir ölçek kullanmadan, görüştükleri kişiler üzerindeki farklı etkilerine bakılarak, bezdiri davranışlarını birinci, ikinci ve üçüncü olmak suretiyle, üç derecede tanımlamışlardır:

Birinci derecede bezdiri: Kişi direnmeye çalışır, erken aşamalarda kaçır ya da aynı işyerinde ya da farklı bir işyerinde tamamen rehabilite edilir.

İkinci derecede bezdiri: Kişi direnemez, kaçamaz, geçici veya uzun süren zihinsel ve/veya fiziksel rahatsızlıklar çeker ve işgücüne geri dönmekte zorlanır.

Üçüncü derecede bezdiri: Etkilenen kişi işgücüne geri dönebilir. Fiziksel ve ruhsal zarar görme, rehabilitasyonla bile düzeltilebilecek durumda değildir. Yalnızca çok özel bir tedavi uygulamasının yararı olabilir.

Leymann ise bezdirinin ortaya çıkışında beş aşama belirlemiştir (Leymann, 1996: 167):

1. Aşama: Çatışmayı tetikleyici kritik bir olayın meydana gelmesiyle süreç başlar. Henüz bezdiri değildir; fakat bezdiri davranışına dönüşebilir. Bu aşama, bezdiri oluşturmaya yönelik her hangi bir eylem değil dozu artmış bir çatışma gibi düşünülebilir. Aslında sinsice ve hissettirmeden mağdur strese sokularak psikolojik şiddet ortamı hazırlanmaktadır.

2. Aşama: Saldırgan eylemlerin başlaması psikolojik şiddetin artık kesin olarak uygulandığını göstermektedir. Bu davranışlar, zaman içerisinde şekil değiştirerek kişiyi, grup içerisinde yalnız bırakıp cezalandırmaya yönelik saldırgan eylemlere dönüşebilir. Amaç kişiyi sürekli baskı altında tutarak zarar vermek ve iş yaşamından soğutarak, işten ayrılmasını sağlamaktır. Mağdurun yaptığı iş beğenilmez, sürekli eleştirilir, alay edilir, eksik yönleri sürekli gündeme getirilir, küçümsenir, psikolojik olarak sağlıklı olmadığı ileri sürülür, özel yaşamıyla ilgili dedikodu çıkarılır. Bu davranışlar pasif ve aktif saldırganlık olarak ikiye ayrılabilir. Pasif saldırganlar fırsat buldukça kötü davranışlarını örtmek için nazik ve düşünceli davranışlar da sergileyeceklerinden onlarla başa çıkmak daha zordur (Davenport vd., 2003: 16).

3. Aşama: Yönetim saldırgan eylemler içerisinde doğrudan yer almamışsa da durumu hatalı bir değerlendirme yaparak, suçun mağdurda olduğunu düşünebilir veya görmezden gelerek geçiştirmeye çalışabilir işte bu noktada negatif döngüde işin içine girer. Bu aşamada bireyin çalışma arkadaşları ve yönetim, bireyin işi ile ilgili temel nitelikler yerine, kişisel özellikleri ile ilgili hatalar bulma ve kişiyi hedef haline getirecek açılımlar üretmeye başlarlar. Bu aşamada yönetim, özellikle üzerinde taşıdığı çalışma ortamının psiko-sosyal boyutunun kontrol sorumluluğunu reddederek bezdiri süreci içerisindeki yerini alır ve döngüye katılır (Tınaz, 2006b: 80).

4. Aşama: Bu aşama çok önemlidir, yaşadıkları travmatik olaylardan dolayı psikolojik destek alan kişilerin çevreleri ve özellikle iş arkadaşları bu durumdan haberdar ise eğitim seviyesi düşük kişiler tarafından, kurbanlar zor veya akıl hastası olarak damgalanırlar. Böylece kişi hak etmediği halde "zor insan, paranoyak kişilik veya akıl hatası" olarak damgalanır. Bu durum psikolojik şiddet uygulayanları haklı göstermek için iyi bir sebeptir. Bu duruma yönetimin yargısıyla birlikte, bezdiri olgusu hakkında yeteri kadar bilgisi olmayan sağlık uzmanlarının yanlış tanıları da eklenirse, bezdiride negatif döngü hızlanır. Ayrıca yönetimin

yanlış yargısı da bu negatif döngüyü hızlandırır. Bu sürecin sonunda genellikle işten kovulma veya zorunlu istifa vardır.

5. Aşama: İşine son verilme. Bu olayın sarsıntısı, travma sonrası stres bozukluğunu tetikler. Kovulmadan sonra duygusal gerilim ve onu izleyen psikosomatik hastalıklar devam eder hatta yoğunlaşır. Bu durum, kurbanda önemli fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklara neden olmakta ve kişinin normal yaşamına dönebilmesi için mutlaka yardım almasını gerektirmektedir.

Turney'e (2003) göre, bezdiri sürecinde kurban üstesinden gelinemeyecek bir iş yüküyle baş başa bırakılır ve kurbanın yaptığı iş sürekli olarak eleştirilir. Yapılan araştırmaların sonuçlarına göre, örgütlerde en çok uygulanan on bezdiri davranışından birinin “yapılması zor olan mantıksız görevlerin verilmesi” olduğunu saptamıştır.

2.1.2. Bezdiri Tipleri

Bezdiri davranışları, yapılan davranışın örgüt içersindeki hiyerarşik yapı içerisinde hangi yönde bir seyir izlediği hakkında bize bir bilgi verir. Vandekerkho ve Commers (2003: 41) eylemin çizdiği yöne göre, bezdiri eylemlerini kendi içinde üç ayrı tipe ayırmışlardır. Bunları ise hiyerarşik yapı içerisinde veya yönetsel ilişkiler bazında yani ast-üst ilişkisi içerisinde değerlendirerek; aşağı doğru bezdiri eylemleri, yatay bezdiri eylemleri ve yukarı doğru bezdiri eylemleri olarak sınıflamışlardır.

2.1.2.1 Aşağı Doğru Bezdiri

Üstlerin, astlarına doğru yaptığı bezdiri davranışlarıdır. Örneğin; “aynı okulda görev yapan bir okul müdürünün, herhangi bir nedenden dolayı bir öğretmene ya da müdür yardımcısına uyguladığı bezdiridir” (Cemaloğlu ve Ertürk, 2008: 69). Bezdiri eylemlerinin her üçü de (aşağı doğru bezdiri eylemleri, yatay bezdiri eylemleri ve yukarı doğru bezdiri eylemleri) aynı öneme sahip olmakla birlikte, aşağı doğru bezdiri eylemlerin kurban üzerinde gerek maddi gerekse manevi tahribat altında yoğun izler bırakması ve örgüte verdiği zararlar bakımından ayrı bir yere sahiptir. Yukarıdan aşağıya doğru bezdiri, toplam bezdiri eylemlerinin büyük bir parçasını temsil etmektedir. Tarhan (2004), üst düzey yönetim kademesinde bulunan kişilerin, iş görenlerini pasifize etmek ve onları baskı altında tutmak için bu yöntemi sıkça kullandıklarını ifade etmektedir.

Amir tarafından çeşitli nedenlerden ötürü doğrudan doğruya kurbanı yönelik, son derece saldırgan ve cezalandırıcı davranışların uygulandığı görülür. Tınaza'a (2008:122) göre, psikolojik analizler bu olgunun temelinde çoğunlukla, çocukluk döneminde benzer

davranışlara maruz kalmış saldırganın edinmiş olduğu bir kişilik bozukluğu yer almaktadır. Aşağı doğru bezdirinin en yaygın ve en bilinen nedenleri; sosyal imajın tehdit edilmesi, yaş farkı, kayırma ve politik etkenlerdir. Bu tür bir bezdirinin Almanya, Avusturya ve İngiltere’de yapılan çalışmalarda bu oranın % 70 ile % 80 arasında olduğu ve üstleri tarafından bezdiriye uğrayanların daha fazla zarar gördüğü belirtilmektedir (Einarsen, 1999: 19). Türkiye’de yapılan birçok araştırmada ise (Ertürk, 2005; Cemaloğlu, 2007a, 2007b; Cemaloğlu ve Ertürk 2007, 2008; Kılınç, 2009) öğretmenlerin çok fazla bezdiriye maruz kaldıkları ve bu davranışların ise okul yöneticileri tarafından kendi emri altında çalışanlara yönelik (aşağı doğru bezdiri) olduğu belirlenmiştir.

Amerika’da Christine Pearson tarafından 775 kişi üzerinde yapılan araştırma sonuçlarına göre, duygusal şiddet uygulayanların %60’nın hedefin üstü, %20’ sinin hedefin eşiti, %20’ sinin ise hedefin altında bir statüye sahiptir (Yamada, 2000). Yine Amerika’da yapılan başka bir araştırmada, dikey duygusal şiddetin, daha çok, yöneticilerden astlara yöneltilmiş bir psiko-terör olduğu sonucuna varılmıştır. Söz konusu araştırmaya göre, yöneticilerin astlarına uyguladığı duygusal şiddet, %85,5 iken, eşit statüde olanların birbirlerine uyguladıkları duygusal şiddetin oranı, %15,7 olarak bulunmuştur. Aşağıdan yukarıya yöneltilmiş duygusal şiddette, çalışanlar kendi aralarında birleşerek amirlerine karşı bezdiri uyguladıkları ender de olsa görülmüştür (Tutar, 2004).

2.1.2.2. Yukarı Doğru Bezdiri

Astın ise üstüne doğru yaptığı bezdiri uygulamaları yukarı doğru bezdiri olarak nitelendirilmektedir. İş görenlerin kendi aralarında birlik olarak, amirlerine bezdiri uygulamaları, ender de olsa mümkün olabilmektedir. “Örneğin, aynı okulda çalışan bir veya birkaç öğretmenin, okul müdürüne veya müdür yardımcısına uyguladığı bezdiridir” (Cemaloğlu ve Ertürk, 2008: 69).

Yukarı doğru bezdiri bir amirin yetkisi, astlar tarafından tartışılır duruma geldiği takdirde ortaya çıkar. Bezdiriciler, mağduru örgütün üst yönetimi karşısında zor duruma düşürmek maksadıyla, bezdirinin en bilinen davranışı olan dışlama stratejisini, sabote etme stratejisiyle birlikte kullanırlar. Amirlerinin talimatlarına uymazlar, daha sonra amirlerini üst yönetime ihbar etmek amacıyla bile bile yanlışlar yaparlar, arkasından konuşarak onları asılsız suçlamalarla hedef haline getirirler. Mağdur amir, günden güne daha fazla dışlanır ve tükenir. Kendini haklı çıkarmak için çeşitli girişimlerde bulunsa da hiçbir sonuç alamaz. Bu bezdiri türü ise daha az karşılaşılan bir olgudur (Tınaz, 2008: 142).

2.1.2.3. Yatay Bezdiri

Aynı statüye sahip çalışanlar arasında meydana gelen, yani birbirleri ile fonksiyonel ilişki içerisinde olan eşitlerin, birbirlerine bezdiri uygulaması yatay bezdiri olarak nitelendirilmektedir. Örneğin, “aynı okulda görev yapan iki öğretmen veya iki müdür yardımcısından birinin diğerine uyguladığı bezdiriyi ifade eder” (Cemaloğlu ve Ertürk, 2008: 69).

Bezdiri uygulayan kişi ve mağdur, benzer görevlerde ve benzer olanaklara sahip aynı konumda iki iş arkadaşıdır. Üst kademedan alt kademeye doğru veya alt kademedan üst kademeye doğru uygulanan bezdiri genellikle açık ve görünür iken, yatay bezdiri belirgin değildir. Eşit statüde bulunanlar genellikle uyguladıkları bezdiriyi kabul etmez, bunu iş yaşamının getirdiği bir çekişme olarak görürler. Yatay bezdirinin gelişmesinde mağdurun gurubun diğer üyelerinden farklı özelliklere (ırk, renk, cinsiyet v.b.) sahip olması önemli rol oynar. Yatay bezdirinin nedenleri arasında çekememezlik, kıskançlık, kişisel hoşlanmama, rekabet, farklı bir ülkeden veya farklı bir bölgeden gelmiş olma, ırk, inanç ve politik nedenler sayılabilir(Çomak, 2011:39; Tınaz, 2008: 139).

2.1.3. Bezdiri Davranışları

Davenport ve diğerlerine (2003;21) göre, bezdiri davranışlarının ölçülmesi mümkün değildir. Her bireye göre sık sık, nadiren gibi kavramların etkileri değişeceğinden, bunun tek ölçüsü mağdur kişinin öznel olarak karşılaştığı davranışları değerlendirilmesidir. Bunun nedeni ise bir kişiye bezdiri davranışı gibi gelen bir durum, bir diğerine öyle gelmeyebilir. Bu yüzden herkese göre zarar veren tüm bezdiri davranışlarının sıralanması mümkün değildir. Ancak tanımlardaki ortak noktaları göz önüne alarak, ortak bazı davranış kalıpları sıralanabilir.

Bu konuda ilk araştırmayı yapan Leymann 45 ayrı psikolojik taciz davranışı tanımlayarak, bunları özelliğine göre 5 grupta toplamıştır. Bu çalışmada da aşağıda belirtilen Leymann’ın psikolojik taciz envanteri (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) kullanılmıştır (Davenport vd., 2003).

Aşağıdaki Tablo 2’de Leymann’ın psikolojik taciz envanterine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

Tablo 2. *Leymann’ın Psikolojik Taciz Envanteri*

Boyutlar	Sıra	Eylemler
İletişim Biçimine Saldırı	1	Üstleri tarafından kendini ifade etme fırsatının sınırlandırılması,
	2	Sürekli sözünün kesilmesi,
	3	Meslektaşlarınca ifade fırsatının sınırlandırılması,
	4	Azarlanılma ve kişiye yüksek sesle bağırılması,
	5	İşi ile ilgili olarak yaptıklarının sürekli eleştirilmesi,
	6	Özel yaşamının sürekli eleştirilmesi,
	7	Telefonla rahatsız edilmesi,
	8	Sözlü olarak tehdit alınması,
	9	Yazılı tehditler alınması,
	10	Jest ve mimiklerle iletişimin kapatılması,
	11	Yalancı olduğunun imâ edilmesi.
Sosyal İlişkilere Saldırı	1	İnsanların kişiyle konuşmaması,
	2	Diğerleriyle iletişiminin engellenmesi,
	3	Diğer çalışanlardan izole edilmesinin sağlanması,
	4	Kişiyle konuşmanın, meslektaşlarına yasaklanması,
	5	Kişiye, yokmuş gibi davranılması,
İtibara Saldırı	1	Arkasından kötü konuşulması,
	2	Asılsız dedikodu çıkarılması,
	3	Alaya konusu olunması,
	4	Akıl hastası muamelesi görmesi,
	5	Psikiyatrik inceleme geçirmeye zorlanması,
	6	Herhangi bir özü ile alay edilmesi,
	7	Jestlerin, yürüyüşün veya sesinin taklit edilerek alaya alınması,
	8	Dini veya siyasi inançlarıyla alay edilmesi,
	9	Yaşam tarzıyla alay edilmesi,
	10	Milliyeti ile alay edilmesi,
	11	Öz saygısını etkileyecek bir iş yapmaya zorlanması,
	12	Çaba ve başarının küçültülerek değersizleştirilmesi,
	13	Kararlarının sürekli sorgulanması,
	14	Küçük düşürücü isimlerle çağırılması,
	15	Cinsel imâlarda bulunulması.
Yaşam ve İş Kalitesine Yönelik Saldırı	1	Kişiye önemli görevler verilmemesi,
	2	Görevlerinin kısıtlanması,
	3	Anlamsız görevlerin verilmesi,
	4	Yeteneklerinden daha düşük görevler verilmesi,
	5	İşin sürekli değiştirilmesi,
	6	Öz saygısını etkileyen görevler verilmesi,
	7	İtibarın düşmesi için niteliğinin dışında görevler verilmesi,
	8	Oluşan zararların faturasının kişiye çıkarılması,
	9	İş yerine ve evine hasar verilmesi.

Doğrudan Sağlığı Etkileyen Saldırıları	1	Fiziksel olarak zor bir görev yapmaya zorlanması,
	2	Fiziksel şiddet uygulanması,
	3	Hafif şiddetle tehdit edilmesi,
	4	Fiziksel olarak taciz edilmesi,
	5	Cinsel olarak taciz edilmesidir.

Bir örgütte, hangi bezdirme davranışlarının sergilendiği, farklı faktörlere bağlıdır. “Bu faktörler içinde alışkanlıklar, inanç ve gelenekler gibi beşerî unsurlar olduğu gibi, örgüt kültürü veya örgütün hiyerarşik yönü gibi örgütsel faktörler de etkilidir” (Ergener, 2008:19). Ayrıca, ampirik ve teorik çalışmalar neticesinde Zapf, psikolojik taciz davranışlarını kısaca 5 grupta toplamıştır. Bunlar (Einarsen, 1999:18);

- ✓ Kişinin görevinin sürekli değiştirilerek veya çok zor görevler vererek performansının olumsuz etkilenmesi,
- ✓ Sosyal izolasyon, kişinin çevreyle olan iletişiminin kesilmesi,
- ✓ Dedikodu yaparak, alay ederek veya hakaret ederek kişiliğe veya özel hayata yapılan saldırılar,
- ✓ Sözlü tehditlerle, kişiye bağırarak ya da sürekli eleştirerek küçük düşürmek,
- ✓ Şiddet tehdidinde bulunmak veya fiziksel şiddette bulunmak.

Turney’e (2003) göre, bezdiri sürecinde kurban üstesinden gelinemeyecek bir iş yüküyle karşı karşıya bırakılır ve kurbanın yaptığı iş sürekli olarak eleştirilir. Kurban, örgütsel destekten mahrum bırakılır ve ciddi bir şekilde kendine olan güvenini kaybeder.

2.1.4. Bezdiri Nedenleri

Örgütlerde, psikolojik bezdiri davranışları tesadüfî olarak ortaya çıkmamaktadır. Psikolojik bezdiri davranışı, belli bir nedene veya nedenlere bağlı olarak kendini göstermektedir.

Bezdirinin nedenleri araştırıldığında, birden çok bezdiri nedeni saptanmıştır. Bezdiri davranışları, doğası itibarıyla her örgüt ve birey için farklılık gösterir. Bir örgütte yaşanan bezdiri davranışlarının örgüt içindeki hangi faktörlere bağlı olduğuna dair bir açıklama getirmek mümkün değildir. Ayrıca yaşanan bezdiri davranışı ne olursa olsun temel de tek bir faktörden bahsedemeyiz çünkü bireyin davranışlarına yön veren birçok faktörden söz edilebilir. Bir örgütte, bezdiri eylemlerinin uygulanma nedeni pek çok faktöre bağlı olabilmektedir. Bunlar arasında alışkanlıklar, inanç gibi beşerî faktörler olduğu gibi, örgüt kültürü veya hiyerarşi gibi örgütsel faktörler de bulunmaktadır (Ertürk, 2011: 42).

Bu nedenle bezdiri davranışının nedenini ortaya koyacak tek bir yöntemde söz konusu değildir. Çünkü bezdiri birden fazla nedenin aynı anda etkileşime geçmesi ile ortaya çıkabilir (Zapf, 1999: 71). Günümüze kadar genelde yapılan araştırmalar kurbanla görüşmelere dayalı olmuştur. Ancak son zamanlarda bu olgunun hukuksal platformlara taşınması, tanıkların ve faillerin de yargısal süreçte belirginleşmesi ile araştırmalarda tanık ve failleri kapsam içerisine almaya başlamıştır.

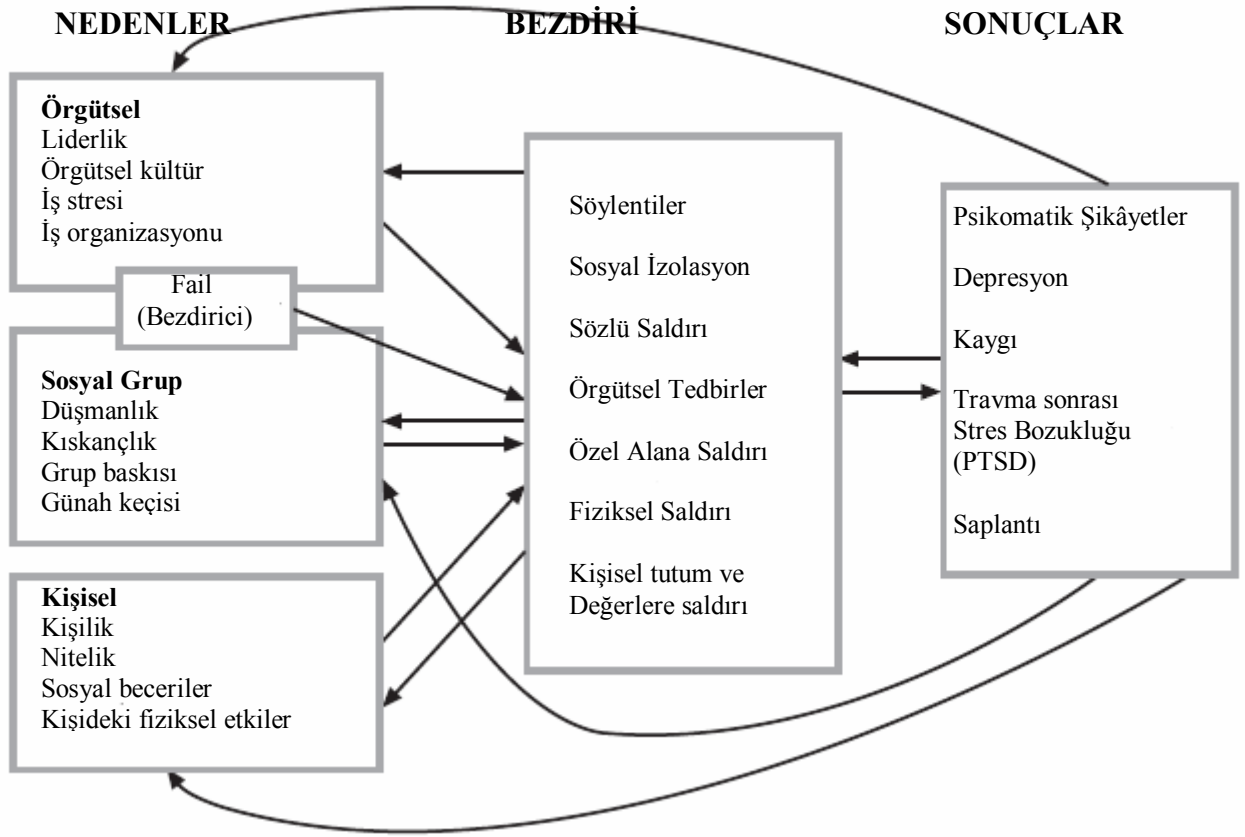
Bazı bilim adamları bezdiriden, kurbanın sorumlu olduğunu ifade etmektedirler. İşgörenler de bazen bu görüşü paylaşırlar, ancak anlatılan birçok anekdottan da bilinmektedir ki, örgütleri terk etmeye zorlananlar failler değil kurbanlardır (Leymann, 1993; 1996). Örgütlerde yaşanan bezdirinin nedenleri ile ilgili yapılan bazı araştırmalar, iki ana başlık altında toplanmıştır. Bu çalışmalarda bezdiri nedenleri; bezdireye maruz kalanlara ve bezdirinin yaşandığı ortama göre iki kategoride incelenmiştir. Einarsen ve Hellesoy (1998: 17) bezdiriye maruz kalanların, bu süreci yaşamasının nedeni olarak kıskançlığı ana sebep olarak göstermektedir. Aynı zamanda özgüven eksikliği, yetersiz iletişim, uyuşmazlık da bu nedenler arasındadır.

Leymann'a göre, insanların bezdiri eylemlerine başvurmasının başlıca dört nedeni vardır (Akt: Davenport, vd., 2003: 38-39);

1. Kendi normlarını örgütsel kural olarak başkalarına kabul ettirmeye zorlamak.
2. Düşmanlıktan hoşlanmak.
3. Can sıkıntısı içinde zevk arayışı.
4. Önyargıları pekiştirmek.

Zapf (1999) ise, bezdirinin neden sonuç ilişkisini, şekil 1'de görüldüğü gibi açıklamaktadır. Şekil'e göre, duygusal şiddet çeşitli sağlık sorunlarına neden olabilmektedir. Şekil 1'de görüldüğü gibi Zapf (1999) bezdirinin nedenlerini; saldırgan kişilerden kaynaklanan nedenler, duygusal şiddete hedef olan kişilerden kaynaklanan nedenler, sosyal gruptan kaynaklanan nedenler ve örgütsel nedenler şeklinde gruplandırmaktadır.

Şekil 1. Zapf' ın Bezdirinin Neden Sonuç İlişkisi



Araştırmamız, bu kuramsal yapıyı temel alarak hazırlanmıştır. Bu bölümde bezdiri eylemlerinin yaşanmasında etkili olan faktörler; kurumsal (örgütsel) faktörler, kişisel faktörler ve sosyal yapıdan kaynaklanan faktörler olma üzere üç başlıkta incelenecektir.

2.1.5. Bezdiri Davranışını Etkileyen Örgütsel Faktörler

Bezdiri davranışlarının yaşanmasında, liderlik, örgüt kültürü, iş organizasyonu, iş stresi, örgüt iklimi ve örgüt büyüklüğü gibi örgütsel faktörlerin etkili olduğu belirtilmiştir (Ertürk, 2011: 63). Leymann (1990), yetişkin mahkûmlar üzerinde yaptığı bir araştırmada, cezaevinin yapısı ve örgüt kültürünün özelliklerinin, mahkûmların bezdiriye maruz kalmalarında etkili olduğunu göstermektedir.

Bezdiriye inceleyen Psikolog Dr. Isın Akı, Türkiye’de bezdiriye uğrayanların Avrupa ülkelerine oranla çok daha fazla olduğunu, bu nedenle sindirme, bezdiri, yalıtma ve aşağılama yoluyla kişiyi işten çıkmaya zorlamanın bir yönetim biçimi olarak benimsendiğini söylemektedir (Arpacıoğlu, 2006).

Bezdiri üzerine çalışan araştırmacıların önemli bir tespiti şudur: “bezdiriyi yapanların kişiliklerini değiştiremeyiz. Bezdiriyi önlemek için aktörleri teşvik eden sistemi değiştirmek zorundayız” (ERQ, 2000: 4). Bu nedenle bezdiri konusundaki araştırmaların önemli bir bölümü örgütsel nedenlere yönelmiştir. Kök’ ün (2006: 439) aktardığına göre, Leymann (1993), mağdurlarla yaptığı görüşmeleri temel alarak, işyerlerinde bezdiriyi ortaya çıkaran dört belirgin özellikten söz etmektedir (Einarsen,1999):

1. İş tasarımıdaki belirsizlik,
2. Lider yetersizliği,
3. Mağdurun sosyal açıdan yetersizliği,
4. Departmandaki düşük ahlaki standartlar.

Örgütsel sorunların çok olduğu veya yüksek düzeyde belirsizliğin yaşandığı örgütlerde de bir işgöre bezdiri uygulamak çok kolay olabilir. Bu tür çalışma ortamları bireyi çalışma yönünden çeşitli hatalara sürükleyebilir, bu durum bireyin aleyhine kullanılabilir. Örgütlerdeki yüksek düzeydeki gerilimin, duygusal tacizi desteklediği söylenebilir (Cemaloğlu, 2007b: 5).

Bir başka faktör olan liderlik açısından bakıldığında ise; Koçel’e (2010:290) göre, liderin ortaya koyduğu davranış şekli, çalışanların tatmin düzeyini etkilemektedir. Vartia(1996:203), bezdiri davranışlarının ortaya çıkmasında örgüt liderinin gösterdiği liderlik stillerinin etkisinin olduğunu ifade etmektedir. Cemaloğlu ve Korkmaz’a (2010: 27) göre, yöneticisi liderlik becerilerine sahip olan örgütlerde bezdiri davranışlarına sık rastlanmaz. Birçok araştırma, örgüt yöneticisinin liderlik becerilerine sahip olmasının, örgütte olumlu bir örgütsel kültür yaratmada etkili olduğunu vurgulamaktadır. Einarsen, Raknes ve Matthiesen’e (1994: 384) göre, liderlerin eşit ve adaletli olduğu örgütlerde, bezdiri davranışlarının meydana gelme olasılığı daha düşüktür. Cemaloğlu, bezdiri davranışlarının hangi liderlik tiplerinin sergilendiği okullarda daha çok meydana geldiğini araştırmıştır. Bu araştırmada, yöneticilerin laissez faire liderlik davranışlarını gerçekleştirdikçe, öğretmenlere bezdiri düzeyinde bir artışın olduğu saptanmıştır. Benzer bir sonuç ise Zapf (1999: 77), yaptığı araştırmaya göre denetimin eksikliğinin işte belirsizlikler oluşturduğunu ve bu boşluğun bezdiri davranışlarına yol açabileceğini belirtmiştir. Ayrıca Goleman’a (1996:213) göre, liderlerin duygusal zeka düzeylerinin düşük olması çalışanlar arasında beklenmeyen ilişkilerin oluşum ve gelişimine zemin hazırlar.

Bezdiri; kültürel, ahlâkî ve maddî nedenlerden kaynaklanabilir. Bireyler kendi başarısızlıklarını, yetersizliklerini, başkalarını çekiştirerek, davranışlarına, kendilerine göre anlamlar yükleyerek gidermeye çalışır. Bu durum dedikodu denilen ve genellikle yanlış ve amaçlı yorumları içeren bir yanlış iletişim tarzını geliştirebilir (Pehlivan, 1998: 66). Güçlü' ye (2003:156) göre, örgüt kültürü, örgütün kişiliği olarak kabul edilmektedir. Bu bağlamda iyi yapılanmış bir örgüt kültürü, iyi ilişkilere ve bunun sonucu olarak iyi ürün ve sonuçlara ulaştırırken, iyi yapılandırılmamış örgüt kültürü ise aksi sonuçlar meydana getirecektir. Örgütlerde kurum kültürünün yerleşmemiş olması, yöneticilerin bezdiri konularına ilgisizliği, çalışanlara örgütte önem verilmemesi, etik değerlerin zayıflığı, iletişim eksikliği, yıkıcı rekabet, bezdiri davranışlarını körüklemektedir(Kirel, 2007:331).

Bezdiri davranışlarının temelinde örgüt kültürünün olduğunu belirten Bahçe'nin (2007:88) kamu, özel ve hizmet sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde yapmış olduğu araştırmaya göre, çalışanların kendilerini çalıştığı yerin bir parçası olarak görmediği, çalışmaktan gurur duymadığı, iletişimin kapalı, yönetimin kötü olduğu örgütlerde bezdiri olaylarının daha çok meydana geldiği belirtilmiştir. Ayrıca Bahçe, bezdirinin varlığını kurumdaki örgüt kültürünün bozulmuş olmasının bir işareti olarak görmektedir.

Kirel'e (2007:318) göre, çalışanlar arasında yaşanan artan rekabet, görevde yükselme ve ödül dağılımındaki adaletsizlikler, yetki ve sorumluluk dağılımındaki dengesizlikler, örgütlerde bezdiri davranışlarının meydana gelmesinde etkili olmaktadır.

Çobanoğlu (2005), örgütlerde bezdiri davranışlarının görülmesine neden olan örgütsel faktörlerden örgütteki aşırı rekabetçi ortama ve örgütte yaşanan yoğun iş yeri stresine dikkat çekmektedir. Zapf ve diğerlerine (1996: 217) göre, bezdiri davranışları sosyal strese neden olan olgulardan biri olarak görülmelidir. Araştırmacılar sosyal stres yaratan olayların günlük tartışmalar gibi olaylardan meydana geldiğini ve bezdiri davranışlarının da günlük tartışmalardan meydana geldiğini ifade etmektedir. Fakat stres yaratan bir olay bütün çalışanları etkilerken bezdirinin çoğu zaman sadece kurbanı etkilediğini ve diğerlerine bir etkisinin olmadığı belirtilmiştir.

Davenport ve diğerlerine (2003: 48) göre, yoğun bir üretim baskısının olduğu stresli iş yerlerinde, çalışanlar kendilerinden bekleneni yerine getirmezler ise bezdiri her yönde yaşanabilir. Bu ortamda yöneticiler üst yönetimin baskısı ile astlarına, astlarda stresin kaynağı olarak gördükleri üstlerine bezdiri davranışları uygulayabileceklerini ifade etmektedirler.

Cemaloğlu'na (2007b:114) göre, bezdiri örgütün kültürel yapısından destek aldığı sürece güçlenecek ve artarak devam edecektir. Bezdirinin nedenini, başkalarına bezdiri eyleminde bulunan kişi için, örgütte herhangi bir sorunun yaşanması, iyi bir fırsat doğuracaktır. Bu durumda saldırganın, hemen kendisine bir kurban seçerek, bezdiri eylemleri sergilemeye başlayacağını belirtmektedir.

Kendini gösterme olanaklarının kısıtlandığı, sık sık sözünün kesildiği, ulu orta azarlanıldığı, yaptığı işlerin sürekli eleştirildiği, telefonla rahatsız edildiği bir ortamda çalışanın örgüt kültürünü olumlu olarak algılamasının mümkün olmadığı görülmektedir.

2.1.6. Bezdiri Davranışını Etkileyen Kişisel Faktörler

2.1.6.1. Kurban Kişiye Ait Faktörler

Bezdiri, kültürel, ahlâki ve maddi nedenlerden kaynaklanabilir. Bireyler kendi başarısızlıklarını; yetersizliklerini, başkalarını çekiştirerek, başkalarının davranışlarına, kendilerine göre anlamlar yükleyerek gidermeye çalışır. Bu durum dedikodu denilen ve genellikle yanlış ve amaçlı yorumları içeren bir yanlış iletişim tarzı gelişir (Pehlivan, 1998: 66).

Bezdiriye hedef olan kişiler, çoğunlukla üstün meslekî özelliklere sahip, yetkinlik düzeyleri yüksek, yaratıcı, dürüst, başarı yönelimli ve kendilerini işlerine adanmışlardır. Bu kişilerin özellikleri, bazı kişileri rahatsız edebilir ve şimşekleri üstlerine çekmelerine sebep olabilir (Baltaş, 2003). Tınaz (2006b) ise sadece mesleki yeteneklerden değil, bezdiri davranışlarına maruz kalan bireyin, erkeklerin yoğun olarak çalıştığı bir ortamda çalışan bir bayan, ya da bayanların yoğun olarak çalıştığı bir ortamda çalışan bir erkek olabileceği gibi, bir şekilde başkalarından farklı olan, farklı bir giyim tarzına sahip, önemli başarılarla imza atmış ve örgüt yönetiminin ve meslektaşlarının takdirini kazanmış ya da örgüte yeni katılmış birisi de olabileceğini ifade etmektedir.

Literatürde, bezdiri eylemlerine uğrayan kurbanların, parlak bir akademik kariyerinin olması, mağdurun göz alıcı güzellikte olması, üstün bir duygusal zekaya sahip olması, diğerlerine göre daha genç veya yaşlı olması (Çobanoğlu, 2005: 24), kıskançlık, iş anlayışlarındaki farklılıklar, saldırganın kendi eksiklerini örtbas etme çabası (Leymann, 1996: 28), mağdurun ve saldırganın bazı kişisel bozuklukları bezdiri eylemlerinin sebebi olarak gösterilmektedir.

Özellikle yaratıcı bireyler, yeni fikirler geliştirdiği için duygusal şiddete daha fazla hedef olmaktadır. Bu tür kişiler, daha yüksek pozisyonu olan personele tehdit oluşturacağı endişesi ile hedef seçilmektedir. Bununla beraber, kişinin derisinin rengi, cinsiyeti, fiziksel özellikleri, aksanı, iş arkadaşlarından daha az ya da daha çok görgü ve terbiyeye sahip olması, hakkında suçlu olduğuna ilişkin resmi raporların olması, ezilenlerin ve güçsüzlerin savunuculuğunu yapması, sorgulayıcı olması gibi özellikleri de saldırganları cesaretlendirebilmektedir (Yüçetürk, 2002).

Bazı araştırmacıların, bezdiri kurbanları ile yaptıkları görüşmelerden, onların, istisnai kişiler oldukları sonucuna ulaştıklarını ifade etmektedir. Bu kişiler, duygusal zekâsı yüksek olan; kendi davranışlarını gözden geçiren ve yanlış yaptıklarını gördüklerinde, bunu düzelten kişilerdir. Genellikle, ilkeli, mantıklı, analiz yapabilen ve başkaları tarafından yönlendirilen değil, kendi kendilerini yönlendiren kişilerdir (Davenport ve diğ., 2003:51).

Çobanoğlu'na (2005: 24) göre, bezdiri davranışına maruz kalan çalışanın sahip olduğu çeşitli özellikler onu bezdiri kurbanı olmaya, potansiyel bir aday yapmaktadır. Bunlardan bazıları şunlardır:

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

Zapf'ın (1999) araştırmasına katılan bezdiri mağdurlarının %32'si bezdiriye kendi kişilik özelliklerinin neden olduğu görüşündedir. Bireylerin, duygusal taciz uygulama ve duygusal tacize maruz kalmalarında belirleyici etken, bireylerin kişilikleridir. Bu gibi durumlarda; fizyolojik yatkınlıklar, deneyimler, kişilik özellikleri, sosyal destek kaynakları gibi pek çok etken rol oynamaktadır. Kişiliğin birçok yönü vardır ve bunlar kişinin bezdiriye karşı direncini etkilemektedir (Tutar, 2004: 34).

Yapılan araştırmalar, kendini geliştiren ve yüksek mevkilere aday yaratıcı insanların daha fazla bezdiriye maruz kaldığını göstermektedir. Bu tür insanlar, yerlerinden olacaklarını düşünen ya da bir dönem astı olarak çalışan personelini üst olarak görmeyi hazmedemeyen yöneticiler tarafından tehdit olarak algılanmakta ve böylece bezdiri sürecide başlamış olmaktadır (Çomak, 2011: 33). Ayrıca Solmuş'un (2005) aktardığına göre, Einarsen'in (1999)

araştırmasına katılanlar, kendi öz-saygı ve yeterliliklerinin düşük olmasının, utangaçlıklarının, çatışma yönetim becerilerinin gelişmemiş olmasının bezdiri sürecine katkı yaptığını belirtmişlerdir. Yamada'nın (2000) aktardığına göre, Namie'ler (2000) duygusal şiddete uğrayan kişileri üç gruba ayırmaktadır. Birinci grubu, kibar ve hoş kişilerdir çünkü onlardan bir saldırı beklenmez, ikinci grubu mazlum kişiler, çünkü onlar kendi söz ve tutumları ile tehtitkâr olmayan bir görüntü verirler. Üçüncü grubu ise, kariyeri parlak kişiler oluşturmaktadır, yetersizlik hissi içinde olan bezdirici onları zayıflatarak bir üstünlük kurma arayışı içindedir.

2.1.6.2. Saldırgan Kişilerden Kaynaklanan Faktörler

Bezdiriciyi bu davranışlara sürükleyen nedenlerin başında, duygusal zekâdan yoksun olma, korkaklık, nevrotik rahatsızlıklar ve nihayet insani ve etik değerlerden uzak olmak gibi faktörler gösterilebilir. Ayrıca, çok zor elde ettiği işini ve mevkiini kaybetme korkusunu da göz önünde bulundurmamız gerekir (Çobanoğlu, 2005: 33). Tutar'ın (2004: 11) Field'den (1996) aktardığına göre, saldırgan kişiler üstünlük kurmak, buyruğu altına almak ve yok etmek arzusu ile bezdiriye başvurmaktadır.

Bezdiri hareketine başvuranlar çoğunlukla, kendi eksik taraflarını, korku ve güvensizliklerini, bir başkasını aşağılayarak telafi etmeye çalışan kişilerdir. Bu tür kişiler genellikle; farklılıklara karşı kapalı olan, kıskanç, kendini üstün gören ya da göstermek isteyen ve riyakar kişilerdir. Hedef aldıkları kişinin zor durumlarıyla eğlenerek, kendi yetersizlik hislerini bu şekilde örtmek isterler (Cemaloğlu, 2007a). Zapf'a (1999: 72) göre, örgütlerde bezdiri eylemleri incelendiğinde, iyi niyetli olmayan, asabi kişilik ve kıskançlığın çoğunlukla bu duruma sebep olduğu görülmektedir.

Yine benzer bir görüşe göre Leymann bezdirinin diğer nedenleri arasında; grup kurallarını kabul etmeye zorlamak, düşmanlıktan hoşlanmak, can sıkıntısı içinde zevk arayışı ve önyargıları pekiştirmek yer almaktadır (Davenport ve diğ., 2003: 38):

1. Grup Kurallarını Kabul Etmeye Zorlamak
2. Düşmanlıktan Hoşlanmak
3. Can Sıkıntısı içinde Zevk Arayışı
4. Önyargıları Pekiştirmek

Bezdiri davranışlarının görülme olasılığını, örgütte duygusal zekâdan yoksun, korkak, nevrotik rahatsızlıkları olan (Çobanoğlu, 2005), antipatik, hileli eylemlerde bulunan, korkak, tehdit altında ben merkezci olan, kendi normlarını örgüt politikaları haline getirmeye çalışan ve kötü niyetli (Davenport, vd., 2003), narsist kişilik özelliklerine sahip, kendilerini diğer insanlardan üstün gören kişilik yapısına sahip çalışanlar arttırmaktadır (Vatrtia, 1996: 211). Ayrıca bu bilgiye paralel olarak Tarhan'a (2004:130-182) göre, duygusal(psikolojik) savaş yöntemlerini uygulayan kişilerin, belli ruh halleri ve kişilik yapıları vardır:

- 1) *Paranoid Kişilik Bozukluğu*: Bu bireyler, kuşkucu, alıngan, güvensiz, kinici, öfkeli ve kıskanç bir kişiliğe sahiptir.
- 2) *Obsesif Kişilik Bozukluğu*: Titiz, mükemmeliyetçi, kusursuzluk meraklısı, esnek olmayan, hep kızgın gözüken, gergin, sinirli, dürüst, duygularını bastıran, işkolik özellikler taşıyan bu insanların ortak yönleri, baskıcı ve ısrarcı olmalarıdır.
- 3) *Narsistik Kişilik Bozukluğu*: Bu ruh haline sahip bireyler, kendi çıkarları doğrultusunda ve ben merkezli hareket etmektedirler. Narsistik kişiliğin ana teması, büyüklük duygusu, başkalarını anlayamama ve başkalarının değerlendirmelerine tahammülsüzlüktür.
- 4) *Anti-Sosyal Kişilik Bozukluğu*: Bu kişiler istediklerini elde etmek için kural tanımazlar. İnsanları taciz eden, onlarla alay eden, sosyal kurallara uymayan tipler anti-sosyallerdir.

Bezdiri uygulayan kişilerin ise, özgüvenlerinin yüksek ve sosyal becerilerinin az olduğu, bunun yanında küçük çıkarları için politik oyunlar oynadıkları görülmektedir (Zapf ve Einarsen, 2003:104 -184). Özdevecioğlu, Can ve Akın(2007: 936) yaptıkları araştırmada Zapf ve Einarsen'e paralel olarak, çalışmada pozitif duygusal davranış sergileyen kişilerin(iyimser, sosyal yönü aktif), fiziksel aktivitelere daha çok katıldığı ve pozitif yönlü bir ilişkiye sahip oldukları, bireysel saldırganlık düzeyinin tam tersi oranda az olduğu saptanmıştır. Aynı araştırmada, negatif duygusal özelliklere sahip kişilerin (karamsar, antisosyal) ise fiziksel aktivitelere katılımının daha az olduğu ve daha fazla saldırgan davranışlar sergilediği belirlenmiştir. Bu çalışmanın en çarpıcı bulgusu fiziksel aktivitelere katılımın negatif duygularla yüklü bireylerin bireysel saldırganlıklarını daha fazla artırdığıdır. Bu bireylerin yüksek rekabet gerektirmeyen fiziksel aktivitelere katılıyor olsalar bile saldırgan davranış eğilimli oldukları anlaşılmaktadır. Hatta saldırganlık eğilimleri artma eğilimi göstermektedir.

Bezdiride en ilginç olan nokta ise, bireyi dışlayan grubun verdiği zararın farkında olmaması ve genelde tüm olanların suçlusu olarak kurbanın uyumsuzluğunun gösterilmesidir.

Oysaki kurbanların azımsanmayacak bir çoğunluğunun üstün özelliklere sahip; zeki, yaratıcı, başarı odaklı, kendilerini işlerine adanmış kişiler oldukları saptanmıştır. Özellikle yaratıcılık tarafı gelişmiş olan kişiler, geliştirdikleri yeni fikirler sebebiyle, düzenin bozulmasını istemeyen geleneksel politikalar benimsemiş tutucu çalışanların saldırılarına maruz kalmaktadırlar (Özdemir ve Açıkgoz, 2007: 912).

Süreç, işe karşı kayıtsızlık, bıkkınlık, yılgınlık, performans düşüklüğü ile başlar ve işinden istifa etmeye kadar gidebilir. İnatla ciddiye alınmayan, göz ardı edilen bu işyeri terörünün en fazla, kişinin işine mal olacağını düşünmek büyük bir hata olur. Örgüt içinde iş doyumu ve örgüte bağlılıkta azalma yaşanır. Bezdiriye maruz kalan çalışan, yönetim stratejisi olarak kendine uygulanan psikolojik baskıya ne kadar fazla direnirse, işletmenin ödeyeceği bedel de o kadar yüksek olacaktır. Bezdirinin örgütlere ekonomik maliyetlerinden bazıları; hastalık izinlerin artması, yetişmiş uzman çalışanların işten ayrılmaları, işten ayrılmanın artmasıyla yeni çalışan alımının getirdiği maliyet, işten ayrılanların artmasıyla eğitim etkinliklerinin maliyeti, genel performans düşüklüğü, iş kalitesinde düşüklük, çalışanlara ödenen tazminatlar, yasal işlem ve mahkeme masrafları, erken emeklilik ödemeleridir. Nitekim ABD’de yapılan çalışmalarda iş verimi düşen kurbanın şirketine uğratacağı zararın, her yıl milyarlarca dolara ulaştığı belirlenmiştir. Kurban açısından bakıldığında ise, işten ayrılmak ve ekonomik olarak zarar görmekten öte fiziksel ve ruhsal olarak da zarar görmesi olasıdır.

Türkiye’de bezdiri üzerine yapılan bir çalışmaya 3372 kişi katılmış ve bu kişilerin %42, 17’sinin bezdiriye maruz kaldığı sonucu ortaya çıkmıştır(<http://www.insankaynaklari.com>). Buradan bezdirinin Türkiye’de oldukça yaygın bir şekilde uygulanmakta olduğu, özelde işletmelerin ve çalışanların verimliliğini, genelde ise Türkiye’nin ekonomisini etkilediği sonucu çıkarılabilir.

2.1.6.3. Sosyal Gruptan Kaynaklanan Faktörler

Toplumda genel olarak sosyal değişimin etkileri sosyolog ve tarihçiler tarafından köklü etkileri olan değişimler olarak tanımlanmaktadır. Örgüt-çevre etkileşimi içerisinde değişen sosyal sistemin ve yeni yaşam değerlerinin bezdiri davranışlarını besleyen bir zemini oluşturduğu görülecektir(Kök, 2006: 439).

Bir ülkenin felsefesi, inançları insana verilen değer o ülkedeki örgütlere yansımaktadır. İnsanların bir ürün ve sarf malzemesi gibi görüldüğü toplumlarda bezdiri daha yaygın olarak görülmektedir. Bir toplumun veya grubun zamana bakışı, yardımseverlik, işbirliği, farklı yaşam tarzlarına gösterdiği tolerans hiç şüphesiz iş yerlerinde çalışanlara da yansımaktadır. Özellikle, bireysellik, yenilikçilik, verimlilik, rekabet, sınırsız özgürlük gibi özellikler bezdiriyeye zemin hazırlamaktadır (Çobanoğlu, 2005: 66-68).

Tınaz'a (2006b:79) göre bezdiri, bireyin iş arkadaşlarının çekememezlikleri, bireyin kariyerini engelleyen dedikodular, grup içinde her gün yaşanan küçük ama rahatsız edici sürtüşmeler ve iş arkadaşlarının ikiyüzlü davranışlarının sonucu olarak ortaya çıkabilmektedir.

Zapf'ın (1999) araştırmasına göre, bezdiriyeye maruz kalan kişiler, örgütteki düşman kişilerin kendilerini örgütün dışına atmak istedikleri yönünde görüş belirtmiştir. Katılanların sadece %9'u bu görüşü paylaşmamaktadır. Bezdiriyeye uğrayan kişilerin %78'i düşman kişinin diğerlerini etkilediği görüşündedir. Aynı araştırma bulgularına göre, örgüt iklimi, yüksek stres, bezdiriyeye neden olan önemli faktörlerdir. Örgütsel iklimin iyi olmadığı işyerlerinde, çalışanların iletişim ve birbirlerine destek olma düzeyleri düşüktür.

Bu anlamda kapitalist kültürün egemen kıldığı yeni toplumsal değerlerin bezdiriyeyi tetiklediğini ve artan oranda fiziksel ve duygusal tahribat yarattığını belirtmek gerekir. Bu değerlerin başlıcaları şunlardır (mobbingturkiye.com, 2006: 3-4; Bayrak, 2001:18-25: 231-237):

1-Aşırı Rekabet

2- Aşırı Verimlilik Baskısı

3-Bencillik ve Egoizm

4-Bireysellik

5-Ahlaki İlke ve Değer Kaybı

6-Devamlı Değişim ve Yenilik

Bezdiriyeyi önleyici bir takım tedbirler için örgüt kültürü ve iklimi geliştirilmelidir. Eğitim sisteminin sağlıklı olması için nitelikli bir örgütsel davranışın ortaya konması gerekmektedir. Nitekim bunu elde etmenin en geçerli yollarından biri de uygun okul kültürünün yaratılmasıdır (Zeytin, 2008).

Kişisel ahlak gelişimini kontrol etmenin yollarından biri de etik standartlar koymaktır. Etik standartlar koymak ve çalışanları da ikna etmek bezdiri süreci oluşumunu engeller. Etik kodlar ve standartlar, bireyi istenmedik davranışlardan uzaklaştıracak bir sigortadır.

Örgütlerde uygulanan etik programlar, çalışanları eğiterek kişisel ahlak gelişimine yardımcı olurlar. Leymann, ahlak standartlarını geliştirmek için eğitim programlarından yararlanabileceğini belirtmiştir(Kirel, 2007: 328).

Vartia (1996: 207) çalışmasında bezdirinin nedenlerini şu şekilde sıralamıştır; (1) iş yerinde düşmanlık (% 63), (2) yönetimin zayıflığı (% 42), (3) görev ve ilerlemede rekabet (% 38), (4) yönetimin onayını ve takdirini kazanma çabası (% 34), (5) iş güvenliğinin olmaması (işini kaybetme riski) (%23), (6) yaş (yaşlı veya genç olma) (%22), (7) diğerlerinden farklı olma (% 21) ve (8) iş doyumunun yaşanmaması veya işin monoton olması (% 7).

2.1.7. Bezdiri Davranışının Sonuçları

Modern yaşamın getirdiği önemli sorunlardan birisi haline gelen işyerinde bezdirinin sonuçları ve etki alanı oldukça geniştir. Bireyler, böyle bir sorunu bilmekte, yaşamakta, ancak tanımlama ve çözüm konusunda bir adım atamamaktadır. Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin (TBMM Raporu, 2011) yayınladığı rapora göre; işyerinde yaşanan bezdiride en önemli etken iletişimsizlik olup, hem mağdur hem de bireyin ailesi ve çalıştığı kurum da yaşanan bezdiri sürecinden olumsuz yönde etkilenmektedir. Bezdiriyi önemli kılan temel unsur; bireyler, örgütler ve toplumlar üzerinde yarattığı derin etkidir. Bezdirinin hem örgüt hem de bezdiri maruz kalan bireyler için birçok olumsuz sonucu bulunmaktadır (Shallcross, Sheehan ve Ramsay, 2003). Bezdirinin neden olduğu sonuçların çeşitliliği, bu sonuçların farklı yönlerden ele alınması gerekliliğini gündeme getirmektedir. Ancak temelde bezdirinin sebep olduğu tahribattan en çok bezdiriye maruz kalan bireylerin etkilendiğini söylemek mümkündür (Kocaoğlu, 2007: 29).

Bu bölümde, yapılan araştırmalar doğrultusunda bezdiri eylemlerinin sonuçları bireysel (çalışan), örgütsel ve toplumsal olmak üzere üç ana başlık altında ele alınacaktır.

2.1.7.1. Çalışan Açısından Bezdirinin Sonuçları

Bezdiri sürecinde düşmanca ve zorbaca eylemlerle karşılaşan mağdurlar, iş yaşamlarındaki olumsuzlukları gizlemeye çalışarak hiç bir şey olmamış gibi davranma eğilimindedirler. İçinde bulundukları zor durumdan, yönetimin haberi olduğunda işlerini kaybedecekleri korkusu, yaşadıkları olayı gizlemelerine yol açmaktadır. Bu durumu gizleme çabası ise, kişiyi daha fazla strese sokmaktadır. Yaşam ve iş kaliteleri düşmekte, sağlıkları bozulmakta, sosyal ilişkileri zedelenmektedir. Bu süreçte işini ve her şeyden önemlisi sağlığını da kaybeden mağdurlar ekonomik, fiziksel ve duygusal olarak etkilenmektedir.

Haftalar, aylar belki de yıllarca sürecek bu eylemlere hedef olan bireyler korku, endişe ve çaresizlik içine düşmektedirler (Yücetürk, 2003a). Arpacıoğlu'na (2006:265) göre, bezdiri eylemlerine maruz kalan kişiler, bu durumu kimse ile paylaşamamaktadır. Asıl sorun buradan kaynaklanmaktadır.

Bezdiri, kurbanın moralini sabote etmekte, kurban üzerinde acı verici, hatta perişan edici etkiler bırakmaktadır. Bezdirinin kişilere etkileri, stres, depresyon, uyku bozukluğu, utanç duygusu, suçluluk duygusu ve kendine güven eksikliğini içerir. Bezdiri eylemlerinin, stres, duygusal rahatsızlıklar, kazalar, sakatlıklar, tecrit duygusu, ayrılık acıları, kimlik kaybı, intihar ve cinayetler yoluyla bireylere yüklediği duygusal maliyetler çoğu zaman dayanılması zor boyutlara ulaşmaktadır. Herkesin bezdiriye dayanma sınırı farklıdır. Birisi için dayanılabilir olan bir durum, diğerine çok büyük zarar verebilir, duygusal olarak yaralayabilir. *“Daha ciddi etkisi ise Travma Sonrası Stres Bozukluğuna (PTSD) yol açmasıdır. Namie’e (2003) göre PTSD bir psikolojik hasardır. Fiziksel etkileri ise, bağışıklık sisteminin zayıflaması, baş ağrıları, yüksek tansiyon ve sindirim problemlerini içerir (Yamada, 2000)”*, bezdiriyi tolere edemeyen mağduru bekleyen son, kişisel benlik duygusunun kaybı veya ölümdür (Tutar, 2004: 16; Çobanoğlu, 2005: 98), son yıllarda yaşanan intihar olaylarında da gözler bezdiri davranışlarına dönmüş durumdadır (Tınaz, 2006b:53). Einarsen ve Raknes (1997: 250) yaptığı araştırmada bezdiri mağdurlarının korku, endişe gibi ciddi psikolojik stres belirtileri gösterdiği ve sağlık sorunları yaşadığını ortaya koymuştur.

Bezdiriye maruz kalan kişilerin bu eylemlerden etkilenme dereceleri üç aşamada incelenmektedir. Birinci aşamada, kişi direnmeye çalışır, kişi bu durma nasıl geldiğini bilemez (Tınaz, 2006b:53), erken aşamalarda kaçır veya aynı örgütte farklı bir yerde tamamen rehabilite edilir. İkinci aşamada etkilenen kişi geçici ya da uzun süreli zihinsel ve bedensel rahatsızlıklar çekmektedir. Uzun süre bezdiriye maruz kalanlarda; yüksek tansiyon, kalıcı uyku bozuklukları, mide ve bağırsak sorunları, konsantrasyon bozuklukları, aşırı kilo alma ya da verme, depresyon, alkol ya da ilaç bağımlılığı, işyerinden kaçma ve yersiz korkular görülebilmektedir. Bezdirinin süresi uzadıkça etkileri de daha yıkıcı olmaktadır. Üçüncü aşamada bireyler iş yapamaz duruma gelmektedirler, kendilerini koruma mekanizmaları çökmektedir. Şiddetli depresyon, panik atak, kalp krizleri, kazalar, intihar girişimleri, üçüncü kişilere karşı şiddet gibi fiziksel ve psikolojik belirtiler görülmektedir. Psikolojik yardım zorunlu bir hal almaktadır (Davenport ve diğerleri, 2003: 66-74; Tutar, 2004: 56-59).

Araştırmalar, bezdiriye maruz kalan işgörenlerin uykusuzluk, öfke, konsantrasyon bozukluğu, depresyon, işe yabancılaşma, iş arkadaşlarıyla uyumun ve üretkenliliğin düşmesi (Einarsen, 2000: 379- 401), bezdiri çalışanın performansın düşmesi, motivasyon bozukluğu, işe bağlılığını azalması bireyin psikolojisini bozulması (Kırel, 2007: 17), özgüven ve özsaygının yitirilmesi, Tınaz (2006a) sosyal olarak geri çekilme, alkol kullanımına (Beasley ve Rayner, 1997: 177-180), duygusal bir travma ve stres bozukluğuna (Vartia, 2001), örgütsel bağlılığın düşmesine (Niedl, 1996: 239-249), en ciddi etkisi ise Travma Sonrası Stres Bozukluğuna (PTSD) yol açmasıdır (Yamada, 2000).

Tınaz (2006a) bezdiri eylemlerinin çalışan üzerinde oluşturduğu ruhsal ve fiziksel sorunları şu şekilde sıralamaktadır:

- 1- Depresyon
- 2- Anlamsız korkular ve heyecanlar
- 3- Yüksek tansiyon
- 4- Dikkati toplayamama
- 5- Ellerin terlemesi ve titremesi
- 6- Baş ve sırt ağrıları
- 7- Mide ve bağırsak rahatsızlıkları
- 8- Terk edilmişlik duygusu
- 9- İştahsızlık ve zayıflama
- 10- Özgüven ve özsaygının yitirilmesi
- 11- Deri üzerinde döküntüler ve kaşıntılar
- 12- Daha ağır durumlarda travma sonrası stres bozukluğu.

Bezdirinin de içinde yer aldığı etkenler yüzünden erken emeklilikler gerçekleşmektedir. Örneğin, 1992 yılında İsveç Devlet İstatistiklerine göre işgücünün yaklaşık % 25'i, 55 yaşından önce emekli olmakta, bunun % 20-40 arasındaki kesiminin psikolojik etkenlerden ileri geldiği düşünülmektedir (Leymann, 1996: 173). Vartia (2003: 45), yapmış olduğu araştırmada, uzun süre bezdiri eylemlerine maruz kalan kişilerin %4,8'i depresyona ve %2,3'ü kardiyovasküler hastalıklarına maruz kaldığını saptamıştır. Einarsen ve Raknes (1997) kurbanların %23 'ünün psikolojik bozukluk ve sıkıntı yaşadığını saptamıştır.

2.1.7.2. Örgüt Açısından Bezdirinin Sonuçları

Bezdiri, örgüt üzerinde de önemli etkiler yaratır. Bezdiri süreci, yukarıdan aşağıya kadar örgütün tümünü etkiler ve birçok huzursuzluğun, çatışmanın ve karışıklığın oluşmasına neden olur. Oluşan kaos ve huzursuzluklar örgüt imajına yansır ve örgütün olumsuz bir şekilde tanınmasına sebep olur (Yücetürk, 2003b). Tınaz (2006a) bezdiri sürecinin örgütü psikolojik ve ekonomik maliyetlerle karşı karşıya bıraktığını ifade etmiştir. Tınaz'a göre, psikolojik maliyetler; bireyler arası anlaşmazlıklar ve çatışmalar, olumsuz örgüt iklimi, örgüt değerlerinde çöküş, güvensizlik ortamı, genel saygı duygularında azalma, çalışanlarda isteksizlik nedeniyle yaratıcılığın sınırlanması şeklinde sıralanmıştır.

Örgüt bünyesinde bezdiri süreci sonucu oluşan anlaşmazlıklar, çözümlenemeyen çatışmalar, gergin, stresli ve endişe veren bir örgüt kültürünü de beraberinde getirmekte ve bu da örgütsel üretkenliğin sınırlanmasına neden olmaktadır. Süreçte, hastalık izinlerinin artması, çalışanların iş performanslarındaki düşüş, hızlı personel devinimi, işten ayrılmalarda artmasıyla eğitim etkinliklerinin maliyeti, işe ve örgüte aidiyet duygularında azalma, ödenen tazminatlar, erken emeklilik, örgütte kazanılmış olan tecrübenin yitirilmesi ve kuruluşların ödemek zorunda kaldıkları diğer faturalar örgütlerin bezdiri sürecinde karşılaştığı maddi ve manevi zararlar ve bunun sonucunda da yaşanan beşeri sermaye kaybının oluşturduğu büyük fotoğrafı ortaya koymaktadır (Çobanoğlu, 2005; Tınaz, 2006b; Sayar, 2007).

Ayrıca bezdirinin, çalışan ve örgüt için sosyal- ekonomik yapıyı zedeleyici, verimliliği ve örgüte bağlılığı azaltıcı bir etkisi vardır. Bezdiri, işgörenler üzerinde bıraktığı olumsuz etkilere paralel olarak işgörenlerin çalıştığı kurumlarda da olumsuz etkiler bırakarak enerji ve zaman kaybına yol açmaktadır (Cemaloğlu ve Ertürk, 2008: 83).

Davenport, vd., (2003: 112-115), bezdirinin örgüt içindeki etkilerini şu şekilde ortaya koymuşlardır:

- İşin niteliği ve niceliğinde düşüş yaşanması,
- İletişim ve takım çalışmasının bozulması dahil olmak üzere işgörenler arasında hoş olmayan ilişkiler,
- Fitneciliğin artması,
- Personel hareketinin artması,
- Hastalık izinlerinin artması,

- Saygınlık ve güvenilirlikte kayıp yaşanması,
- Danışman maliyetinin olması,
- İşsizlik sigortası talepleri ve tazminatlara yol açması,
- Davalara yol açmasıdır.

Yamada'nın (2000) aktardığına göre, araştırmacı Emily Bassman, bezdirinin büyük ekonomik sonuçlar doğurduğunu ortaya koymuştur. Bassman'a göre, direk maliyetler, bezdiriden kaynaklanan sağlık giderleri, tazminat giderleri ve bezdiri sonucu açılan dava giderlerini içerir. Yüksek sermaye devri, devamsızlık, zayıf müşteri ilişkileri, sabotaj ve intikam duyguları dolaylı maliyetlerdir. Bunların ölçülmesi daha zordur. Bu zararların yanı sıra bir de kişinin sağlayacağı faydanın kaybindan kaynaklanacak fırsat maliyeti söz konusudur.

2.1.7.3. Toplum Açısından Bezdirinin Sonuçları

Bezdiriye maruz kalan bireyler, her zamanki hallerinden çok farklı bir hale girebilmektedirler. Hissettikleri üzüntü, acı ve hatta suçluluk duygusu bezdiriye maruz kalan kişileri depresyona itmekte ve bu kişiler kendilerini ailelerinden bile uzaklaştırabilmekte(Davenport ve diğerleri, 2003: 96), toplumdaki mutsuz bireylerin sayısı artmakta ve kayıtsızlık, işsizlik ve intihar eğilimleri, aile ve toplumun huzurunu tehdit etmektedir (Çobanoğlu, 2005: 99).

Bezdiri mağdurları, toplumda mutsuz, sorunlu, kendine güvensiz, stresli, sabırsız, yerinde duramayan, huysuz, anlaşılabilir olarak nitelendirilmekte, toplumsal uyumu zorlaşmaktadır (Selimoğlu, 2006). Bezdiri sadece sağlık sorunlarına değil, aynı zamanda ekonomik kayıplara da yol açmaktadır. Özellikle ekonomik krizin yaşandığı dönemlerde işyerlerindeki bezdiri olayları artmaktadır. Çalışanlar, karşı karşıya kaldıkları bezdiri ve zorba eylemlerle istifaya zorlanmaktadır. Bu durum çalışanlarca da kanıksanmakta şikâyet konusu yapılmamaktadır. Böylece, psikolojik bezdiri eylemleri işten çıkarma tazminatından kurtulmanın bir aracı olarak görülmekte ve işten çıkarma bezdiri sürecinin ilk amacı durumuna gelmektedir (Gül, 2009: 518).

Tınaz(2006b: 184), bezdirinin meydana getirdiği ekonomik ve toplumsal sonuçları; sigorta masraflarındaki artış, işsizlik, nitelikler ve yeteneklerin altında çalıştırılmadan doğan

vergi kayıpları, devletin sağladığı yardım programlarına yönelen talebin çoğalması ve erken emeklilik oranının artması gibi faktörlerle belirtmiştir.

2.1.8. Bezdirinin Maliyeti

Bezdiri doğrudan maliyeti, çalışanların katlanmak zorunda oldukları iş kaybı ve güvenlik boyutu ile birlikte, ruhsal ve fiziksel sağlıklarıyla ödemek zorunda kaldıkları ağır bedeldir. Bezdirinin dolaylı maliyetini ise, işveren ve toplumun katlanmak zorunda kaldığı düşük verim ve üretim yanında, bezdirinin sebep olduğu olumsuzlukların giderilmesi için yapılacak olan maliyetler oluşturmaktadır(Kocaoğlu, 2007:50). Örgüt açısından yarattığı hasarlar, öncelikle ekonomik niteliktedir (www.mobbingtürkiye.net).

Dünyanın her yerinde giderek yaygınlaşan bezdiri eylemlerinin kendilerine dürtüst, güvenilir, sadık ve çalışkan kişileri hedef alması olayın bir entelektüel erozyonuna dönüştüğüne işaret ederken zaman ve verimlilik maliyetleri de inanılmaz rakamlara ulaşmaktadır, ABD'de 180 Milyon Dolar, Almanya'da 100 Milyon Euro, Avustralya Griffith Üniversitesi Yönetim Bölümünün hazırlamış olduğu rapora göre Avustralya'da Bezdiri işverenlere yıllık 36 milyar dolara mal olmakta ve Ulusal İşyeri Güvenliği Enstitüsü Raporuna göre, ABD'de işyeri şiddetinin çalışanlara toplam maliyeti 1992 yılında 4 milyar dolardan fazladır, bezdirinin İngiltere'ye yıllık maliyeti ise 6 milyar sterlindir (Tutar, 2004: 96; Tınaz, 2006b; TBMM Raporu, 2011:19, Arpacioğlu, 2006). Tüm stresle ilişkili hastalıkların yarısının örgütlerde bezdiri eylemlerine maruz kalma nedeniyle olduğu tahmin edilmektedir.

Psikolog Michael H. Harrison, Ph.D., yakın zamanda A.B.D.'de 9,000 kamu çalışanı üzerinde yapılan araştırmada, kadın çalışanların %42'sinin, erkek çalışanların ise % 15'inin son iki yılda zorbalığa uğradığını, bunun kayıp zaman ve verimlilik açısından 180 milyon dolara mal olduğunun hesaplandığını belirtiyor.İngiltere rakamları saptarken, zorbalık hakkında çok geniş bir tanım yapıyor: 1997'de CBI tahminine göre, stres ve stres nedenli hastalıkların endüstriye ve vergi ödeyenlere maliyeti yılda 12 milyar sterlin. Tüm stresle ilişkili hastalıkların yarısının işyerinde bezdiriye maruz kalma nedeniyle olduğu tahmin ediliyor (UMIST; Akt. Arpacioğlu, 2011).

İngiltere Ticaret Odasının 2000 yılında yapmış olduğu bir diğer çalışmaya göre bezdiri İngiltere endüstrisine her yıl 2 milyar dolar yük getirmektedir. Bu araştırmaya göre yaklaşık 19 milyon gün bezdiri sebebiyle hastalananların gelmemesi, dikkatsizlikten dolayı meydana

gelen kazalar, kayıp üretim ve verimlilik ve yüksek istihdam maliyetleri sebebiyle kaybedilmiştir. İngiltere’de 1990’dan beri işyeri kazalarında bir azalma yaşanmasına rağmen iş ile ilgili hastalıklarda artış görülmektedir. Bu işçiye uygulanan bezdiri ile doğru orantılı bir sonuçtur (Davenport ve diğerleri, 2003).

Namie’e (2000) göre, bezdiri sonucunda yaşanan, personel devriminin örgüte maliyeti oldukça yüksektir: Bezdiriye maruz kalan işgörenlerin %82’si işyerinden ayrılmaktadır. Bunların % 34’ü sağlığı bozulduğu için, % 44’ü ise örgütün performans değerlendirme sisteminin kendilerini kolayca yetersiz damgası yapıştırması nedeniyle işlerinden ayrılmaktadır. Sonuç olarak bezdiri maliyetini dörde (4) ayırabiliriz:

- 1- Endüstri ve vergi mükellefleri açısından
- 2- İşverenler açısından
- 3- Bezdiri mağduru ve ailesi açısından
- 4- Mahkeme ve avukat masrafları açısından

Bezdiri maliyetini hangi yönden ele alırsak alalım topluma açtığı ekonomik zarar milyar dolarlarla ifade edilebilecek ölçüde büyüktür, bu durum ise zaten kıt olan kaynakların kullanım açısından ekonomik etkenliği düşürmektedir. Psikolojik olarak rahatsız olan bir birey tam verimle çalışamayacak ve buda çalıştığı kurumun etkenlik derecesini düşürecektir. Bezdiri sonucu meydana gelen hastalık sebebiyle işgücü kayıpları ülke ekonomilerinde büyük kayıplara sebep olmaktadır.

2.1.9. Eğitim Örgütlerinde Bezdirinin Sonuçları

Günümüzde örgütlerin en önemli avantaj kaynağı, sahip oldukları entelektüel sermayedir. İş görenlerin çalışma ortamlarında diğer iş görenler ve yöneticileriyle ilişkilerinin sağlıklı olması; onların örgütleriyle bütünleşmesini, örgütsel amaçlar doğrultusunda iş yapmasını ve örgütte kalma isteğinde bulunmasını sağlayan önemli bir faktördür (Okçu, 2011: 70).

Örgütlerde yaşanan bezdiri eylemleri, öncelikle çalışanın psikolojisini ve motivasyonunu olumsuz etkileyerek işgörenin örgütüne olan bağlılığını azaltmakta hatta yok etmektedir. Bu durum ise; örgüt iklimini bozan, stres, tükenmişlik ve iş doyumunu azaltan örgütsel bir problemdir. Okulda bezdiri eylemleri ile ilgili anlatılanlardan yola çıkarak bezdiri sürecinin gerek öğretmenler, gerek yöneticiler ve gerekse öğrenciler açısından oldukça olumsuz sonuçlar doğurduğunu sonuç olarak, okulun bu davranışlar nedeniyle ciddi şekilde

öğretmenlerin kurumlarına olan bağlılıklarına hem de örgütün iklimine zarar verdiğini söylemek mümkündür.

Bezdirinin de içinde yer aldığı etkenler yüzünden erken emeklilikler gerçekleşmektedir. Örneğin, 1992 yılında İsveç Devlet İstatistiklerine göre işgücünün yaklaşık % 25'i, 55 yaşından önce emekli olmakta, bunun % 20-40 arasındaki kesiminin psikolojik etkenlerden ileri geldiği düşünülmektedir (Leymann, 1996: 173).

Toplumsal sistem içinde girdisi ve çıktısı insan ağırlıklı olan eğitim kurumları diğer sistemlerden farklı bir yapı oluşturmaktadır. Bu nedenle bu kurumlarda görev yapan öğretmenlerin de özendirilmesi farklıdır ve soruna çok boyutlu bakılmalıdır (Çomak, 2011:54).

Eğitim stresli bir iştir, hem öğrencilerle hem de mesai arkadaşları ve yöneticilerle sürekli etkileşim halinde olan öğretmenler gün boyu baskı ve stres altında yaşamaları kaçınılmazdır. Okulların örgütsel yapısında, öğretmenlerin aralarındaki iletişimi etkileyen pek çok faktör vardır. Yapılan araştırmalar; öğretmenlerin özellikle stres ve gerginlikle sonuçlanan bezdiri durumlarına maruz kaldığını, en azından üçte birinin aşırı stres veya yorgunluk yaşadığını göstermektedir (Boyle, Borg, Falzon ve Baglioni, 1995; Erçetin, Hamedoğlu ve Çelik, 2008; Capel, 1991; Friesen, Prokop ve Sarros, 1988; Friesen ve Sarros, 1989; Dick ve Wagner, 2001: 24). Öğretmenler çalışma saatlerinin yaklaşık yarısından fazlasını stres içinde geçirmektedir (Jacobsson ve diğ., 2001: 37). Yapılan araştırmalar bezdiri sorununun hizmet sektöründe daha sık ve yoğun olarak yaşandığını göstermektedir. Özellikle kamu hizmetlerinin üretildiği, topluma sunulduğu ve insan ilişkilerinin yoğun olarak yaşandığı alanlarda çalışanların bezdiriye daha fazla maruz kaldıkları belirtilmektedir (Özen, 2007).

Cemaloğlu'nun (2007c: 82) ilk ve ortaöğretim öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırmada ise öğretmenlere yönelik bezdirinin orta düzeyde yaşandığı ortaya konmuş ve bu düzeyin oldukça yüksek olduğu belirtilmiştir.

Ertürk (2011:177), ilköğretim okullarında yaptığı araştırmada bezdiriye en çok neden olan davranışları, ödül ve cezaların adil olmaması, çalışanların takdir edilmemesi ve sorunların çözümünün hiç konuşulmaması olarak sıralamakta ve en çok meydana gelen bezdiri davranışlarının ise “kişi hakkında söylenti ve dedikodu çıkarılması”, kişilerin göz ardı edilmesi veya olayların dışında bırakılması” ve “kişilerin görüş, fikir ve önerilerinin dikkate alınmaması” şeklinde sıralamaktadır. Toker (2006:179-180) yaptığı araştırmada ise hem resmi hem de özel ilköğretim okullarında bezdiri yaşandığını tespit etmiştir. Resmi ve özel

ilköğretim okullarında görev yapan hem yöneticilerin hem de öğretmenlerin en sık karşılaştıkları bezdirici davranışlar ise “sözünün kesilmesi”, “yaptığı işlerin haksızca eleştirilmesi” ve “başarılarının küçümsenmesi” şeklinde sıralanmıştır.

Cemaloğlu ve Ertürk’ün (2008: 67) yaptığı araştırmada okul müdürlerinin, okul müdür yardımcılara ve öğretmenlere göre, “Kendini gösterme ve iletişim”, “Sosyal ilişkiler”, “İtibara saldırı”, “Yaşam kalitesi ve mesleki durum” boyutlarında daha çok bezdiriye maruz kaldıkları, öğretmenlerin karşılaştıkları toplam bezdiri davranışlarının % 57.2’si okul müdürleri ve % 9.8’i ise müdür yardımcıları tarafından uygulanmakta olduğu, öğretmenlerin maruz kaldıkları toplam bezdiri eylemlerinin % 67’sinin üstleri tarafından (aşağı doğru bezdirime eylemi) yapıldığı, müdür yardımcılarının % 68.4’ünün okul müdürleri tarafından bezdirildiği saptanmıştır.

Yıldırım (2010: 89) yaptığı araştırmada, okul yöneticileri tarafından öğretmenlere yapılan mesleğe yönelik bezdiri davranışları öğretmenlerin performansını, yine öğretmenlerin öğretim kurumuna ilişkin saygısını ve kendisine yönelik özgüvenini olumsuz yönde etkilediği görülmüştür. Yapılan birçok araştırmada ise Matthiesen ve Einarsen, (2001;2002; 2004) uzun süreli bezdiri eylemleri sonrasında bezdiri mağdurlarında stres bozukluğu meydana geldiğini tespit etmişlerdir.

2.1.10. Bezdiri’nin Hukuksal Boyutu

Sadece barınma, yeme içme gibi temel ihtiyaçların sorun olmadığı modern toplumlarda bu temel ihtiyaçlara yaşam kalitesi ve iç huzur da dâhil olmaktadır. Bu nedenle hayata bakışımız değiştikçe insanların iş ortamlarından ve iş yaşamından beklentileri de şekil değiştirmektedir. Hukukun temel görevi, toplum yaşamını düzenlemek kadar güçsüzlerin ezilmesine mani olmaktır. Bu nedenle barışçıl bir iş yaşamının tesisi, insanların hayatlarını devam ettirmek için özgürlüklerinden vazgeçtikleri ve yaşamlarının zaman olarak en büyük kısmını içine alan çalışma zamanlarında, psikolojik olarak yıpranmaması, huzurlu bir yaşam sürdürebilmeleri ve yaşam kalitesi için vazgeçilmezdir.

Hukuk ise bu beklentileri düzenleyecek ve koruyacak düzenlemelerle görevini yerine getirecektir.

2.1.10.1. İç Hukuk Açısından Bezdiri

Bezdiri durumları tüm tarih boyunca yaşanmasına karşın son dönemlerde giderek daha fazla gündeme gelmektedir. Hukukumuzda iş yerlerinde bezdiriye ilişkin özel bir düzenleme henüz mevcut bulunmamaktadır. Çeşitli ulusal ve uluslararası hukuksal metinlerde bezdiri durumu doğrudan ifade edilmekte veya bu kapsamda yer alan durumlara işaret edilerek cezai hükümler yer almaktadır. Ülkemizde ise bu tür haklar; işverenin işçileri gözetme borcu, kişilik hak ve değerleri, iş sözleşmesinin feshi ve işverenin eşit işlem borcu gibi başlıklar altındaki yasal düzenlemeler doğrultusunda gerçekleştirilmiştir. Bu cezai hükümler, bezdiriye maruz kalan bireyler tarafından bilindiği takdirde karşı koymaları ve mücadele etmeleri konusunda destekleyici olabilecektir(Çobanoğlu, 2005:200,201; Savaş, F.B, 2007:91).

Bu nedenle konu hakkında genel düzenlemelere göre yorum yapmak gerekmektedir(Özgün, K., 2011).

A) İş Kanunu Açısından Bezdiri

- 1.İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu
- 2.İş Görme Borcunu İfadan Kaçınma
- 3.İşçinin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Fesih Hakkı
- 4.Eşit Davranma Borcuna Aykırılık ve Ayrımcılık Tazminatı

B) Medeni Kanun Açısından Bezdiri

1. Kişilik Hakları İhlali Sebebiyle Açılabilir Koruyucu Davalar
2. Kişilik Haklarının İhlal Edilmesi Sebebiyle Maddi ve Manevi Tazminat Davası

C) Yeni Türk Borçlar Kanunu Açısından Bezdiri

1. 04 Şubat 2011’de kabul edilen 27836 sayılı Yeni Türk Borçlar Kanunu 6. Bölümünde Hizmet Sözleşmelerine ilişkin hükümlere yer verilmiş ve madde 417’de işçinin kişiliğinin korunması başlığı yer almıştır.

Türk Ceza Kanunu’na (TCK) göre ise bezdiri durumlarıyla ilgili hükümler şöyledir (Çobanoğlu, 2005:200,201):

- TCK Madde 456 (Şahıslara karşı müessir fiiller): "Her kim katil kastı olmaksızın bir kimseye cismen eza verir veya sıhhatini ihale yahut akli melekelerinde teşevvüş husulüne sebep olursa altı aydan bir seneye kadar hapsolunur."
- TCK Madde 480 (Hakaret ve sövme): "Her kim, toplu veya dağınık ikiden ziyade kimse ile ihtilat ederek diğer bir şahıs hakkında bir madde-i mahsusa tayin ve isnadı suretiyle halkın hakaret ve husumetine maruz kılacak yahut namus ve haysiyetine dokunacak bir fiil isnat ederse, üç aydan üç seneye kadar hapis ve ağır para cezasına mahkûm olur."
- TCK Madde 482: "Her kim toplu veya dağınık ikiden ziyade kimse ile ihtilat ederek her ne suretle olursa olsun bir kimsenin namus veya şöhret veya vakar ve haysiyetine taarruz eylerse üç aya kadar hapis ve ağır para cezasıyla mahkûm olur."
- TCK Madde 228: "Devlet memurlarından her kim bir şahıs veya memur hakkında memuriyetine ait vazifeyi suiistimal ile kanun ve nizamın tayin ettiği ahvalden başka suretle keyfî bir muamele yapar veya yapılmasını emreder veya ettirirse altı aydan üç seneye kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Bu muamelede hususi maksat veya siyasi saik veya sebep mevcut ise cezası üçte birden yarıya kadar arttırılır. Memuriyetinin icrasında lüzumsuz yere sert muamelelerle bir şahsın kanun hükmüne veya hükümetin emirlerine itaat etmemesine sebep olan memur dahi aynı ceza ile cezalandırılır."
- Medeni Kanun Madde 24 (Kişiliğin Korunması): "Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse hâkimden saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir."

Çobanoğlu (2005:200,201), yürürlükte olan bu maddelerin günümüzün karmaşık örgütsel sorunlara tam olarak cevap verecek nitelikte olmadığını belirterek, bezdiri ile ilgili işçi, memur ve işveren sendikalarının, ilgili kamu birimlerinin günün koşullarına uygun yasal düzenlemeler oluşturmalarının gereğine dikkat çekmektedir.

Türkiye’de 11.04.2011 tarihinden öncesine ait bezdiri davranışlarıyla doğrudan ilişkili bir mevzuat yada hüküm bulunmamaktadır (Binbir, 2007; Özen, 2009). Ancak yargı kararlarına bakıldığında son yıllarda bu konuda bazı hukuki gelişmelerin olduğu söylenebilir (Binbir, 2007). Gerek akademik çalışmalar gerekse bezdirinin tanıtılması için çeşitli sivil toplum örgütleri ve sendikaların yaptığı çalışmalar neticesinde mevzuatta yer alan hükümler bezdiri eylemlerini de içine alacak şekilde yorumlanabilmektedir.

Bu çerçevede, TBMM Genel Kurulu tarafından 11.01.2011 tarihinde onaylanan 6098 nolu Türk Borçlar Kanunu yeni bir düzenleme getirmektedir. Tasarının 416 ncı maddesinin tamamını kapsayan değişiklikle, işçinin kişiliğine onur ve saygı gösterilmesi dâhil bütün kişilik değerlerinin korunması yükümlülüğü düzenlenmiş, cinsel tacizin yanında diğer

psikolojik tacizler de (bezdiri - işyerinde psikolojik taciz) kişilik değerlerini ihlal eden sebepler kategorisinde sayılmış, yürürlükteki İş Kanununun 77 nci maddesi ile Borçlar Kanunun konuya ilişkin düzenlemeleri arasında bir bütünlük sağlanmış, hizmet akdinden kaynaklanan sorumluluğun hukuki niteliği konusunda yaşanan tartışmalar, düzenleme ile sona erdirilmiş, sözleşmeye aykırılıktan kaynaklanan ve ölüme - vücut bütünlüğünün zedelenmesine veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmininde sözleşmeden doğan sorumluluk hukuku hükümlerinin uygulanacağı kararlaştırılmış ve madde teselsül nedeniyle 417 nci madde olarak kabul edilmiştir(TBMM Raporu, 2011).

Bu düzenlemenin 417. Maddesi aşağıdaki gibi şekillenmiştir.

MADDE 417- İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak, saygı göstermek, işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.

İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya “kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini”, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir (Türk Borçlar Kanunu, 2011; Akt. TBMM Raporu,2011).

Tüm bu suçların dışında TCK 106. maddesindeki tehdit suçu, TCK 107. maddesindeki şantaj suçu, TCK 114. maddesindeki Siyasi hakların kullanılmasının engellenmesi suçu, TCK 115. maddesindeki İnanç, düşünce ve kanaat hürriyetinin kullanılmasını engelleme suçu, TCK 117. maddesindeki İş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçu, TCK 118. maddesindeki Sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçu, TCK 120. maddesindeki haksız arama suçu, TCK 121. maddesinde düzenlenmiş olan Dilekçe hakkının kullanılmasının engellenmesi suçu, TCK 122. maddesindeki ayrımcılık suçu, TCK 124. maddesindeki Haberleşmenin engellenmesi suçu, TCK 125. maddesindeki Hakaret suçu, TCK 132. maddesindeki Haberleşmenin gizliliğini ihlal suçu, TCK133.maddesindeki Kişiler arasındaki konuşmaların dinlenmesi ve kayda alınması suçu, TCK 134. maddesindeki Özel hayatın gizliliğini ihlal suçu, TCK 135. maddesindeki Kişisel verilerin kaydedilmesi suçu, TCK 151. maddesindeki Mala Zarar Verme suçu, TCK 257. Maddesindeki Görevi kötüye kullanma suçu, TCK 281. maddesindeki

Suç delillerini yok etme, gizleme veya değiştirme suçu, TCK 283. maddesindeki Suçluyu kayırma suçu TCK’da suç olarak düzenlenmiş bezdiri aracı olarak kullanılan fiiller olarak sayılabilir(TBMM Genel Kurulu Raporu, 2011; 22-25).

Ayrıca (TBMM Genel Kurulu Raporu, 2011; 22-25)’ na göre işverenin işçi sağlığı ve iş güvenliğini sağlama yükümlülüğü, bezdiriyi önleme yükümlülüğünü de içermektedir. İşverenin gözetim borcu gereği, işçilerin fiziksel olduğu kadar psikolojik sağlığını koruma yükümlülüğünün de bulunduğu konusunda hiçbir duraksamaya düşülmemelidir.

Ayrıca emsal bir karar olan, Ankara 8. İş Mahkemesinin 2006/19 E ve 2006/625 K nolu kararı örnek göre; “İşyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb. davranışları içermektedir.”İşverenin en temel yükümlülüklerinden biri olan işçiyi gözetme borcudur. Medeni Kanun’un 23 üncü maddesi ile Borçlar Kanun’unun 49 uncu maddelerinin iş hukukuna bir yansımasıdır. İşçiyi gözetme borcu işçinin kişiliğine saygı gösterme ve işçinin kişiliğini koruma borcunu da içerir. İşyerinde dışlanma, diğer çalışanlarla insani ilişkisini koparmaya yönelik her türlü işveren davranışı ve işlemi de kişilik haklarına saygısızlık olarak değerlendirilmelidir.

Türk Hukukunda ise direkt olarak bezdiri hakkında özel bir düzenleme olmayıp İş Kanunu ve diğer kanunların ilgili hükümleri yorumlanarak, bezdiri davalara konu olup yargı kararlarında tanımlanmaya başlanmıştır. Son dönemde özellikle TBMM’de Kadın-Erkek Eşitliği Alt Komisyonu’nu etki çalışmaları, Yeni Türk Borçlar Kanunu, Ayrıca 19 Mart 2011 tarihli ve 27879 sayılı Resmi Gazetede, Başbakanlıktan bir genelge yayınlanmıştır(Ek:5). Bu genelge ile kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör iş yerlerinde meydana gelen bezdi davranışlarına ve bunun sonuçlarına dikkat çekilerek bu davranışların önlenmesi için gerekli tedbirlerin alınması istenmiştir. Aynı zamanda Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 nolu telefon hattı üzerinden psikologlar aracılığı ile yardım ve destek sağlanacağı da duyurulmuştur. Gün geçtikçe bezdiri ile ilgili farkındalık kazanımı psikoloji, hukuk, gerek insan kaynakları, gerekse medya alanında artarak devam etmektedir.

Mevzuatımızda bezdiri ile ilgili açık bir düzenleme olmadığı yönündeki eleştiriler karşısında Borçlar Kanunu’na getirilen bu hüküm ile bu eleştirilere de nispeten cevap verilmiş olmaktadır. Ancak elbette ki bezdiri ile ilgili esaslı bir düzenleme İş Kanunun’ da açıkça yer almasa da Yargıtay Kararlarında psikolojik taciz nedeniyle tazminat davası ve bezdiri

kelimesi açıkça yer almaktadır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2007/9154 E. 2008/13307 K. Sayılı 30.05.2008 tarihli kararı bu açıdan incelemeye değer bir nitelik taşımaktadır.

2.1.10.2. Dış Hukuk Açısından Bezdiri

Avrupa'daki geniş literatür ve medya kapsamı dolayısıyla, işyerinde bezdiri bilinci oldukça yaygındır. İsveç, Norveç, Finlandiya ve Almanya (Davenport ve diğerleri, 2003: 10), Fransa, Belçika, Danimarka ve Hollanda (Çobanoğlu, 2005:218), Amerika'da konuya duyarlılığın artışına paralel olarak (Yücetürk ve Öke, 2005; Tınaz, Bayram ve Ergin, 2008) bezdirinin yasal olarak adını koymak ve içsel huzuru da sağlamak için önleyici ve koruyucu mesleki güvenlik yasalarını yürürlüğe koymuştur.

Uluslararası Çalışma Örgütü [ILO], İş yerinde şiddet başlıklı raporu ile bullying ve bezdiri tanımlarını yapmış ve bezdirinin en çok görüldüğü ülkelere tavsiye niteliğinde düzenlemelere yer vermiştir. Avrupa Birliği'nde başta Avrupa Birliği Temel Haklar Şartının 1,6 ve 31. Maddesinde saygın çalışma koşulları, insan onurunun korunması ve herkesin güvenlik hakkına sahip olması gibi genel düzenlemelerin yanında Roma ve Amsterdam anlaşmalarında da ayrımcılığı yasaklayan genel düzenlemeler bulunmaktadır. Avrupa Birliğinde, salt bezdiri ile ilgili bir yönerge bulunmamakla birlikte, 89/391 sayılı “İşçilerin İşte Güvenliklerinin ve Sağlıklarının Korunması Hakkındaki Tedbirlere İlişkin Konsey Yönergesi”¹² işyerinde bezdiri ile alakalı çerçeve yönerge kabul edilmektedir(Özgün, A.K., 2011).

Karşılaştırmalı hukukta bezdiri olgusuna farklı ülkelerin farklı tanımlar ve düzenlemeler getirdiği görülmektedir. Kıta Avrupası'nda bezdiri işçinin onuruna ve haysiyetine yapılan davranış olarak değerlendirilirken, Amerika Birleşik Devletleri'nde konu eşitlik ilkesi ve cinsiyete dayalı ayrımcılık kapsamında değerlendirilmektedir. Çeşitli ülkelerin bezdiri uygulamaları şöyledir:

İlk yasal düzenlemeyi kabul eden ülkelerden İsveç'te Ulusal İş Sağlığı ve Güvenlik Kurulu tarafından (National Occupational Board of Occupational Health and Safety) İşyerinde Mağduriyet Yönetmeliği (The Ordinance on Victimization at Work, AFS 1993:17) adıyla 1993 yılında bir düzenleme oluşturulmuştur. İşyerinde bezdiriye maruz kalma yasadışı bir olgu olarak kabul edilmiştir. Yönetmelikte bezdiri; “işyerinde çalışanlara yönelik, saldırgan bir nitelik taşıyan, hedef alınanların işyeri dışına atılmasıyla sonuçlanabilen, tekrarlanan, uygunsuz ya da açıkça olumsuz eylemler” olarak tanımlanmıştır (Şen, 2009: 56).

(Savaş, F.B., 2007:64)' ın Bouty Cedric' ten aktardığına göre, Fransa Hukuku'nda bezdiri 2002 yılında özel bir düzenlemeye kavuşmuştur. Fakat bu olgu ismen zikredilmese de mahkemelerce tanınmakta ve mağdurlar lehine olumlu kararlar verilmekte olduğunu belirtmiştir. Fransa'da İş mahkemesi bu suçu işleyenlere bir yıl hürriyet bağlayıcı ceza ve 3800€' ya kadar para cezası hükmü koyarken, Ceza mahkemesi ise bir yıl hürriyeti bağlayıcı ceza ve 15000€' ya kadar da para cezası öngörmektedir, ayrıca Fransa'da erkekler arasında %11.2 kadınlar arasında %8.9 oranları ile bezdirinin en sık görüldüğü ülkelerden biridir (Bozbel ve Palaz, 2007:71; Tınaz ve diğerleri, 2008:66).

Fransa'da 19.12.2001 tarihinde Sosyal Modernleşme Kanunu kabul edilmiştir. Savaş'a (2007:45) göre, söz konusu kanun ile mevcut Ceza Kanunu'na ve İş Kanunu'na yeni maddeler eklenerek böylelikle bezdiri hem İş Kanunu' nda hem de Ceza Kanunu' nda özel düzenlemeye kavuşmuştur. Sosyal Modernleşme Kanunu bezdiri ile ilgili beş çeşit düzenleme içermektedir. Bunlar ise; Yasaklama, önleme, koruma, kolaylaştırma ve bastırma' dır.

Önleyici yaklaşıma bir örnekte Almanya'dan verilebilir. Hamburg Üniversitesi Hastanesi Yönetim Kurulu, hastana personeli ile 1997 Temmuz ayında; bilgi vermek, danışılmak, eğitmek, yardım etmek ve arabuluculuk yapmak için dahili ve gizli bir birim kurmuştur. Tınaz'ın (2008: 17) belirttiğine göre, Almanya bezdiri olgusuna karşı en ciddi yaptırımların yapıldığı ülkelerden biridir. Bezdiri kurbanları erken emekliliğini isteyebilmekte bu yüzden, ülkede bezdiri kurbanlarının yardım ve destek isteyebilecekleri merkezler bulunmaktadır. Mağdurun iş görmekten kaçınma borcu, tazminat, iş akdini haklı nedenle fesih hakkı, işverenin taciz eden kişinin iş sözleşmesini feshetmesi gibi hukuki yollar düzenlenmiştir. Almanya'da çalışan nüfusun %2.7'sinin bezdiriye maruz kaldığı bilinmektedir.

ABD'de bezdiri davranışlarını ifade eden bir yasa bulunmamakla birlikte medeni kanun ve buna benzer bazı yasalar bezdiri kurbanlarının hak arayışlarında kullanılmaktadır. 1964 tarihli Medeni kanunun 7. Maddesi bir çalışanın, ırkına, rengine, dinine, milliyetine yaşına, engellilik durumuna bakılarak haksız bir muamele yapılamaz haksız yere işten uzaklaştırılmayacağını ifade etmektedir. Yine 1967 tarihli "İstihdamda Yaş Ayrımcılığı Yasası" ve 1973 tarihli " Mesleki Rehabilitasyon yasası" açık şekilde bezdiri davranışlarının önlenmesi için açık maddeler içermese de bezdiri mağdurlarının savunmasında başarıyla kullanılmaktadır (Davenport ve diğerleri, 2003: 161-162).

Belçika' da ise bezdiri davranışları ile ilgili 2002 yılında " İşçi Sağlığı ve Güvenliği Yasası" aracılığıyla düzenleme yapılmıştır. Yasa cinsel ve psikolojik saldırılara karşı çalışanı

korurken, ayrıca işvereninde çalışanın sağlık ve güvenliği için gerekli önlemleri almasını gerekli kılmaktadır. Ayrıca yasa; gerekli donanıma sahip, tecrübeli danışmanların görev alacağı bezdiri önleme danışmanlığı getirmiştir(Ertürk, 2011:36).

İngiltere’de bezdiriye ilişkin, doğrudan koruma sağlayan hukuki bir düzenleme uzun bir süre yapılmamıştır. Dolaylı olarak ise “Tacizden Koruma Kanunu”, “İşçi Hakları Kanunu” gibi çeşitli yasal düzenlemeler üzerinden bezdiri davaları görülmüştür. 2001 yılından itibaren bezdiriye özel olarak kapsayan “ İşte Saygınlık Kanunu” yürürlüğe girmiş ve mağdurların uğradıkları saldırılara dolaylı yollarla hukuki zemin aramalarına gerek kalmamıştır (Savaş, 2007:88).

Ayrıca İsviçre, Almanya, Avusturya ve İngiltere’de bezdiriye maruz kalanlara kısa zamanda yardımcı olmak ve bezdiri eylemlerinin daha ileri gitmesini engellemek amacıyla 24 saat açık telefonla danışma hatları kurulmuştur (Davenport, vd., 2003: 10).

2.2. Örgütsel Bağlılık ile İlgili Kavramlar

Bu bölümde örgütsel bağlılık ile ilgili kavramlardan örgüt, örgütsel bağlılık boyutları ve çeşitleri ile çeşitli örgütsel bağlılık modelleri ele alınarak tartışılmaya çalışılmıştır.

2.2.1. Örgüt Kavramı

Örgüt kavramı, örgüt bilimciler tarafından değişik şekillerde tanımlanmaktadır. Katz ve Kahn’a göre örgütler, belli sayıdan oluşan bireylerin, kalıplaşmış ve standart hale gelmiş eylemlerinin bir bileşkesidirler. Parsons, örgütü bir takım özel amaçları gerçekleştirmek üzere bir araya gelmiş sosyal birimler olarak görmektedir. Gurvitch ise örgütleri “bir gruplaşma biçimi” olarak kabul etmektedir (Aytaç, 2004: 190 -191).

Geniş anlamıyla örgüt; belirli amaçlar doğrultusunda kişilerin çabalarının eş güdümlendiği bir yönetim işlevi; amaç, insan, teknoloji boyutlarının etkileşim halinde olduğu bir sistem; kişiliğini belirleyen ve kendine özgü bir kültürü olan; işleri, mevkileri, çalışanları ve aralarındaki yetki ve iletişim ilişkisini gösteren bir yapıdır (Güçlü, 2003). Öz olarak ifade etmek gerekirse, örgütler, belli amaçlara ulaşmak için bir araya gelmiş insanların, karşılıklı işbirliği ve koordinasyon içinde ortak hedeflere yönelik çabalarından oluşan gruplar olarak tanımlanabilirler (Âlinoğlu, 2010: 11).

İki veya daha fazla kişinin bir amaca ulaşmak için bir arada bulunması gerektiği her durumda örgütün varlığından söz etmek mümkündür (Sarıkamış, 2006: 12). Örgütler günlük yaşamın her yönünü kapsamıştır. Örgütlerin, bireysel olarak başarılabilen amaçları gerçekleştirmek için ortaya çıktığı söylenebilir. Bir bakıma örgütler toplumun işleyiş biçimini belirleyen temel araçlardır (Can, 1997: 3-4).

2.2.2. Bağlılık Kavramı

Bağlılık kavramı literatürde farklı odaklar çerçevesinde incelenmiştir. Bu konuda araştırmalarıyla bilinen Morrow, "commitment-bağlılık" anahtar sözcüğü adı altında, bağlılığa ilişkin olarak 29 ayrı kavramın yer aldığını belirlemiştir. Buna göre; kariyer, iş, örgüt ve sendika kavramları ile işe katılım, mesleki katılım, örgütsel katılım gibi kavramların da örgütsel bağlılık başlığı altında yer aldığını ortaya koymuştur (Erbaş, 2008: 57).

Bir kavram ve anlayış biçimi olarak bağlılık, toplum duygusunun olduğu her yerde var olup, toplumsal içgüdünün duygusal bir anlatım biçimidir. Genel olarak bağlılık, en yüksek derecede bir duygudur (Çöl, 2004: 4-11). Türk Dil Kurumu ise bağlılığı “bağlı olma durumu, sadakat, birine karşı sevgi, saygı ile yakınlık duyma ve gösterme” olarak tanımlamaktadır.

2.2.3. Örgütsel Bağlılık

Örgütleri başarıya ulaştıracak en önemli unsurlardan biri, örgütsel amaçlar doğrultusunda yüksek inanç ve sorumluluk sahibi olarak örgütsel hedefleri gerçekleştirmek doğrultusunda çaba ve emek sarf eden işgörenlere sahip olmasıdır denilebilir. Bu nedenle örgütsel bağlılık işgörenlerin örgütlerine karşı olumlu tutumlarının geliştirilmesinde önemli bir yere sahiptir ve yönetim bilimi literatüründe örgütsel bağlılığı etkileyen değişkenlerin ve örgütsel bağlılığın etkilediği farklı işgören davranışlarının belirlenmesine yönelik pek çok araştırmaya konu olmaktadır.

Ancak örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan araştırmalarda henüz tanımı üzerinde görüş birliğine varılamamıştır (Meyer ve Allen, 1991: 61). Bunun nedeni, sosyoloji, psikoloji, sosyal psikoloji, yönetim bilimi ve örgütsel davranış gibi farklı disiplinlerden gelen araştırmacıların örgütsel bağlılık kavramına kendi bakış açılarından yaklaşımlarıdır (Gündoğan, 2009: 3).

Örgütsel bağlılık konusu ilk olarak 1956 yılında Whyte tarafından ele alınmıştır. Ardından Porter, Mowday, Steers, Allen, Meyer ve Becker gibi pek çok araştırmacı tarafından

üzerinde çalışılmış, örgütsel bağlılığın çeşitli yönleri çeşitli araştırmacılar tarafından ele alınarak ve geliştirilmiştir (Gül, 2002).

1956 yılından beri süregelen araştırmalar, örgütsel bağlılık yazınında çok sayıda ve birbirinden farklı kavramın kullanıldığını göstermektedir (İnce ve Gül, 2005: 2). Literatürde yer alan farklı tanımlamalardan bazıları Tablo 3 de şöyle gösterilmektedir:

Tablo 3: *Örgütsel Bağlılık Tanımları*

Tanım	Kaynak
Örgütsel bağlılık; kişinin örgütte çalıştığı süre içinde sarf ettiği emek, çaba, zaman, edindiği statü ve para gibi şeyleri örgütten ayrıldığı zaman kaybedeceği ve bütün yaptıklarının boşa gideceği korkusu sonucu oluşan bağlılıktır.	Becker (1960)
Bireyin örgüte olan bağının gücüdür.	Grusky (1966)
Örgütsel çıkarları karşılayacak şekilde hareket etmek için içselleştirilmiş normatif baskıların bir toplamıdır.	Wiener (1982)
Bağlılık, bireylerin örgütle özdeşleşmeleri, örgütsel amaç ve değerler yönünde çaba sarf etmeleri ile ortaya çıkmaktadır.	Porter, Steers ve Mowday (1990)
İş görenin iş yerine psikolojik olarak bağlanmasıdır.	Becker ve Diğerleri (1996)
Örgütsel bağlılık, çalışanın örgüte olan psikolojik yaklaşımını ifade etmektedir ve işgören ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan, örgüt üyeliğini devam ettirme kararına yol açan psikolojik bir durumdur.	Meyer ve Allen (1997)

Kaynak: Çöl (2004: 4-11).

Çalışanın örgütle olan ilişkisi olarak ifade edilen örgütsel bağlılık çok boyutlu bir kavramdır. Araştırmacılar, örgütsel bağlılığın zaman içinde oldukça durağan ve geçici olaylardan oldukça az; buna karşı liderlik, kültür, değerler ve normları içeren örgütsel faktörlerden önemli derecede etkilendiğini ortaya koymuşlardır (Sagie, 1998, 159). Örgütsel verimliliğin de önemli bir göstergesi olarak kabul edilmektedir. Örgütsel bağlılığı; örgüt içindeki performans, devamsızlık, iş devri gibi hedeflerin öngörüsü (Steers, 1997: 46), bireyin örgütsel değerlere ve hedeflere olan inancı, örgütün bir üyesi olarak devam edip kalma arzusu (Shelby ve Morgan, 1994:1568), çalışanın örgütün özelliklerini içselleştirdiği ve hedeflerine bağlanma durumu (O'Reilly ve Chatman 1986:492) ve açıkça bireyin örgütle yaptığı psikolojik bir sözleşme olarak belirtmek mümkündür (McDonald ve Makin, 2000:86).

Meyer ve Allen (1991) ise, örgütsel bağlılığı, işgörenin örgütün değerleri ile bütünleştirdiği “duygusal bağlılık”, örgüte yaptığı maddi yatırımları kaybetmemek adına örgütte çalışmaya devam ettiği “devam bağlılığı” ve örgütte çalışmaya devam etmesinin

moral ve ahlaki bir zorunluluk olduğu “normatif bağlılık” olarak üçe ayırmaktadır (Tüzel, 2010).

Örgütsel bağlılık; genel olarak işe katılma, sadakat ve örgüt değerlerine olan inanç da dâhil olmak üzere, bireyin örgüte olan psikolojik bağlılığını ifade eder. Bağlılığın üç aşaması vardır. Bu aşamalar:

- İlk olarak; bireyin karşısındaki insanların etkisini, kendisini tanıtırma amacıyla kabul ettiği itaat aşaması,
- Daha sonra, örgüte dâhil olmaktan gurur duyduğu dâhil olma aşaması,
- Son olarak da; bireyin örgütün değerlerinin övgüye değer ve kendi değerleriyle hemen hemen aynı olduğunu fark ettiği kimlik kazanma aşamasıdır(Çetin, 2004:90).

Literatürde en fazla kabul gören tanımlamalardan biri Porter, Steers ve Mowday tarafından yapılmıştır. Bu tanıma göre bağlılık; bireyler örgütle özdeşleştiklerinde ve de örgütsel amaç ve değerler yönünde çaba sarf ettiklerinde ortaya çıkmaktadır. Porter, Steers ve Mowday tarafından yapılan tanıma dayanarak bağlılığın üç unsurdan meydana geldiği ifade edilmektedir (Akt. Çöl, 2004).

Bu unsurlar;

- Örgütsel amaç ve değerleri kabullenme ve bunlara güçlü bir inanç duyma,
- Örgütsel amaçların başarılması yönünde ekstra çaba harcama,
- Örgüt üyeliğini devam ettirme yönünde güçlü bir istek duymadır.

Örgütsel bağlılığın tarihçesine baktığımızda, 1950'li yıllardan günümüze pek çok araştırmacının, örgütsel bağlılığın değişik boyutlarını inceleyen çalışmalar yürüttüğünü görmekteyiz. Bu çalışmalar günümüzde, giderek artan bir önem kazanmıştır.

Örgütsel bağlılık, beş nedenden dolayı örgütler için yaşamsal bir konu haline gelmiştir. Bu kavram; ilk olarak işi bırakma, devamsızlık, geri çekilme ve iş arama faaliyetleri; ikinci olarak iş doyumu, işe sarılma, moral, performans gibi tutumsal, duygusal ve bilişsel yapılarla; üçüncü olarak özerklik, sorumluluk, katılım, görev anlayışı gibi işgörenin işi ve rolüne ilişkin özelliklerle; dördüncü olarak ise yaş, cinsiyet, hizmet süresi ve eğitim gibi işgörenlerin kişisel özellikleriyle ve son olarak, bireylerin sahip olduğu örgütsel bağlılık kestiricilerini bilmeye yakından ilişkilidir (Balay, 2000:1).

Görüldüğü üzere, işgörenlerin örgütsel bağlılık tutumlarını belirleyen davranışlar üzerinde alan yazın incelendiğinde görüş birliğine varılmış tek bir tanımı bulunmamakta,

örgütsel bağlılık tanımları bağlılığın yönü, niteliği, işgören tutumları ve davranışları açısından çeşitlilik göstermektedir (Tüzel, 2010).

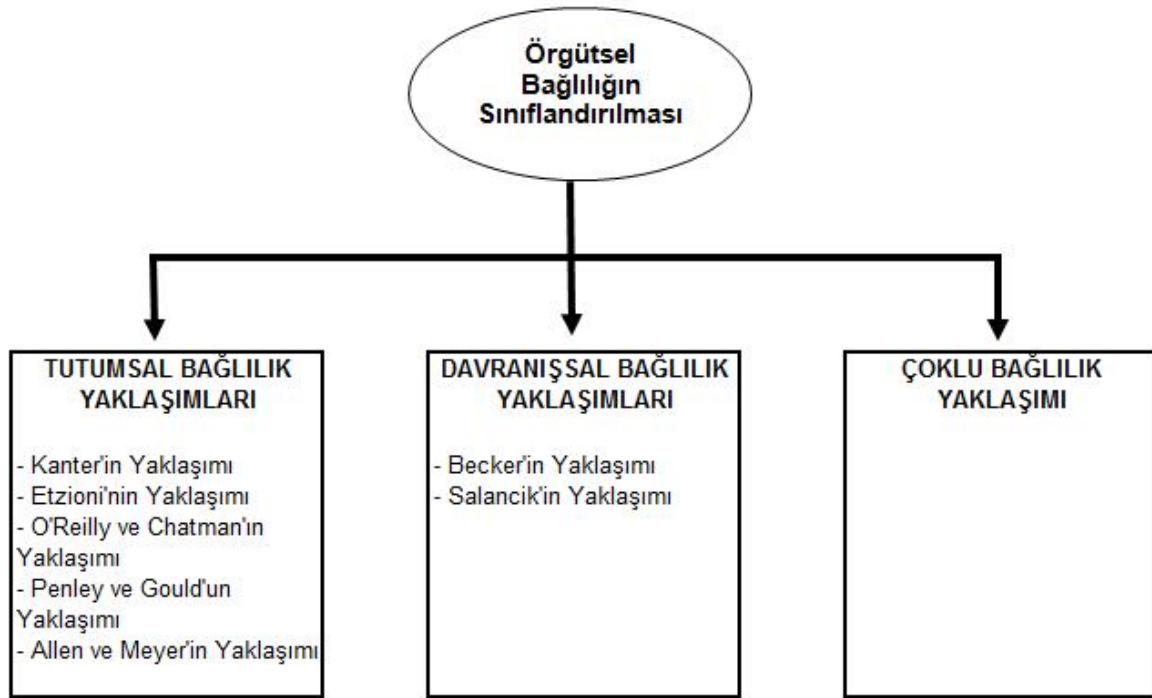
2.2.4. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları

Örgütsel bağlılık kavramının tanımlanmasında ortaya çıkan karışıklığın, bu kavramın sınıflandırılmasını zorunlu kıldığı söylenebilir (Gül, 2003). Örgütsel bağlılık kavramının tanımlanmasında yaşanan karışıklık, bu kavramın sınıflandırılmasında da ortaya çıkmaktadır. Çeşitli araştırmacılar, farklı kriterleri dikkate alarak farklı yaklaşımların ele alınabileceği sınıflandırmalar önermişlerdir (Gül, 2002: 40).

Yapılan araştırmalardan örgütsel bağlılık ile ilgili özellikle iki sınıflama karşımıza çıkmaktadır. Bunlar, bireyin örgütle olan ilişkisinden kaynaklanan olaylara, nesnelere, insanlara yönelik eğilimlerini ifade eden tutumsal bağlılık; diğeri bireyin geçmişteki davranışları nedeniyle oluşan davranışsal bağlılık olarak sıralanabilir (Demirel, 2008:183). Literatürde tutumsal bağlılık ile ilgili öne çıkan isimler Allen ve Meyer'in yaklaşımı, O'Reilly ve Chatman yaklaşımı; davranışsal bağlılık ile ilgili ise Salancik ve Becker'in yaklaşımı ele alınacaktır.

Örgütsel bağlılığın tutumsal ve davranışsal olmak üzere iki farklı şekilde incelenmesinin sebebi, örgütsel davranışçıların ve sosyal psikologların konuya farklı açılardan yaklaşmış olmalarıdır. Örgütsel davranışçılar tutumsal bağlılık üzerinde yoğun olarak durmuşlarken, sosyal psikologlar daha çok davranışsal bağlılık üzerinde yoğunlaşmışlardır (Mowday vd., 1982: 24).

Şekil 2. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması



Kaynak: İnce ve Gül, 2005: 26.

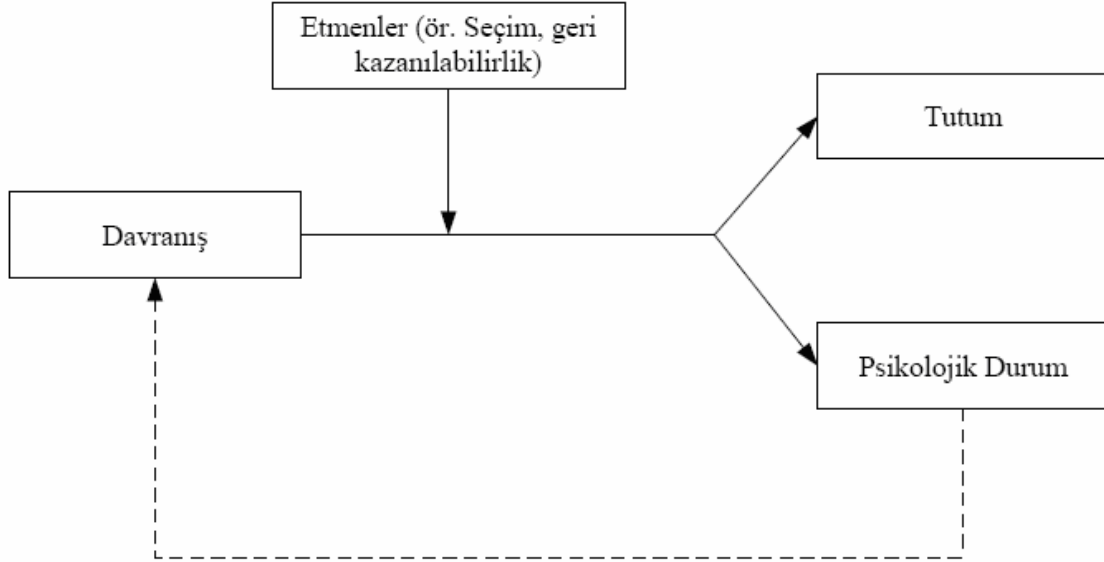
2.2.4.1. Davranışsal Bağlılık ve Davranışsal Bağlılık Yaklaşımları

Bu kavram, bağlılığın dışavurumu veya normatif beklentileri aşan davranışlar olarak ele alınabilir. Davranışsal bağlılık, kişinin geçmişteki davranışları nedeniyle örgüte bağlı kalma süreci ile ilgilidir. Burada örgüte bağlı kalmaktan kastedilen, örgütte kalmaya niyetli olma, örgütten ayrılmama ve devamsızlık yapmama gibi davranışlardır (İnce ve Gül, 2005: 47).

Davranışsal bağlılık, işgörenler tarafından ortaya konulan bilgi, kıdem, çaba v.b. çeşitli yatırımlar sonucunda bireyin örgüte bağlanması durumunda ortaya çıkar. Buna göre birey örgütten ayrılırsa, mevcut değerli yatırımlarını kaybetme riskiyle karşılaşacaktır. Bundan dolayı kalma eğilimiyle sonuçlanan bir davranış ortaya koyacaktır. Örneğin, bir işgörene başka bir örgüt yüksek ücret önerse bile, yeni bir örgüte uyum sağlamanın, bilgi ve becerisini başka örgütlerde kullanmanın güçlüğünü göz önünde bulundurarak bunu reddedebilir. Burada işgören ayrılmanın maliyetinden dolayı örgüte bağlı kalmaktadır (Uygur, 2004: 27).

Şekil 3’de örgütsel bağlılıkta davranışsal bakış açısı verilmektedir.

Şekil 3. Örgütsel Bağlılıkta Davranışsal Bakış Açısı



Kaynak: John P. Meyer ve Natalie J. Allen (1991). *A Three-component Conceptualization Of Organizational Commitment*. *HRM Review*, 1(1), s.63.

Şekil 3’deki düz çizgili oklar neden sonuç ilişkilerini, noktalı çizgiler ile gösterilen oklar ise bağlılığın sürekliliğini sağlayan tamamlayıcı nitelikteki değişkenleri göstermektedir. Buna göre işgörenin davranışları, kimi koşullar sebebiyle sürekli hale gelmekte ve psikolojik bakımdan işgöreni örgüte bağımlı hale getirmektedir. İşgörenin içinde bulunduğu bu psikolojik durum ise geri besleme etkisi yaratarak işgörenin örgüte bağlılığını güçlendirmektedir (Doğan ve Kılıç, 2009: 42).

Şekil 3’de görüldüğü üzere davranışsal bağlılık, örgütün kendisinden ziyade kişinin kendi davranışları ile ilgili olarak gelişir. Kişi belli bir davranışta bulunduktan sonra bazı etmenler nedeni ile davranışlarını devam ettirir. Kişi davranışına bu şekilde bağlandıktan sonra ona uygun olan veya onu haklı çıkaran tutumlar geliştirir. Bu tutumlarda davranışın tekrarlanma olasılığını artırır (Akt. Meyer ve Allen, 1991: 62).

Davranışsal bağlılık ile ilgili olarak Becker’in “Yan Bahis Yaklaşımı” ve Salancik’in yaklaşımları ele alınacaktır.

Becker’ın Yan Bahis Yaklaşımı

Becker, Yan Bahis Yaklaşımında, devamlılık bağlılığı kavramını esas alan bir bağlılık modeli geliştirmiştir. Becker’e göre, bağlılık, kişinin tutarlı davranış dizisini sergilemekten vazgeçtiğinde, kaybedeceği yan bahisleri düşünerek, o tutarlı davranış dizisini sürdürmesini ifade eder (Allen ve Meyer, 1991: 64). Yan bahse girmekle ifade edilmek istenilen, bir davranışla ilgili kararın o davranışla çok da ilgisi olmayan çıkarları etkilemesidir (İnce ve Gül, 2005: 50). Çalışan, örgüte zamanını vermekte, bilgi ve becerisini harcamakta, iş ve görevlerini gerçekleştirmek için güç harcamaktadır. Birey bir anlamda örgütle bahse girmekte ve girmiş olduğu bu bahsin sonucunda örgütten kazançlar elde etmektedir. Örgütte kaldığı sürece bu kazançları elde etmeye devam edecek olan çalışan bu kazançları, örgütten ayrılması durumunda kaybedecektir (Yavuz, 2008: 81).

Sonuç olarak, Becker’in (1960) Yan Bahis Yaklaşımının temelini işgörenlerin örgütte elde ettikleri ödüller, örgütte harcadıkları zaman ve örgüte harcadıkları çaba gibi yatırımları aracılığıyla örgüte bağlandıklarını savunduğu görüşler oluşturmaktadır. Becker’e göre işgörenin örgütten ayrılmamasının asıl nedeni, işgörenin örgütten ayrılması durumunda emeklilik ücretini ve kıdemini kaybetmek gibi ağır bedeller ödeyeceğini düşünerek (Sığı, 2007:263) örgüte bağlanmayı zorunlu hissetmektedir. Ekonomik götürülerin sayısı ve miktarı arttıkça çalışanın örgüte bağlılığı da o derece artmakta ve örgüt üyeliğini tehlikeye düşürecek davranışlardan kaçınmaktadır (Gül, 2002: 49).

Becker’ın Yan Bahis Yaklaşımına göre çalışanların bağlılık göstermesine neden olan dört tane yan bahis kaynağı bulunmaktadır. Bunlar (İlsev, 1997: 31-34; Gül, 2002:48-49):

a. Toplumsal beklentiler: Birey ait olduğu toplumun beklentilerinin sosyal ve manevi yaptırımları nedeniyle davranışlarını sınırlayan bazı yan bahislere girebilir. Bu tür toplumsal baskılara örnek olarak, sık sık iş değiştiren kimselere toplumda güvenilir gözle bakılmaması verilebilir.

b. Bürokratik düzenlemeler: Yan bahislerin ikinci kaynağı olan bürokratik düzenlemelere örnek olarak emeklilik aylığı için her ay aylığından belli bir miktar kesinti yapılan bir işgören verilebilir. Bu kişi işten ayrılmak isteyince, hizmet süresi boyunca aylığından kesilen miktarın büyük bir tutara ulaşmış olduğunu görecektir. Emekli aylığı ile ilgili bu bürokratik düzenleme işgöreni bir yan bahse sokmuştur. Çünkü örgütten ayrıldığı takdirde yıllardır aylığından

kesilen ve hakkı olan bu parayı kaybetme ve emekli aylığını alamama durumu ile karşılaşacaktır.

c. Sosyal etkileşimler: İşgören diğerleriyle ilişki içerisindeyken kendisiyle ilgili bir kanaatin yerleşmesini sağlamıştır. Bu kanaatin bozulmaması için ona uygun davranışlar sergilemek zorundadır. Bu duruma örnek vermek gerekirse, diğer çalışanlarca sözüne güvenilir biri olarak addedilen işgören, dürüst davranarak olumlu davranışlar sergiler. Böylece zamanla bu davranışlar kalıcı hale gelerek örgütsel bağlılığı artırır.

d. Sosyal roller: Yan bahisler kişinin içinde bulunduğu sosyal duruma alışmış ve uyum sağlamış olmasından da kaynaklanabilir. Böyle bir durumda kişi, içinde bulunduğu sosyal rolün gereklerini yerine getirmeye o kadar kanıksamıştır ki artık başka bir role uyum sağlayamamaktadır.

Salancik'in Yaklaşımı

Salancik'e göre çalışanın örgütsel bağlılığı, davranışlarına olan bağlılığını ifade etmektedir. Becker'in yaklaşımında olduğu gibi kişi, önceki davranışlarına bağlanarak, bu davranışlarla tutarlı davranışlar sergilemektedir.

Salancik'de, örgütsel bağlılığın davranışsal ve tutumsal parçalarından söz etmektedir. Buna göre hareket etmek kişiyi örgüte bağlar. Çünkü davranış olarak bağlılık, öncelikle işgörenin örgütten ayrılma gücü ve becerisi üzerindeki algılanmış sınırlıklar ile bireyi örgüte bağlı hale getiren seçeneklerden kaynaklanmaktadır. Tutum olarak bağlılık ise, paylaşılan değerler ve amaçlardan kaynaklanmaktadır (Balay, 2000: 25). Salancik, örgütsel bağlılığı bireyin davranışlarına, davranışları vasıtasıyla da örgüt içerisindeki faaliyetlere ve örgüte yönelik ilgisini güçlendiren inançlara bağlanma biçiminde açıklamıştır (Yavuz, 2008: 82). Salancik, tutumlar ile davranışlar arasında uyum olmadığı takdirde, bireyin gerilim ve strese gireceğini belirtmektedir (Gül, 2003:80; O'Reilly ve Caldwell, 1981:560).

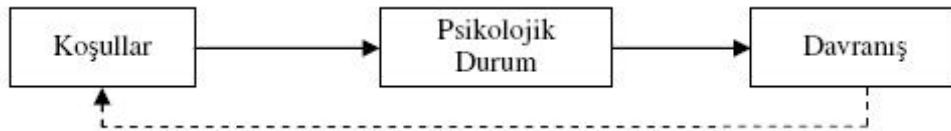
Gerek Becker gerekse Salancik bağlılığı, davranışları devam ettirme eğilimi olarak ele almaktadırlar. Ancak Becker'in yaklaşımında kişinin davranışlarına karşı bağlılık gösterebilmesi için o davranıştan vazgeçtiği zaman kaybedeceği yatırımların farkında olması gerekmektedir. Oysa Salancik'in yaklaşımında davranışa yönelik bağlılığın oluşabilmesi için

kişi ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan psikolojik durumun diğer bir ifadeyle davranışı devam ettirme arzusunun olması gerekmektedir (Gül, 2002: 49).

2.2.4.2. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımları

Tutumsal bağlılık, genellikle kişinin örgütle bütünleşmesinin ve örgüte katılımının gücünü (Porter vd., 1974:604), belli bir örgütün amaçları ile özdeşleşme ve bu amaçlara ulaşmak için örgütteki üyeliğini devam ettirme isteğinde olma durumunu (Mowday,v.d. 1979: 225), işgörenin örgütle bütünleşmesini ve örgüte katılımının nispi gücünü ifade eden duygusal bir tepki (Doğan ve Kılıç, 2009: 40) olarak ifade edilmektedir. Örgütsel bağlılıkta tutumsal bakış açısı Şekil 4 'de verilmiştir.

Şekil 4. Örgütsel Bağlılıkta Tutumsal Bakış Açısı



Kaynak: John P. Meyer ve Natalie j. Allen (1991). *A Three-component conceptualization of organizational commitment. HRM Review*, 1(1), s.63

Şekil 4'deki düz çizgiler bağlılığın neden sonuç ilişkisini gösterirken; kesikli çizgiler, bağlılığı sürekli hale getiren tamamlayıcı nitelikteki değişkenleri göstermektedir. İşgörenin içinde bulunduğu koşullar, psikolojik durumunu etkilemekte ve bu da işgören davranışının sürekli hale gelmesine yol açmaktadır. Sonuçta işgören çalıştığı örgüte karşı bağlılık duymaktadır (Doğan ve Kılıç, 2009: 40-41).

Bu tür bir bağlılık, genellikle kişinin örgütle özdeşleşmesinin ve örgüte katılımının gücü olarak ifade edilmektedir. Örgütle özdeşleşme, örgüt ile kişinin amaç ve değerlerinin zaman içinde uyuşması yoluyla bütünleşme sürecidir. Kişi, örgütün amaçları ile değerlerinin kendi hedefleri ile uyuştüğünü görerek bunları kabul eder ve kendine uyarlar, diğer bir ifadeyle benimser, böylece örgütle özdeşleşmeye başlar. Tutumsal bağlılık, üç bileşenden oluşmaktadır. Bunlar; örgüt amaç ve değerleri ile özdeşleşme, işle ilgili faaliyetlere yüksek katılım ve örgüte sadakatle bağlanma şeklinde ifade edilmektedir (Lam ve Zhang, 2003: 217; Özsoy, 2004:13-19).

Tutumsal bağıllıkla ilgili geliştirilmiş yaklaşımlar bulunmaktadır. Tutumsal bağıllıkla ilgili yaklaşımların en önemlilerinden; Kanter, Etzioni, O'Reilly ve Chatman, Allen ve Meyer'in yaklaşımları örgütsel bağıllık yaklaşımları arasındaki yerini almaktadır. Yapılan araştırma ve çalışmalar sonucu tutumsal bağıllıkla ilgili pek çok öge ortaya çıkmıştır. Tutumsal bağıllıkla ilgili yaklaşımlar, bu bağıllık türünün ortaya çıkış şekilleri ve öğelerini belirlemeye yöneliktir.

Örgütsel bağıllığı sınıflandırma ile ilgili yapılan ilk çalışmalardan biri Etzioni'ye aittir. Etzioni, üç tür bağıllık sınıflandırması yapmıştır (Akt. Balay, 2000:19):

Ahlâki bağıllık: Örgütün amaçları, değerleri ve normlarını içselleştirerek otoriteyle özdeşleşme temeline dayanan ahlaki bağıllık yaşayan bireyler, toplum için faydalı amaçları takip ettiklerini gördüklerinde örgütlerine daha çok bağlanmaktadır.

Hesapçı bağıllık: Örgüt ile üyeleri arasındaki alışveriş ilişkisini temel almaktadır. Üyeler, örgütlerine katkıları karşılığında elde edecekleri ödüllerden dolayı bağıllık duymaktadırlar (Güney, 2002), yani bu bağıllık türünün temeli Kanter'in devama yönelik bağıllık türünde olduğu gibi örgüt ile işgörenler arasında gelişen alış-veriş ilişkisine dayanmaktadır (Gül, 2002:43).

Yabancılaştırıcı bağıllık: Bireylerde, davranışların sınırlandırıldığı durumlarda oluşan ve örgüte doğru olumsuz bir yönelimi ifade eden bağıllık türüdür. Birey, psikolojik olarak örgüte bağıllık duymamakta fakat üyeliğini devam ettirmektedir. Ahlâki açıdan yaklaşma, örgütün amaçları, değerleri ve normlarının içselleştirilmesi sonucunda örgüte pozitif ve yoğun bir yönelidir. Hesapçı bağıllıkta, örgütle daha az yoğunlukta bir ilişki söz konusu iken yabancılaştırıcı bağıllıkla, bireysel davranışın sınırlandırılması sonucu örgüte karşı takınılan olumsuz tutum temsil edilmektedir (Varoğlu, 1993).

Shein (1978) gerçek hayattaki örgütlerin pek çoğunun Etzioni'nin yaklaşımında yer alan bu ayrımların bir sentezini içerdiğini ifade etmektedir (Balay, 2000: 20).

O'Reilly ve Chatman'ın sınıflandırması:

Örgütsel bağlılığı, bireyin örgütü için hissettiği psikolojik bağ olarak tanımlayan O'Reilly ve Chatman (1986:492), bir örgüte bağlılığı üçe ayırmaktadır:

1. Uyum bağlılığı: Bağlılık, paylaşılmış değerler için değil, belirli ödülleri kazanmak için oluşmaktadır. Bu bağlılıkta, ödülün çekiciliği ve cezanın iticiliğinin bağlılığın belirleyicileri olduğu görülmektedir.

2. Özdeşleşme bağlılığı: Bağlılık, diğerleriyle doyum sağlayıcı bir ilişki kurmak veya ilişkiyi devam ettirmek için meydana gelmektedir. Özdeşleşme bağlılığı duyan işgören, örgütünün ve grubunun bir üyesi olmaktan gurur duymaktadır.

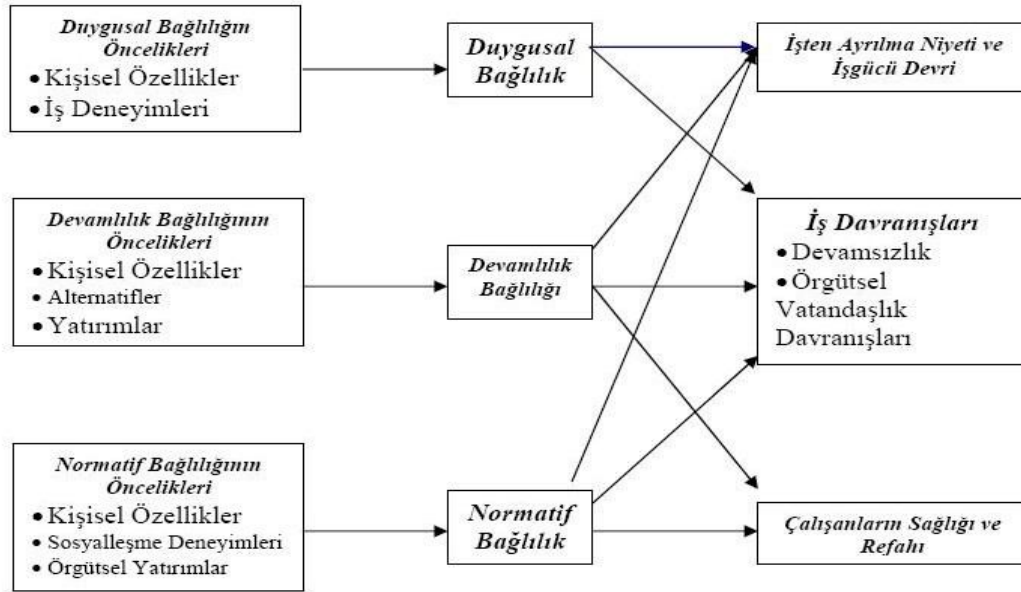
3.İçselleştirme bağlılığı: Tümüyle bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyuma dayanmaktadır. Bu boyuta ilişkin tutum ve davranışlar; bireylerin, iç dünyalarını örgütteki diğer insanların değerler sistemiyle uyumlu kıldığında örgüt değerlerinin kendisine içsel ödül sağladığını hissetmesidir (Bayram, 2005:130; Güney, 2001: 139; Kaya, 2005: 59).

Allen ve Meyer'in Sınıflandırması

Tutumsal bağlılık ile ilgili en önemli ve ilgili alan yazında genel kabul görmüş çalışmalardan biri de Allen ve Meyer (1984) tarafından ortaya konulmuştur. Allen ve Meyer'e göre tutumsal bağlılık, çalışanların örgütle aralarındaki ilişkiyi yansıtan psikolojik bir durumdur. Bu durum, bireylerin davranışlarıyla açıklanmaktadır. Belirtileri ise, bireyin örgütte kalmaya devam etmesidir (Allen ve Meyer, 1990: 2; Meyer ve diğerleri, 1993: 538-551).

Allen ve Meyer örgütsel bağlılığın unsurlarını “*duygusal bağlılık*”, “*devama bağlılık*” ve “*normatif bağlılık*” olmak üzere üç boyutta ele almış ve üç boyutlu bir örgütsel bağlılık modelini ortaya koymuşlardır.

Şekil 5: Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli



Kaynak: Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. And Topolnytsky, L. (2002), *Affective, continuance and normative commitment to the organization: A Meta-analysis of antecedents, correlates and consequences*. Journal of Vocational Behavior, Vol:61, 20-52. (Akt. Gül, 2002).

Şekil 5’te görüldüğü üzere, Allen ve Meyer, örgütsel bağlılığın 3 ana öğeye dayandığını ileri sürmektedir (Allen ve Meyer, 1990: 2-5; Meyer ve diğerleri, 2002: 21-24). Bu öğeler; duygusal bağlılık, devamlılık bağlılık ve normatif bağlılıktır (Meyer ve diğerleri, 1998: 32; Shore ve diğerleri, 1995: 1593-1615; Wiener, 1982: 421):

Şekil 5’e göre duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılığın yol açtığı durumlar incelendiğinde, işten ayrılma niyeti ve işgücü devri ile devamsızlık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının her üç bağlılık türünden; çalışanların sağlığı ve refah düzeyinin ise devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılıktan etkilendiği görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin okullarındaki örgütsel vatandaşlık davranışlarının tümünün, örgütsel bağlılığın üç unsurundan da olumlu ya da olumsuz yönde etkilenebileceğini söylemek mümkündür (Tüzel, 2010: 42).

İlköğretim okullarında öğretmenlerin yaşadıkları bezdiri düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelendiği bu çalışmada da, öğretmenlerin okullarına karşı geliştirdikleri örgütsel bağlılıkları, Allen ve Meyer’ın duygusal bağlılık, devam bağlılık

ve normatif bağıllık boyutlarından oluşan örgütsel bağıllık yaklaşımı esas alınarak incelenmiştir.

2.2.5. Örgütsel Bağıllığın Unsurları

Allen ve Meyer'ın yaklaşımında örgütsel bağıllık, işgörenin örgütle olan ilişkilerini tanımlayan, işgörenin örgüt üyesi olarak kalmasını ya da örgütten ayrılmaya karar vermesini içeren psikolojik bir yapıdır. Ancak bunun ötesinde, her bir bağlanma biçiminin, psikolojik doğası birbirinden bütünüyle farklıdır (Yıldırım, 2003). Bu açıdan üç bağıllık türünün toplam düzeyinin, genel olarak örgütsel bağıllık olarak ele alınmasından ziyade, her bir bağıllık türünün kendi içinde değerlendirilmesi daha uygun olacaktır. Araştırmacıların ileri sürdüğü örgütsel bağıllığın üç farklı unsuru şunlardır:

2.2.5.1. Duygusal Bağıllık

Duygusal bağıllık çalışanların örgütsel amaç ve değerleri kabullenmesini ve örgüt yararına olağanüstü çaba sarf etmesini içermektedir (McGee ve Ford, 1987: 638-642).

Duygusal bağıllık, insanları örgüte duygusal olarak bağlayan, örgütün üyesi olmaktan dolayı memnun olmalarını sağlayan, bireysel ve örgütsel değerler arasındaki bir uzlaşmadan ortaya çıkar. Bu durum duygusal bağıllığın, kişilik özellikleri ve işe ilişkin faktörleri kapsayan tutumsal bir olgu olduğunu ayrıca örgütsel bağıllığın, örgütsel hedefleri destekleme yönünde çalışanların gönüllülüğü esasına dayanması gerektiği de söylenebilir (Durna ve Eren, 2005: 211).

Allen ve Meyer bu bağıllık türünü çalışanın kendisini örgütün bir parçası olarak görmesinden kaynaklandığı için çok önemli kabul etmektedirler. Onlara göre çalışan örgütte kalma, örgütün hedef ve değerlerini benimseme konusunda ne kadar güçlü bir istek duygusuna sahipse o kadar güçlü bir duygusal bağıllıktan söz etmek mümkündür. Örgütüne karşı yüksek bir duygusal bağıllık hisseden çalışan örgütün değerlerini güçlü bir şekilde kabul eder. İşgörenin bu değerleri güçlü kabulü ise, beraberinde örgütsel amaçlar doğrultusunda üstün çaba ve emek sarf etmeye sevk eder.

Duygusal bağıllık sonuçları öğretmenler açısından değerlendirilecek olursa, okuluna karşı yüksek düzeyde duygusal bağıllık hisseden bir öğretmenin, okulunun başarısını yukarı çekmek için sürekli çabalayacağı, yürüttüğü derslerde yüksek performans sağlayacağı;

derslerini aksatma, devamsızlık, öğrenci başarısızlıklarını göz ardı etme gibi öğretmenlerden istenmeyen iş davranışlarını sergilemeyeceği düşünülebilir. Duygusal bağlılığı yüksek bir öğretmen, maddi güdüleyiciler ne kadar düşük olursa olsun, okula karşı içten bağlılığı nedeniyle okuldaki görevlerinde yüksek çaba ve gayret gösterecektir denilebilir (Tüzel, 2010: 37).

2.2.5.2. Devama Bağlılık

Literatürde algılanan maliyet de denilen devama bağlılık, çalışanın örgüt üyeliğinin sona ermesiyle ortaya çıkacak maliyetlerin farkında olmasından dolayı örgütte kalmaya devam etmesiyle ifade edilebilir (Allen ve Meyer, 1991: 64).

Allen ve Meyer, Becker'in (1960) Yan Bahis Teorisinden yola çıkarak devamlılık bağlılığını geliştirmişlerdir. Literatürde bu bağlılık türüne rasyonel bağlılık da denilmektedir. Devamlılık bağlılığı örgütten ayrılmanın getireceği maliyetlerin farkında olma anlamına gelmektedir (Chen ve Francesco, 2003: 490-516; Kavi, 1998: 8, Akt. Gül, H. 2002).

Devam bağlılığı, işgörenlerin örgütte uzun süre kalarak örgütte yapmış oldukları iş arkadaşlarıyla yakın ilişkiler, emeklilik hakları, kıdem, kariyer gibi kişisel yatırımlarını kaybetmek istemedikleri için örgütte kalma isteklerinden kaynaklanmaktadır (Durna ve Eren, 2005).

Ergener (2008: 28)'e göre, örgüte devam bağlılığı duyan bir kişi, örgütten ayrılması halinde daha az seçeneği olacağı fikrine sahiptir. Bu kişilerden bazıları, başka iş bulamadıklarından dolayı örgütte kalırlar. Bazılarının ise işi sevmekten çok sağlık, aile meseleleri ya da emekliliğe yakın olma durumları gibi zorlayıcı sebepleri vardır. Kötü iş alışkanlıkları yanında olumsuz tavır sergilerler ve yöneticiler için bir sorun kaynağı oluştururlar.

Devam bağlılığı iş gören ve yönetim arasındaki karşılıklı çıkar ilişkisine dayanır ve iş görenin örgütten ayrılması ya da örgütte çalışmaya devam etmesi arasında kıyas yapmasıyla ilgilidir. İşgören örgütten ayrılırken kaybedeceklerinin ya da örgütte çalışmaya devam ederek elde edeceklerinin muhasebesini yapar ve buna göre örgütteki geleceğine karar verir (Park and Rainey, 2007). Bu tip bağlılık gösteren işgörenler örgüt üyeliğini sürdürmek için gerekli asgari çalışma düzeyinde performans sergilerler ki bu örgütler açısından istenmeyen bir bağlılık türüdür (Uyguç ve Çımrın, 2004).

2.2.5.3. Normatif Bağlılık

Marsh ve Mannari'nin hayat boyu bağlılık olarak tanımladığı normatif bağlılık, bir çalışanın yıllar sonra çalıştığı örgütte elde ettiği statü ve tatmine karşılık olarak örgütte kalmasının ahlaken doğru olduğu düşüncesine dayanmaktadır (Allen ve Meyer, 1991: 66).

Normatif bağlılığı yüksek olan birey, “örgütte kalmak zorunda olduğunu hissettiği için” çalışmaktadır. Çalışma zorunluluğunu yansıtan bir boyuttur (Özler, Atalay ve Şahin, 2008:46). Normatif bağlılıkta moral bir yan da bulunmaktadır. Örgüte normatif olarak bağlı olan birey, bunun ahlaki bir yükümlülük olduğunu hissetmektedir. Normatif bağlılık kendini kurumuna adanmayla ve sadakat ile yakın ilişkilidir. Normatif bağlılık; örgütsel misyon, hedef, politika ve birey tarafından içselleştirilen inançları kapsamaktadır (Durna ve Eren, 2005).

Kişinin örgütte çalışmayı kendisi için bir görev olarak görmesi ve örgütüne bağlılık göstermenin doğru olduğunu hissetmesidir. Örgütten ayrılma sonucunda ortaya çıkacak kayıpların hesaplanmasından etkilenmemektedir. Kişiler, işverenlerin onları gerçekten çok ihtiyaçları olduğu bir zamanda işe aldıklarını düşünmeleri sonucu bir minnettarlık duygusu ile ya da işverenleriyle kalmalarının en doğru şey olacağı yolunda değer yargılarına sahip olmalarıyla örgütte kalırlar.

Normatif bağlılığını belirleyen maddelerin işgörenler tarafından şu şekilde ifade edildiği görülmektedir (Vural ve Coşkun, 2007:147):

- Bu örgütte kalmak için herhangi bir zorunluluk hissetmiyorum.
- Yararıma olacak olsa dahi buradan ayrılmayı düşünmüyorum.
- Bu örgütü şu anda bırakırsam suçluluk hissederim.
- Yetiştirilme tarzım çalıştığım örgüte sadık olmayı gerektirir.

Normatif bağlılık çalışanın örgütüne bağlılık göstermesini bir görev olarak algılaması ve örgüte bağlılığın doğru olduğunu düşünmesi sonucunda geliştiğinden diğer iki tür bağlılıktan farklı bir boyutu temsil etmektedir. Çalışanların örgütte kalma ile ilgili yükümlülük duygularını yansıtır. Örgüt üyeliğini sürdürme hususundaki duygulardan kaynaklanmaktadır (Gül, 2002:45).

2.2.6. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Balcı'ya göre (2003) örgütsel bağlılık, örgütlerin varlıklarını koruma uğraşlarının hem temel etkinliklerinden hem de nihai hedeflerinden biridir. Çünkü örgütsel bağlılığı yüksek olan işgörenler daha uyumludur, iş doyumları daha fazladır, daha üretkendir, daha yüksek derecede sadakat ve sorumluluk duygusu ile çalışmaktadır sonuç olarak örgütte daha az maliyete neden olmaktadır.

Örgütsel bağlılığın artması, işgörenin işe devam isteği, işe devam niyeti, işe devam durumunu ve işgören performansını olumlu yönde etkilemektedir. Çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarını etkileyen çok sayıda değişkenin bulunduğu, konuyla ilgili yapılan çalışmalarda ortaya konmuştur. Mowday, Porter ve Steers (1982), söz konusu bu faktörlere ilişkin bir sınıflandırmaya gitmişler ve çalışanların örgüte bağlılık düzeylerine etki eden söz konusu bu faktörleri; *kişisel özellikler, rol - iş özellikleri, yapısal özellikler - iş deneyimi ve çalışma ortamı* olmak üzere dört başlık altında ele almışlardır.

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden biri olan örgütün yapısına ilişkin özellikler; örgüt büyüklüğü, kontrol derecesi, sendikalaşma oranı, örgüt imajı, toplam kalite yönetimi uygulamaları, esnek çalışma saatleri, ücret sistemi, kariyer imkanlar ve çalışanların örgütsel etik algılamaları gibi faktörler olarak; iş içeriği, iş kapsamı, rol çatışması ve rol belirsizliği gibi faktörlerin ise rol-iş özelliklerinin örgütsel bağlılığa etkileri olarak çeşitli yazarlar tarafından ortaya koyulduğu görülmektedir (Akt. Boylu, Pelit ve Güçer, 2007:59).

Örgütlerde yaşanan olumsuzluklar, işgörenleri kısa/uzun dönemde etkileyerek, örgütsel faaliyetlerde işgören verimliliğini ve performansını olumsuz yönde etkiler. Bunlara paralel olarak, sorumluluk duygusunun azalması, işte hata yapma, işgörenlerin örgüte ilgi ve bağlılığının düşmesi ve yetersizlik duygusu doğrudan ortaya çıkan yansımalarıdır. İşe devamsızlık yapma, işe geç gelme, işten erken ayrılma, ani emeklilik istemi, iş doyumsuzluğu ve işe yoğunlaşamama ise dolaylı olarak ortaya çıkan durumlardır (Cemaloğlu, 2007a:121).

İşletmelerde olumsuz tutumlarla karşılaşan bireylerde, üç boyutlu bir şekilde ortaya çıkan “tükenmişlik sendromu ” oluşmaktadır. Bezdiri davranışlarına maruz kalan bireylerde öncelikle bireylerin işlerinde yorulmalarını ve yıpranmalarını ifade eden “*duygusal tükenme*”, sonra bireyin çalıştığı kişilere karşı olumsuz, alaycı tutumlar ve duygular geliştirmesini ifade eden “*duyarsızlık*” en son da bireyin kendisini çalıştığı işle ilgili olarak olumsuz

değerlendirmesi ve kendisini başarısız hissetmesi olarak açıklanan “başarısızlık” sendromları görülmekte, tüm bunlar da çalışanların örgütsel bağlılıklarını zayıflatmaktadır. Kendisinin tükendiğini hisseden, işe yönelik hiçbir ideali kalmayan, başarısız olduğunu düşünen çalışanlar yasadıkları moral bozukluğu, depresyon ve stres nedeniyle örgütte daha fazla kalmak istemeyerek işten ayrılmaktadır (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001: 2-5). Tüm işletmeler açısından çalışanların işten ayrılma niyetlerinin saptanması hayati önem taşımaktadır. Bunun en büyük nedeni, işten ayrılma eğiliminin daha sonra işgören devir hızının artmasına neden olması (Tütüncü, 2000:108) veya düşük bağlılık gösteren işgörenler örgüt üyeliğini sürdürmek için gerekli asgari çalışma düzeyinde performans sergilerler ki bu örgütler açısından istenmeyen bir bağlılık türüdür (Uyguç ve Çımrın, 2004).

Düşük örgütsel bağlılığın kişisel ve örgütsel açıdan olumsuz bazı sonuçları vardır. Bu davranışlara, yavaş mesleki gelişme ve ilerleme, dedikodu sonuçlu kişisel maliyetler, olası ihraç veya örgütsel amaçları bozma, devamsızlık, iste kalma isteksizliği, düşük iş kalitesi, örgüte sadakatsizlik, örgüte karşı yasal olmayan faaliyetler, sınırlı rol dışı davranış, rol modeline zarar verme, zarara yol açıcı dedikodu ve işgören üzerinde sınırlı örgütsel kontrol örnek verilebilir (Balay, 2000: 93). Yapılan araştırmalar bu olumsuz davranışların başında bezdirinin önemli bir yer kapladığını, çalışanlarda işten ayrılma niyeti oluşturduğu, buna bağlı olarak işgören devir hızını arttırdığı, motivasyonlarını, verimliliklerini, iş tatminlerini ve örgütsel bağlılıkları azaltarak çalışanı işten ayrılmaya doğru sürüklediği söylenebilir (Vartia, 1996:203-214; Einarsen vd., 1994:381-401 ; Zapf vd., 1996:215-237; Niedl, 1996:239-240).

Örgütler için bezdiri kanser gibidir. İyileştirici önlemler bir an önce alınmalıdır. Bezdiri nedeniyle çalışanların örgüte karşı bağlılık ve sadakat duyguları kaybolur. Çalışanlar iş yapmak yerine, mesai yapmaya başlarlar (Tutar, 2004:108-109). Bezdiri örgütlerde, bireyler arası anlaşmazlıklara, çatışmalara, olumsuz örgüt iklimine, örgüt kültürü değerlerinde çöküşe, güvensizlik ortamına, genel saygı duygularında azalmaya ve çalışanlarda isteksizlik nedeniyle yaratıcılığın kısıtlanmasına neden olmaktadır (Tınaz, 2006b:160), bütün bu olumsuz duyguların çalışanın yeni iş arama çabalarını arttıracığı söylenebilir.

Tüm bu açıklamalar ışığında örgütsel bağlılık ile bezdiri arasında karşılıklı bir ilişkinin olduğu düşünmek yanlış olmayacaktır. İşletmelerde çalışanların örgütsel bağlılığı arttıkça bezdiri davranışlarına maruz kalma düzeylerinin yükseldiği ve bezdiri davranışlarına maruz kalan çalışanların da örgütsel bağlılığının zayıfladığı görülmektedir. Örgütsel bağlılıkta, işgörenin örgüt amaç ve değerlerine sıkı sıkıya bağlanması, bu amaçlarını gerçekleştirmek üzere daha fazla çaba sarf etmesi ve örgüt üyeliğini sürdürme konusunda

istekli olması söz konusudur. Ancak uygulanan bezdiri nedeniyle çalışanlar örgüt amaçlarından ve değerlerinden uzaklaşarak, örgüt üyeliğini sürdürmek yerine; hayatta kalma mücadelesini sürdürerek bu durumdan en az zararla kurtulma çabası içerisine girerler. Bu da örgütsel bağlılığın azalmasına neden olarak, iş görenin bulunduğu ortamdan uzaklaşarak gerek fiziksel, gerek psikolojik, gerekse sosyal açıdan daha rahat olabileceği ve bağlılığını gösterebileceği farklı işyerlerine yönelmesine neden olmaktadır. Bu bilgiler ışığında, bezdiri ile bağlılık arasında negatif bir ilişki olduğu söylenebilir.

2.2.7. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılığın sonuçları incelendiğinde, davranışsal sonuçların bağlılıkla en güçlü ilişkiler içinde olduğu bulunmuştur. İş tatmini, motivasyon, kararlara katılma ve örgütte kalma arzusu bağlılıkla olumlu yönde; iş değiştirme ve devamsızlık ise bağlılıkla olumsuz yönde ilişkili bulunan en önemli davranışsal sonuçlardır (Becker ve diğerleri, 1996:464-466; İnce ve Gül, 2005:94; Wiener, 1982:419; Bayram, 2005:135).

Ayrıca çeşitli araştırmacılar tarafından örgütsel bağlılık üzerine yapılan ve örgütsel bağlılığın bağımsız bir değişken olarak incelendiği çalışmalarda örgütsel bağlılık;

- İş doyumu,
- Performans,
- Katılım,
- Devamsızlık,
- İşgören devri ve
- İşe geç gelme sonuçlarıyla ilişkili bulunmuştur (Balay, 2000).

Balcı (2003) örgütsel bağlılığın işgören davranışlarını etkilenmesiyle ilgili dört tür çıktıdan bahsedilebildiğini belirtmektedir. Bunlar;

1. Örgütsel amaç ve değerlere kendini tam olarak adayan işgörenler, örgütsel etkinliklere aktif olarak katılırlar.
2. Kendini örgüte adanmış olan işgörenler, örgütte kalmaya ve örgütün amaçlarına ulaşmasına katkıda bulunmaya karşı güçlü bir istek duyarlar.

3. İşten ayrılma ile örgütsel bağlılık arasında tutarlı bir ters ilişkinin varlığı göze çarpmaktadır.
4. İşten doyum alma, işten ayrılmanın başlangıç döneminde önemli bir önleyici iken, zamanla örgütsel bağlılık, işten ayrılmanın doyumdan daha güçlü bir önleyicisi olmaktadır, şeklinde sıralanmaktadır.

Yapılan araştırmalar, işten ayrılmanın düşük örgütsel bağlılık değeriyle ilintili olduğunu göstermektedir. Örgütsel bağlılığın sınıflandırılması sırasında ortaya koyduğumuz gibi, örgütsel bağlılık derecesinin yüksek ya da düşük olmasının çeşitli sebepleri olabilir ve bunların bir kısmı tartışma konusu olmaya devam etmektedir. Yok sayılamayacak bir gerçek ise, örgütsel bağlılık dereceleri yüksek olan iş görenlerin işten kolay ayrılmadıklarıdır (Balay, 2000:59–62).

Diğer taraftan bu faktörler çalışanların beklentilerine cevap vermediği zaman, işe devamsızlık, iş performansının düşüklüğü, örgütsel ve bireysel güvensizliğin oluşması, değişime direniş, örgütsel ayrımcılık, örgütsel yabancılaşma, bilgi - kaynakların kötüye kullanılması, iş stresinin artması ve bezdiri gibi üretkenlik karşıtı davranışların ortaya çıkması kaçınılmazdır. Bu yüzden üretkenlik karşıtı davranışların önlenmesi için öncelikle örgütsel bağlılığın sağlanması gerekir (Tüzel, 2009).

Yukarıda sıralanan örgütsel bağlılığın yol açtığı iş davranışlarının, örgütlerin başarılı olmasına, örgütsel amaçlara ulaşmalarına ve örgütün devamı konusunda oldukça önemli yere sahip olduğu görülmektedir. Bu bağlamda öğretmenlerin iş davranışlarının düzenlenmesinde de örgütsel bağlılığın belirleyici etkisinden bahsetmek mümkündür. Öğretmenlerin örgüte bağlılığı da iş performansı için olumlu sonuçlar doğuracaktır. Bu konuda yapılmış araştırmalar mevcuttur. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile ilgili araştırmalar üç ana konuda yoğunlaşmaktadır. Bu konular (Balay, 2000:82);

- Okul için çaba harcama isteği,
- Okulda çalışmaya devam etme eğilimi ve
- Okulun eğitime ilişkin amaç ve değerlerini kabul etme şeklindedir.

Bu nedenle bu araştırmada öğretmenlerin sahip oldukları örgütsel bağlılık türlerinin etkilediği iş davranışlarının, okulların amaçlarına ulaşmasına ve okulun başarısına olan önemli etkisi düşünülerek öğretmenlerin örgütsel bağlılık türlerinin düzeyleri ortaya koyulmaya çalışılmıştır.

2.3. Bezdire İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki ve İlgili Araştırmalar

Bu bölümde ilgili alanyazın taranarak, Bezdire ile Örgütsel Bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen teorik ve ampirik araştırmalara yer verilmiştir.

Bezdire İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiyi İçeren Araştırmalar

Varoğlu (1993), kamu sektörü çalışanlarının işlerine ve örgütlerine ilişkin tutumları, bağlılıkları ve değerlerini incelediği araştırmasında, işgörenlerin işlerine ve örgütlerine yönelik tutumları içerisinde önemli yer tutan örgütsel bağlılığı, hem genel hem de alt boyutları bakımından incelemiştir. Kişisel özellikler, örgütsel ortam algısı, deneyim ve mesleğe bağlılık, örgütsel bağlılık faktörleri olarak ele alınmıştır. Araştırmada ayrı bir bağlılık faktörü olarak, ayrıca değer paylaşımı, devamlılığa ilişkin bağlılık ve çıkara dayalı bağlılık faktörü üzerinde durulmuştur. 21 kamu örgütünde sürdürülen araştırma sonuçları, Türk kamu sektöründeki işgörenlerin çoğunlukla yüksek düzeyde devamlılığa yönelik bağlılık gösterdiklerini; işgörenlerin ayrılma ve çalışma nedenlerinin ağırlıkla çalışma ortamındaki faktörlerce belirlendiğini; devamlılığa yönelik bağlılığın aslında görünürdeki bağlılık olarak ortaya çıktığını; çıkara dayalı bağlılığın ise gerçekte bağlılık olarak düşünülemeyeceğini istatistiksel olarak ortaya koymuştur.

Celep (1996), eğitim örgütlerinde öğretmenlerin örgütsel adanmışlığı ile ilgili araştırmasında, öğretmenlerin çalıştıkları okula, öğretmen arkadaşlarına, öğretmenlik mesleğine ve öğretim işlerine dayalı olarak örgütlerine adanmışlıklarını saptamaya çalışmıştır. Araştırma sonuçları, kendisini okula adayan öğretmenlerin okul için, beklenilenin ötesinde çaba gösterdiğini, çalıştıkları okulun üyesi olmaktan gurur duyduklarını ve başka okulda çalışma isteğinde olmadıklarını ortaya koymuştur. Sonuçlar ayrıca, öğretmenlerin kendilerini yüksek düzeyde öğretim işlerine adadıklarını ve adanmanın okuldan çok, öğretmenlik mesleğine dönük olduğunu; öğretmenler arasında genellikle yakın ve dostça bir ilişkinin olduğunu göstermiştir. Araştırma özel olarak da, örgütsel bağlılık boyutları bakımından en yüksek ilişkinin okula adanma ile öğretim işlerine adanma, öğretmenlik mesleğine adanma ile öğretim işlerine adanma, çalışma grubuna adanma ile okula adanma; en düşük ilişkinin ise, çalışma grubuna adanma ile öğretmenlik mesleğine adanma arasında meydana geldiğini ortaya koymuştur.

Kömürcüoğlu (2003), tarafından yapılan araştırmanın amacı, faaliyetlerine devam edeceği belirsiz olan işyerlerinde çalışanların iş tatmini ve işe bağlılık oranlarının karşılaştırılmasıdır. Araştırma verileri İstanbul, Avcılar semtinde faaliyet gösteren iki özel banka şubesinde çalışan elemanlardan toplanmıştır. Yapılan t-test'lere göre iki banka şubesinde çalışanların iş tatmini farklılık göstermektedir. Ancak işe bağlılık düzeyleri arasında fark yoktur. İki banka şubesi arasında belirsizlik ortamı bakımından da anlamlı farklılık görülmektedir. Faaliyetlerin süreceği kesin olmayan şubede “Belirsizlik” daha fazladır. Yapılan istatistiki analizlerde, her iki banka şubesinde medeni durum, cinsiyet, yaş ve kıdemin, iş tatmini ve işe bağlılık üzerinde etkisi olmadığı bulunurken, eğitim düzeyinin iş tatmini ve işe bağlılık üzerindeki katkısı anlamlı çıkmıştır.

Yüksel (2003), çalışmasında bir üniversite hastanesinde görev yapan hemşirelerin iş güçlüğüne oluşturan faktörler ve bu faktörlerin iş doyumu ve örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki etkisi belirlenmeye çalışmıştır. İş güçlüğü faktörleri temel bileşenler analizi ve varimax yöntemiyle; iş güçlüğü faktörlerinin iş doyumu ve örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki etkisi stepwise regresyon analiziyle belirlenmiştir. Temel bileşenler ve varimax analizi sonucunda iş güçlüğüne oluşturan 32 madde özdeğeri 1'den büyük olan 10 faktör altında toplanmıştır. Temel bileşenler ve varimax analizi sonucunda belirlenen bu 10 faktör toplam varyansın .6968'ini açıklamıştır. Stepwise regresyon analizine göre; iş güçlüğü faktörlerinin iş doyumu ve örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki etkisinin negatif yönlü olduğu saptanmıştır.

Ertürk (2005), ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerinin, okulda maruz kaldıkları bezdiri eylemlerinin düzeyi, özellikleri ve kimler tarafından uygulandığını saptamak amacıyla araştırma yapmıştır. Araştırmanın örneklemini, Ankara'nın dört ilçesinde bulunan, 16 ilköğretim okulunda görev yapan toplam 347 öğretmen ve yöneticiden oluşmuştur. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin maruz kaldıkları yıldırma eylemleri ile ilgili veriler, araştırmacı tarafından geliştirilen ve beşli Likert sistemiyle hazırlanmış bir anket ile toplanmıştır. Veriler, SPSS veri analiz programında işlenerek ankete katılan öğretmen ve yöneticilerin kimlik bilgilerinde frekans ve yüzde değerleri dikkate alınırken, grupların görüşleri arasındaki görüş farkları saptamada t-testi ve varyans analizi yapılmış ve .05 anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerin maruz kaldıkları bezdiri eylemlerinde, gruplar arasında en çok farkın gözetildiği değişkenler; cinsiyet, görev ve yaştır. Bu değişkenlerden ortaya çıkan sonuçlardan, erkeklerin kadınlara göre, okul yöneticilerinin öğretmenlere göre ve

araştırma kapsamında en üst yaş grubu olan 53 yaş ve üzeri grubun diğer yaş gruplarına göre daha çok bezdiri eylemlerine maruz kaldıkları saptanmıştır. İlköğretim okullarında meydana gelen bezdiri eylemlerinin dörtte üçü erkekler tarafından uygulanmaktadır. Meydana gelen eylemlerin %60'a yakın bir oranı, üst statüye sahip bir çalışan tarafından kendi emrinde çalışan birine yönelik (aşağı doğru bezdiri) olduğu saptanmıştır. Bunun yanı sıra bezdiri eylemlerine başvurma sıklığının, ilköğretim okullarında çalışan öğretmen ve yöneticilerin kıdemlerinin artışı ile doğru orantılı olduğu saptanmıştır.

Cemaloğlu (2007), okul yöneticilerinin liderlik stillerinin, öğretmenlere yönelik işyerinde yaşadıkları bezdirinin yordayıcısı olup olmadığını saptamak amacıyla yaptığı araştırmayı, 2005-2006 eğitim-öğretim yılında random tekniği ile seçilen Ankara, Yozgat, Kastamonu ve Van illerinde devlete bağlı 25 ilköğretim ve ortaöğretim okulunda görev yapan toplam 500 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada, ilköğretim okulu yöneticilerinin dönüşümcü ve işlemci liderlik stilini belirlemek için Multifactor Leadership Questionnaire 5 – x short (MLQ) kullanıldı. Bezdiri davranışlarına maruz kalma durumu, olumsuz davranış sorularını içeren Negative Acts Questionnaire (NAQ) kullanılarak ölçüldü. Verilerin hesaplanmasında Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı ve Çoklu Regresyon Analizi tekniklerinden yararlanıldı. Araştırmanın sonucunda, okul yöneticilerinin liderlik stillerini düşük düzeyde gerçekleştirdikleri, okulda öğretmenlerin orta düzeyde bezdiri mağduru olduğu, okul yöneticilerinin laissez-faire liderlik davranışlarını gerçekleştirdikçe, öğretmenlere yönelik bezdirinin gerçekleşme düzeyinde artış yaşandığı, telkinle güdüleme ile laissez-faire liderliğin bezdiri üzerinde anlamlı bir yordayıcı özellik taşıdığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Okçu (2011), “Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları ve Yıldırma (Bezdiri) Yaşama Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi” başlıklı araştırmasını 2010-2011 eğitim - öğretim yılında Siirt il ve ilçe merkezindeki resmi ve özel ilköğretim okullarında görevli öğretmenlere likert tipi veri toplama araçları uygulanarak gerekli verileri toplamıştır. Araştırmanın evrenini Siirt il merkezinde bulunan 34’ü resmi ve 1’i özel olmak üzere toplam 35 ilköğretim okulunda görev yapan 885 öğretmen ile Siirt iline bağlı altı (6) ilçe merkezinde bulunan toplam 31 ilköğretim okulunda görev yapan 430 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın sonuçlarına göre dönüşümcü liderlik ve örgütsel bağlılık ile yıldırma (bezdiri) arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu ve

dönüşümcü liderlik davranışları sergileyen okul yöneticilerinin öğretmenlerin yıldırma (bezdiri) algılarını düşürdüğü ortaya konmuştur. İlköğretim okulunda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının içselleştirme boyutunda en yüksek düzeyde olduğu, bunu sırasıyla özdeşleşme ve en düşük düzeyde ise uyum boyutunun izlediği; ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yıldırmanın görev ve sosyal ilişkiler boyutlarında olumsuz davranışlara “ara sıra” düzeyinde maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Yine Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arttıkça, yıldırma yaşama düzeyleri azaltmaktadır. Başka bir ifade ile öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılık düzeylerinin düştüğü sonucuna ulaşılmıştır.

BÖLÜM III

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, araştırmanın evren ve örnekleme, veriler ve toplanması ile verilerin çözümlemesi ve yorumu gibi konular ele alınacaktır.

3.1. Araştırma Modeli

Kamu ilköğretim okullarında görev yapan ilköğretim okulu öğretmenlerinin yaşadıkları bezdiri düzeyi ile örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek ve bu iki değişkenin arasındaki ilişkinin tespit edilebilmesi amacıyla yapılan bu çalışma betimsel nitelik taşıyan ilişkisel tarama modelindedir. Karasar'a (1994) göre, tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu, var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. İlişkisel tarama modeli ise, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir. Tarama modelindeki araştırmalar; bilginin anlaşılmasında, artırılmasında kuramcılara ve uygulayıcılara önemli katkılar sağlamaktadır (Balcı, 1997:77). Araştırma modelinde biri bağımsız biri bağımlı olmak üzere iki değişken bulunmaktadır. İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin bezdiri yaşama düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki incelenecektir. Bu araştırmada, öğretmenlerin bezdiri yaşama düzeyleri ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin var olduğu şekliyle betimlenecek olması tekil tarama yöntemi; ve bu iki değişken arasındaki ilişkinin belirlenecek olması nedeniyle ilişkisel tarama yöntemi seçilmesinde etkili olmuştur.

Araştırmanın bağımlı değişkenlerini örgütsel bağlılığın devam bağlılığı, normatif bağlılık ve duygusal bağlılık boyutları oluşturmaktadır. Araştırmanın bağımsız değişkeni bezdiri içeriğinde görev, sosyal ilişkiler ve fiziksel şiddetle ilgili davranışları ölçen maddeler barındırmaktadır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2010-2011 eğitim-öğretim yılı II. Döneminde ve 2011- 2012 öğretim yılı I. döneminde Tokat ili sınırları içinde yer alan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Bu sayı ilköğretim kurumlarında 4034'dür. "Herhangi bir evrenden belirli bir yolla seçilmiş daha küçük sayıdaki obje ya da bireylerin oluşturduğu temsilciler grubuna örneklem denir. Örneklemi oluşturan

obje ya da bireyler gözlenir ve onlardan edinilen sonuçlar evrene genellenir” (Arıcı, 2004:10). Araştırmada, evrendeki alt grupların örnekleme temsili edilmelerinin garanti altına alındığı tabakalı örnekleme yöntemiyle örnekleme seçilmiştir (Balcı, 2003).

Tablo 4. $\alpha = 0.05$ Hata Seviyesi İçin Örneklem Büyüklükleri

Evren Büyükliği	+ - 0.03 örnekleme hatası (d)			+ - 0.05 örnekleme hatası (d)			+ - 0.10 örnekleme hatası (d)		
	p=0.5	p=0.8	p=0.3	p=0.5	p=0.8	p=0.3	p=0.5	p=0.8	p=0.3
	q=0.5	q= 0.2	q=0.7	q=0.5	q= 0.2	q=0.7	q=0.5	q= 0.2	q=0.7
100	92	87	90	80	71	77	49	38	45
500	341	289	321	217	165	196	81	55	70
750	441	358	409	254	185	226	85	57	73
1.000	516	406	473	278	198	244	88	58	75
2.500	748	537	660	333	224	286	93	60	78
5.000	880	601	760	357	234	303	94	61	79
10.000	964	639	823	370	240	313	95	61	80
25.000	1023	665	865	378	244	319	96	61	80
50.000	1045	674	881	381	245	321	96	61	81
100.000	1056	678	888	383	245	322	96	61	81

Kaynak: Yazıcıoğlu ve Erdoğan, (2004:50).

Tablo 4 incelendiğinde, örnekleme hatasını azaltmak için örneklem büyüklüğünün artırılması gerektiği görülmektedir. Diğer yandan seçilen hata payına göre belli bir değerden sonra örneklem büyüklüğünün artmasına gerek olmadığı söylenebilir.

Yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi, örneklemin evreni yansıtması için, $p=0.5$ anlamlılık düzeyinde ve kabul edilebilir hata aralığı 0.05 olarak alındığında 4034 öğretmenden asgari 357’ sinin araştırmaya katılımına ihtiyaç vardır.

Bu bilgiler doğrultusunda 750 kişilik örneklem seçiminde öncelikle, MEB İl Milli Eğitim Müdürlüğü’nden Tokat’ daki kamu ilköğretim okullarının öğretmen sayılarını gösteren “2010-2011 Öğretim Yılı Resmi İlköğretim Okulu İstatistik Bilgileri” alınmıştır. İlgili istatistik bilgilerine göre, 2010-2011 öğretim yılında, Tokat merkez ve toplam 11 ilçesindeki kamu ilköğretim okullarının sayısı 224, bu okullarda görevli öğretmen sayısı ise 4034 olarak tespit edilmiştir (Erkek:2685, Kadın:1349). Uygulama bölgesinin müsait olması, uygulamacıların çalışmaya katılmakta istekli olmaları gibi etkenler nedeniyle, hedef sayısının 750 olarak alınması kararlaştırılmıştır.

Araştırmada, Tokat il merkezi ve Tokat’a bağlı toplam 11 ilçenin (Almus, Artova, Başçiftlik, Erbaa, Niksar, Pazar, Reşadiye, Sulusaray, Turhal, Yeşilyurt, Zile) her biri, ilçe

ölçüt alınarak bir tabaka olarak düşünülmüştür. Böylece, her bir ilçede yer alan öğretmen sayısının, toplam içindeki oranına göre araştırma örnekleminde temsil edilmesi sağlanmıştır.

Örneğin, araştırma evreni dâhilinde Tokat il merkezinde, kamu ilköğretim okullarında görevli öğretmen sayısı 1349'dur (Erkek: 811, Kadın: 538). İl merkezinde görevli öğretmenlerin toplam içindeki oranı, yaklaşık %19 olarak hesaplanmıştır ($1349 \div 4034 \approx 0.33$ / %33). Buna göre araştırma kapsamında anket uygulanacak toplam öğretmenlerin %33 ünün, il merkezinden alınması gerektiğine karar verilmiştir. Bu hesaplama yapıldığında, araştırma örneklemine alınacak öğretmenlerin 250'si il merkezinden seçilmiştir ($750 \times 0.33 \approx 250$).

Yine araştırmada, uygun örneklemin belirlenmesinde, öğretmen sayılarının belirlenmesine benzer bir şekilde, uygulama yapılan okulların seçilmesinde de tabakalı örneklem yöntemi kullanılmıştır. Örneğin, 2010-2011 öğretim yılı verilerine göre Tokat ilinde 222 kamu ilköğretim okulu bulunmaktadır. Bu öğretim yılında Tokat İl merkezinde İlköğretim okul sayısının 54 olduğu dikkate alındığında, bu ilçedeki okul sayısının toplam içindeki oranı yaklaşık olarak %25'tir ($54 \div 224 \approx 0.25$). Buna göre, araştırma kapsamında uygulama yapılacak 45 okulun %25'i ($45 \times 0.25 \approx 11$), Tokat ilindeki okullar arasından yansız (random) olarak belirlenmiştir. Bu hesaplamalara göre, Tokat ili Merkezinde 11 ilköğretim okulu ve 250 öğretmen araştırma kapsamına alınmıştır. Bu hesaplamalar, araştırmaya dahil edilen diğer ilçeler içinde yapılmıştır. İlgili ilçelerden seçilen okul ve öğretmenlerin belirlenmesinde ise yansız seçme yoluna gidilmiştir.

Araştırma kapsamında örneklem seçilen merkez ilçelerin okul ve öğretmen sayıları ile bunların örneklem içindeki temsil edilme oranları Tablo 5'de verilmiştir.

Tablo 5. *Araştırma Örneklemi*

İlçe	Okul Sayısı	Öğretmen Sayısı			Okul (%)	Okul (n=45)	Öğretmen (%)	Öğretmen (n=750)
		Erkek	Kadın	Toplam				
Merkez	54	811	538	1349	25	11	33	250
Almus	10	89	27	116	5	3	4	25
Artova	5	41	23	64	2	1	2	12
Başçiftlik	3	21	9	30	1	1	1	6
Erbaa	38	487	244	731	18	7	18	135
Niksar	20	276	139	415	9	4	10	77

Pazar	9	73	34	107	5	3	3	21
Reşadiye	13	115	47	162	6	3	4	30
Sulusaray	6	34	19	53	2	1	1	10
Turhal	33	412	100	512	14	5	13	93
Yeşilyurt	5	59	29	88	2	2	2	16
Zile	26	266	140	406	11	4	10	75
Toplam	222	2685	1349	4034	100	45	100	750

Tablo 5'e göre araştırmada ulaşılabilecek öğretmen sayısı, ilçe sayı ve büyüklükleri dikkate alınarak 45 ilköğretim okulunda uygulama yapılabileceği düşünülmüştür. Buna göre uygun okul örneklem sayısı olarak Merkez'den 11, Almus'tan 3, Artova'dan 1, Başçiftlik'ten 1, Erbaa'dan 7, Niksar'dan 4, Pazar'dan 3, Reşadiye'den 3, Sulusaray'dan 1, Turhal'dan 5, Yeşilyurt'dan 2, Zile'den 4 olmak üzere toplam 45 ilköğretim okulu araştırma kapsamına alınmıştır. İlçelerden seçilerek örneklem kapsamına alınan öğretmen sayıları da farklılık göstermiştir. Merkez'den 250, Almus'tan 25, Artova'dan 12, Başçiftlik'ten 6, Erbaa'dan 135, Niksar'dan 77, Pazar'dan 21, Reşadiye'den 30, Sulusaray'dan 10, Turhal'dan 93, Yeşilyurt'tan 16, Zile'den 75 olmak üzere toplam 750 öğretmen, araştırmanın örnekleminde yer almıştır.

Araştırmada uygulanan 750 anketten 728'inin geri döndüğü ve tüm anketlerde geri dönüş oranının %97 olduğu görülmektedir. Balcı (2003:157), araştırma sonuçları ile ilgili bir yargıya varılabilmesi için anketlerin %80 oranında geri dönmesinin gerektiğini vurgulamaktadır. Buna göre bu araştırmada anketlerin geri dönüş oranının yeterli olduğu görülmektedir. Anketlerin geri dönüşünde yüksek bir oranın sağlanabilmesi için, uygulama yapılan okullara gidilmiş ve süreç yakından takip edilmiştir.

Yapılan uygulama çalışması sonunda, eksik ve hatalı doldurulan anketlerin çıkarılması ve ulaşım nedeninden ötürü gidilemeyerek kargo ile gönderilen 2 okuldan (20) anketin geri gelmemesi ve bazı anketlerin eksik doldurulması nedeni ile 702 anket geçerli kabul edilmiştir.

Araştırma örneklemini oluşturan öğretmenlere ait kişisel özelliklere ilişkin bulgular sayı ve yüzde olarak Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Örneklemde Yer Alan Öğretmenlerin Kişisel Özelliklerine İlişkin 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/Boşanmış	32	5
Branş	Sınıf Öğretmeni	257	37
	Branş Öğretmeni	445	63
Mezun Olunan Kurum	Eğitim Enstitüsü	55	8
	Yüksek Öğretmen Okulu	13	2
	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

Tablo 6’da belirtildiği üzere, örneklemde yer alan öğretmenlerin %55’ini kadın, %45’inin erkek olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin %44’ünün 31-40 yaş aralığında, %41’inin 21-30 yaş aralığında ve %15’i 41 yaş ve üzerinde bir dağılıma ulaşılmıştır. Öğretmenlerin %75’inin evli, %20’sinin bekar ve %5’inin dul olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin %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 mesleki kıdeme sahip olduğu görülmektedir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmaya ilişkin verilerin toplanmasında üç bölümden oluşan bir veri toplama aracı kullanılmıştır. İlk bölümde araştırma örnekleminde yer alan öğretmenlerin demografik değişkenlerini belirlemek amacıyla demografik bilgileri (cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, mezun olunan eğitim kurumu, hizmet süresi, branş ve yerleşim yeri) kapsayan toplam 8 sorudan oluşmaktadır.

İkinci bölümde, ilköğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre bezdiri düzeyini belirlemek amacıyla “Olumsuz Davranışlar Ölçeği” (Negative Acts Questionnaire); İkinci bölümdeki bezdiri maddelerinin tümü için bezdirinin tespitinde yaşanma süresinin belirleyici olmasından dolayı; 1- Hiç, 2- Ara sıra, 3- Ayda bir, 4- Haftada bir, 5- Her gün ifadeleri yer almaktadır.

Üçüncü bölümde ise öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek için “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” (Organizational Commitment Questionnaire: OCQ) kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık için ise yine 1- Hiç Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Kararsızım 4-Katılıyorum, 5- Tamamen Katılıyorum şeklindeki beşli derecelendirme sistemi kullanılmıştır. Ankete katılan katılımcılardan olması gereken değil, var olan durumu anlatan seçeneği işaretlemeleri istenmiştir.

Olumsuz Davranış Ölçeği (ODÖ)

Öğretmenlerin bezdiri davranışlarına maruz kalma sıklığı, olumsuz davranış ölçeği (ODÖ) kullanılarak ölçüldü (Einarsen ve Raknes, 1997). ODÖ, “Her gün (5), haftada bir (4), ayda bir (3), arasıra (2), hiç (1)” şeklinde cevaplandırılan ve puanlanan 5’li Likert tipi bir ölçektir. Bu ölçek, çeşitli olumsuz davranışlara maruz kalmayı ölçen 21 maddeden oluşmaktadır. Tüm sorular davranışlarla ilgili olup bezdiri terimine herhangi bir yerde işaret edilmemiştir. “Bunun avantajı, anketi cevaplayan kişiyi maruz kaldığı davranışı bezdiri olarak etiketlemeye zorlamadan davranışa maruz kalma derecesinin ölçülmesidir.” ODÖ, Cemaloğlu tarafından Türkçeye çevrildi. Üç ayrı dil uzmanı tarafından yapılan çeviri, alan uzmanları tarafından da incelenerek son halini almıştır. Yazar 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, 2007c).

Bu araştırmada yapılan geçerlik ve güvenirlik çalışmasında da ODÖ bir faktör bulunmuştur. ODÖ'nün güvenirliğini kestirmek için Cronbach Alpha katsayısı kullanılmıştır. Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı hem ölçeğin tümü hem de alt boyutlar için ayrı ayrı hesaplanmış ve güvenirliğin bir ölçütü olarak belirlenmiştir. Maddelerin Cronbach Alpha katsayısı $\alpha=.94$, madde toplam korelasyonları ,537 - ,759 arasında değişmektedir. Maddelerin ayrı ayrı iç tutarlılık katsayıları ,940 - ,946 arasında değişmektedir. Ölçeğin tüm boyutlarında 21 maddenin madde-test korelasyonu (Itemtotal) .54 ile .75 arasında değişmektedir.

ODÖ içeriğinde görev, sosyal ilişkiler ve fiziksel şiddet ile ilgili sorular barındırmaktadır. Bu doğrultuda sosyal ilişkiler ile ilgili öğretmenlerin hangi sıklıkla, kişilikleri, tutumları ve özel hayatları hakkında söylenen aşağılayıcı sözlere veya yapılan hakaretlere maruz kaldıkları, bağırıldıkları, anlık öfkenin hedefi oldukları, parmakla gösterildikleri, kişisel alanlarına saldırıldıkları, itme, yolunu kesme gibi gözdağı veren davranışlara maruz kaldıkları ve hangi sıklıkla işi bırakmaları konusunda zorlandıklarına ilişkin soru maddeleri yer almaktadır. Fiziksel şiddet ile ilgili bağırılmak, parmakla gösterilme, itme yolu kesme ve anlık öfkenin hedefi olmaya dair sorular yer almaktadır. Görevle ilgili öğretmenlerin hangi sıklıkla başarılarını etkileyecek bilgilerden mahrum bırakıldıkları, yeterlilik düzeyleri altındaki işlerde çalıştırılarak küçük düşürüldükleri, ustalık/yeterlilik seviyelerinin altındaki işlerin kendilerinden yapılmasının istendiği, haklarında dedikodu veya söylentilerin çıkarıldığı, görmezden gelindikleri, dışlandıkları ve önemsenmedikleri belirlenmeye çalışılmıştır.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği (OCQ)

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek için kullanılan Meyer ve Allen (1984, 1997) tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” (Organizational Commitment Questionnaire: OCQ) örgütsel bağlılığın üç türü olan “duygusal bağlılık”, “devam bağlılığı” ve “normatif bağlılık” olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır.

Literatür incelendiğinde örgütsel bağlılık kavramının örgütler açısından önemini, kapsamını ve etki derecesini saptamak üzere Mowday, Porter ve Steers (1979) ve Meyer ve Allen (1984; 1997) tarafından örgütsel bağlılık ölçekleri geliştirilmiştir. Bu araştırma kapsamında ise Meyer ve Allen'ın Örgütsel Bağlılık Ölçeği (OCQ) kullanılmıştır. Çünkü

Mowday, Porter ve Steers'in (1979) geliştirmiş oldukları örgütsel bağıllık ölçeğı bağıllığa ilişkin tek boyut (duygusal) içerirken, Meyer ve Allen tarafından geliştirilen örgütsel bağıllık ölçeğı ise daha kapsamlı olup diğerk boyutları da içine almaktadır.

Daha önce Pelit, Boylu ve Güçer'in (2007) "Gazi Üniversitesi Ticaret Turizm Fakültesi Akademisyenlerinin Örgütsel Bağıllık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma" konulu çalışmalarında faktör analizine tabi tuttuğı, faktör yükleri ve güvenilirlik katsayıları düşük olan 2 maddenin çıkartıldığı ölçekte toplam 16 madde bulunmaktadır. Beşli likert tipindeki ölçekte, derecelendirme seçenekleri; 1) Kesinlikle Katılmıyorum, 2) Katılmıyorum, 3) Kararsızım, 4) Katılıyorum, 5) Kesinlikle Katılıyorum şeklindedir.

Pelit ve diğerkleri (2007) tarafından tüm testin iç tutarlılık katsayısı Cronbach's Alpha $\alpha=.82$ olarak bulunmuştur. Duygusal bağıllık boyutunda iç tutarlılık katsayısı $\alpha=.90$; devam bağıllığı boyutunda $\alpha=.77$; normatif bağıllık boyutunda $\alpha=.77$ olarak bulunmuştur. Tarafımızdan ölçek Türkçeye üç ayrı dil uzmanı tarafından çevirisi yapılarak, alan uzmanları tarafından da incelenerek son halini almıştır. Yapılan faktör analizi sonucunda, faktör yükleri ve güvenilirlik katsayıları düşük olan 2 maddenin çıkartıldığı ölçekte toplam 16 madde bulunmaktadır.

Bu araştırmada tüm testin iç tutarlılık katsayısı Cronbach's Alpha $\alpha=.87$ olarak bulunmuştur. Duygusal bağıllık boyutunda iç tutarlılık katsayısı $\alpha=.92$ olarak hesaplanmış, boyuttaki tüm maddelerin iç tutarlılık katsayılarının $\alpha=.90-.93$ arasında değıştiğı görölmüştür. Devam bağıllığı boyutunda iç tutarlılık katsayısı $\alpha=.72$ olarak hesaplanmış, boyuttaki tüm maddelerin iç tutarlılık katsayılarının $\alpha=.66-.70$ arasında değıştiğı görölmüştür. Normatif bağıllık boyutunda iç tutarlılık katsayısı $\alpha=.84$ olarak hesaplanmış, boyuttaki tüm maddelerin iç tutarlılık katsayılarının $\alpha=.80-.81$ arasında değıştiğı görölmüştür.

3.4. Verilerin Toplanması

Veri toplama aracı, Tokat İl Millî Eğitim Müdürlüğü'nden alınan yasal izin belgesi ile örneklem kapsamındaki okullara gidilerek, 2010-2011 öğretim yılı ikinci dönemi ve 2011-2012 öğretim yılı Eylül seminer döneminde, araştırmacı tarafından uygulanmıştır. Daha önceden sayısı belirlenen 750 anket 2 okul hariç (posta yolu ile gönderilmiştir) araştırmacı tarafından okullara gidilerek yüz yüze uygulanmıştır. Uygulama okullarına gidilmeden önce okul müdürleri araştırmacı tarafından aranarak önceden kendilerine bilgi verilmiş ve uygulama için uygun gün ve saatler belirlenmiştir. Yapılan uygulamalarda okulların toplantı

salonlarında ve öğretmenler odalarında tüm öğretmenlerin aynı anda ölçme aracını doldurmaları sağlanmış ve veri toplama aracını doldurmaları esnasında araştırmacıya soru sorabilecekleri bir ortamda uygulama yapılmıştır. Yapılan uygulama çalışması sonunda, eksik ve hatalı doldurulan anketlerin çıkarılması ve ulaşım nedeninden ötürü gidilemeyerek kargo ile gönderilen 1 okuldan (20) anketlerin geri gelmemesi nedeni ile 702 anket geçerli kabul edilmiştir. Araştırmada kullanılacak olan ölçekler geçerliliği ve güvenirliği test edilmiş ölçeklerdir. Yine de kullanılan her 2 ölçek için ayrı ayrı geçerlilik ve güvenirlik çalışması yapılmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırmada kullanılan ölçekler geçerliliği ve güvenirliği önceden test edilmiş ölçeklerdir. Araştırmanın alt problemlerinin çözülmesi amacıyla, ölçekler aracılığıyla 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 çözülmesi amacıyla, öncelikle ölçeklerden alınan maddelerin ve her bir boyutun puanlarının aritmetik ortalamaları ($\bar{X}$) ve standart sapma (SS) değerleri hesaplanmış, öğretmenlerin bezdire 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^2 ve düzeltilmiş R^2 değerleri çalışmanın Bulgular ve Yorumlar kısmında sunulmuştur.

BÖLÜM IV

4. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde araştırmanın alt problemlerini cevaplamak amacıyla yapılan istatistikî işlemlere, bu işlemler sonucunda elde edilen bulgulara ve bulgulara ilişkin yorumlamalara yer verilmiştir.

4.1. Öğretmenlerin Bezdire Yaşama Düzeyine İlişkin Algılarına Ait Bulgu ve Yorumlar.

Araştırmanın birinci alt problemi, “İlköğretim okulu öğretmenlerinin bezdiri yaşama düzeyleri nedir?” olarak belirlenmiştir. Araştırmanın bu alt probleminin çözülmesi amacıyla, örnekleme yer alan öğretmenlerin bezdir düzeyine ilişkin algılarının ortalama puanları ($\bar{X}$) ve bu puanların standart sapmaları (ss) hesaplanmıştır. Öğretmenlerin algılarına göre okullarında yaşadıkları bezdiri düzeyine ait ortalama puanlar ve standart sapma değerlerine ait bulgular Tablo 7’de verilmektedir.

Tablo 7. “Öğretmenlerin Okullarında Yaşadıkları Bezdire Düzeyine İlişkin Algı Puanlarının Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri” N: 702

Bezdiriye İlişkin Maddeler	$\bar{X}$	SS
Birinin başarınızı etkileyecek bilgiyi saklaması	1,72	,87
Yeterlilik düzeyinizin altındaki işlerde çalışarak küçük düşürülmek	1,52	,85
Uсталık/Yeterlilik seviyenizin altındaki işleri yapmanızın istenmesi	1,77	,90
Önemli alanlardaki sorumluluklarınızın kaldırılması veya daha önemsiz ve istenmeyen görevlerle değiştirilmesi	1,59	,78
Hakkınızda dedikodu ve söylentilerin yayılması	1,61	,86
Görmezden gelinme, dışlanma, önemsenmeme	1,80	,98
Kişiliğiniz (ör; alışkanlıklar ve görgü), tutumlarınız veya özel hayatınız hakkında hakaret ve aşağılayıcı sözler söylenmesi	1,37	,74
Bağırılmak veya anlık öfkenin (veya hırsın) hedefi olmak	1,44	,67
Parmakla gösterme, kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme gözdağı veren davranışlar	1,25	,54

Diğerlerinin işi bırakmanız konusunda imalı davranışları	1,35	,70
Yanlış ve hatalarınızın sürekli hatırlatılması/söylenmesi	1,76	,95
Yaklaşımlarınızın dikkate alınmaması/yok sayılması veya düşmanca tepkilerle karşılaşma	1,90	1,07
İşinizle çabalamanızla ilgili bitmek bilmeyen eleştiriler	1,82	,97
Fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması	2,02	,97
İyi geçinmediğiniz kişiler tarafından hoşlanmadığınız şakalar (eşek şakası) yapılması	1,38	,62
Mantıksız yada yetiştirilmesi mümkün olmayan işler verilmesi	1,73	,80
Size karşı suçlama ve ithamlarda bulunulması	1,49	,76
İşinizin aşırı denetlenmesi	2,15	1,28
Hakkınız olan bazı şeyleri (örneğin; hastalık izni, tatil hakkı, yol harcırahı) talep etmemeniz için baskı yapılması	1,83	1,09
Aşırı alay ve sataşmalara konu olmak.	1,26	,57
Üstesinden gelinemeyecek kadar iş yüküne maruz bırakılmak	1,71	1,04
Toplam / Toplam ortalama	34,47/1,64	,63

Tablo 7’de verilen ilköğretim okulu öğretmenlerin bezdiri düzeyine ilişkin görüşleri incelendiğinde, öğretmenlerin en yüksek değeri “İşinizin aşırı denetlenmesi” ($x = 2.15$) maddesine ($s = 1.28$), en düşük değeri ise “Parmakla gösterme, kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme gözdağı veren davranışlar.” ($x = 1.25$) maddesine, ($s = .54$), verdikleri görülmektedir. Standart sapma değerlerine bakıldığında, 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 konmuştur.

Başka bir anlatımla ilköğretim okulu öğretmenlerinin en fazla bezdiriye maruz kaldığı davranış olarak, “işin aşırı denetimi” ile “fikir ve görüşlerin dikkate alınmaması” maddelerinin aldığı görülmektedir. Bununla birlikte, ilköğretim okulu öğretmenleri parmakla gösterilmesi kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme gibi gözdağı veren davranışlara daha az maruz kalmaktadırlar. Bezdiri mağduru olan öğretmenler, genel olarak okul yönetiminin yasal

erkine dayalı olarak bezdiriye maruz bırakıldıkları, aşırı denetim yolu ile kişinin baskı altına alındığı ve bu yolla temel özlük haklarının kısıtlanarak mağdur bırakıldıkları ileri sürülebilir.

İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin bezdiri puanların ortalaması ($\bar{x} = 1.64$), toplamı ise 34.47 olarak ortaya çıkmıştır.

Öğretmenlerin algılarına göre okullarında yaşadıkları bezdiri düzeyine ait yüzde değerlerine ait bulgular Tablo 8’de verilmektedir.

Tablo 8. “Öğretmenlerin Okullarında Yaşadıkları Bezdiri Düzeyine İlişkin Algı Puanlarının Yüzde Değerleri” N: 702

Bezdiriye İlişkin Maddeler	% Hiçbir Zaman	% Ara Sıra	% Her Ay	% Her Hafta	% Her Gün
Birinin başarınızı etkileyecek bilgiyi saklaması	49,7	33,3	13,8	1,4	1,7
Yeterlilik düzeyinizin altındaki işlerde çalışarak küçük düşürülmek	64,2	20,1	12,8	1,9	1,0
Uсталık/Yeterlilik seviyenizin altındaki işleri yapmanızın istenmesi	48,4	29,5	19,2	1,4	1,4
Önemli alanlardaki sorumluluklarınızın kaldırılması veya daha önemsiz ve istenmeyen görevlerle değiştirilmesi	55,4	32,8	9,3	2,0	0,6
Hakkınızda dedikodu ve söylentilerin yayılması	56,6	31,9	7,0	3,0	1,6
Görmezden gelinme, dışlanma, önemsenmeme	47,9	33,9	9,8	6,6	1,9
Kişiliğiniz (ör; alışkanlıklar ve görgü), tutumlarınız veya özel hayatınız hakkında hakaret ve aşağılayıcı sözler	74,8	16,0	7,4	,9	1,0
Bağırılmak veya anlık öfkenin (veya hırsın) hedefi olmak	63,4	30,3	4,7	1,1	0,4
Parmakla gösterme, kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme gözdağı veren davranışlar	78,8	18,4	1,9	0,9	0,1
Diğerlerinin işi bırakmanız konusunda imalı davranışları	72,8	22,4	1,4	3,0	0,4
Yanlış ve hatalarınızın sürekli hatırlatılması/söylenmesi	52,0	27,1	13,8	6,6	0,6
Yaklaşımlarınızın dikkate alınmaması/yok sayılması veya düşmanca tepkilerle karşılaşma	49,7	22,5	16,7	10,1	1,0
İşinizle çabalamanızla ilgili bitmek bilmeyen eleştiriler	48,1	29,1	15,2	6,8	0,7

Fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması	35,3	35,8	21,4	5,8	1,7
İyi geçinmediğiniz kişiler tarafından hoşlanmadığınız şakalar (eşek şakası) yapılması	67,2	29,3	2,1	0,7	0,6
Mantıksız yada yetiştirilmesi mümkün olmayan işler verilmesi	44,3	41,5	12,1	0,7	1,4
Size karşı suçlama ve ithamlarda bulunulması	63,5	25,8	9,0	0,9	0,9
İşinizin aşırı denetlenmesi	42,5	28,5	4,7	19,8	4,6
Hakkınız olan bazı şeyleri (örneğin; hastalık izni, tatil hakkı, yol harcırahı) talep etmemeniz için baskı yapılması	54,3	22,8	9,7	12,1	1,1
Aşırı alay ve sataşmalara konu olmak	77,8	19,4	1,7	0,6	0,6
Üstesinden gelinemeyecek kadar iş yüküne maruz bırakılmak	56,1	29,3	5,4	5,4	3,7

Tablo 8 incelendiğinde, bezdiri düzeyine ait maddelerden “Fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması” % 64,7 düzeyinde öğretmenlerin en çok karşılaştıkları bezdiri davranışı olduğu görülmektedir. Bu durumu ise 57,5 ile “İşinizin aşırı denetlenmesi” maddesi takip etmektedir. En az gerçekleşen bezdiri davranışının ise, %22,2 düzeyinde olan “Parmakla gösterme, kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme gözdağı veren davranışlar.” maddesinin olduğu görülmektedir.

Leymann bezdiriyi, bir veya birkaç kişi tarafından diğer kişi veya kişilere, sistematik biçimde düşmanca ve etik dışı uygulamalarla ortaya çıkan “psikolojik şiddet”veya “psiko-terör” olarak tanımlamaktadır (Akt. Davenport ve diğerleri 2003: 4-5). Bezdiri, duygusal yönden zarar veren, psikolojik şiddet, psikoloji taciz, bunaltma, gibi davranışları içeren ve sonuçları psikolojik bozukluklara yol açan davranışlar bütünü olarak düşünülebilir (Leymann 1996; Tınaz 2006; Naime ve Namie 2000). Bu doğrultuda bezdirinin daha çok psikolojik baskı türlerini içerdiğini söylemek mümkündür. Araştırma sonucunda daha çok psikolojik baskı unsuru sergileyen maddelerin diğer maddelere göre yüksek düzeyde değer göstermesi bu bilgilerle sonuçlarımızın paralellik taşıdığını göstermektedir.

Bu tür olumsuz davranışlara 6 ay üzeri, haftalık maruz kalanların bezdiri kurbanı tanımına uygun oldukları düşünülmüştür (Leymann, 1996). Ancak süre konusunda genel bir görüş bulunmamaktadır, mağdurların birer insan olması ve her insanın biricik olması bu davranışlardan ne kadar sürede etkileneceklerine dair genel bir hükmü zorlaştırmaktadır. Adams (1992) ve Randall (1997) bir çalışanın diğer bir çalışanı kasıtlı olarak bir kez bile

olumsuz davranışa maruz bırakmasının bezdiri olarak nitelendirilebileceğini vurgulamaktadırlar (Akt. Cowie vd., 2002).

Leymann'nın tanımına göre “Her hafta” ve “Her gün” şıkları dikkate alındığında madde değerlerinin *Parmakla gösterme, kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme gözdağı veren davranışlar* % 1 ile *İşinizin aşırı denetlenmesi* % 24,4 arasında değiştiği görülmektedir. Bu maddelerin ortalama düzeyinin ise, %5,65 olduğu görülmektedir. Bu veri bize her 100 öğretmenden yaklaşık 6 tanesinin bezdiriye maruz kaldığını ve bir bezdiri kurbanı olduğunu göstermektedir. Bu ise Tokat'ta eğitim örgütünün büyüklüğü ve Tokat'taki öğretmen sayısı dikkate alındığında araştırma sonucu doğrultusunda bir genelleme yapılacak olursa (4034 x %5,65) 228 öğretmenin bezdiri kurbanı olduğunu söyleyebiliriz. Diğer bir görüş olan; bir kez bile bu davranışla karşılaşmanın bezdiri olarak düşünüldüğü fikrine göre; madde düzeylerinin %64,7 ile %22,2 arasında değiştiği görülmektedir ki bu değerlerin öğretmenlerin büyük bir çoğunluğunun bezdiri ile karşılaştıklarının bir göstergesi olarak kabul edilebilir.

4.2.Öğretmenlerin Bağlılık (Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı ve Normatif Bağlılık) Düzeylerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar.

Araştırmanın ikinci alt problemi, “İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin örgütsel bağlılık (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) düzeyleri nedir?” olarak belirlenmiştir. Araştırmanın bu alt probleminin çözülmesi amacıyla, örneklemde yer alan öğretmenlerin “duygusal bağlılık”, “devama bağlılık” ve “normatif bağlılık” türlerine ilişkin ortalama puanları ($\bar{X}$) ve bu puanların standart sapmaları (S) hesaplanmıştır. Öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeylerine ait bulgular, Tablo 9’da verilmektedir.

4.2.a.Öğretmenlerin Duygusal Bağlılık Boyutuna İlişkin Bulgular ve Yorumlar.

Tablo 9. Öğretmenlerin Duygusal Bağlılık Düzeylerine İlişkin Puanların Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri

Duygusal Bağlılığa Ait Maddeler	$\bar{X}$	S
Kariyer hayatımın geriye kalanını bu okulda geçirmekten mutluluk duyarım.	3.03	1.26
Çalıştığım okulun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum.	3.92	0.95
Bu okulda kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissediyorum.	3.64	1.06
Çalıştığım okula karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.	3.52	1.05
Çalıştığım okuldan dışarıdaki insanlara gururla bahsediyorum.	3.56	1.12
Bu okul benim için çok fazla kişisel anlam taşıyor.	3.19	1.11
<i>Duygusal bağlılık düzeyi</i>	3.47	0.84

Öğretmenlerin duygusal bağıllık düzeylerine ilişkin puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapma değerlerini gösteren tablo 9 incelendiğinde, öğretmenlerin duygusal bağıllık türüne ilişkin ortalama puanlarının $\bar{X}=3,03$ ile $\bar{X}=3,92$ arasında değiştiği görülmektedir.

Araştırma sonucunda duygusal bağıllık boyutunda en yüksek puanı ($\bar{X}=3.92$) “Çalıştığım okulun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum” ifadesi almıştır. Bu veriden yola çıkarak, öğretmenlerin okulda meydana gelen sorunları kendi sorumluluk alanlarında görmekte oldukları ve sorunları sahiplendikleri söylenebilir. Buradan da sorunların çözümü için çaba sarf ettikleri düşüncesine varılabilir.

“Kariyer hayatımın geriye kalanını bu okulda geçirmekten mutluluk duyarım.” maddesinin en düşük puanı aldığı ($\bar{X}=3.03$), ancak standart sapmalar göz önüne alındığında, en yüksek standart sapmanın 1.26 puanla yine bu maddeye ait olduğu görülmektedir. Bu veriden hareketle, öğretmenlerin kurumlarında kalmaya ilişkin homojen bir görüşe sahip olmadıkları, görüşler arasında farklılıklar olduğu söylenebilir. Bu farklılığın ise yapılan araştırmanın bir den fazla (45) okulda yapılmış olması, yani öğretmenlerin aynı değil farklı kurumlar hakkında görüş bildirmelerinden meydana geldiği fikrine ulaşılabilir.

Öğretmenlerin çoğunlukla kurumlarının kültür ve mitlerini güçlü bir şekilde kabul etmeleri, kendini okullarıyla özdeşleştirmeleri sonucunda ortaya çıkan bağıllık türü olarak tanımlanan duygusal bağıllık düzeylerini belirlemeye yönelik ifadelerle daha çok “katılıyorum” ($\bar{X}= 3.47$) şeklinde yanıt verdikleri görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin duygusal bağıllık düzeylerinin “orta” düzeyin üzerinde olduğu söylenebilir. Boyutlar içerisinde gerçekleşmesi en çok arzu edilebilecek olan bu bağıllık türünün öğretmenlerden orta düzeyin üzerinde bir puan almış olması ve standart sapmanın 0.84 olması da öğretmenlerin çoğunluğunun ortalama üzeri bir puanda yığıldığını gösterebilir onların kendi hedeflerini okulla bütünleştirme, görev ve sorumluluklarının içselleştirilmesi ve kurum ve çalışanın ortak bir vizyona sahip olması bağlamında değerlendirildiğinde; yüksek derecede bir içselleştirmeden söz edilememektedir. Buradan da öğretmenlerin kimlikleri ile çalıştıkları kurumların kültürleri ve kimlikleri arasında tam olarak bir bağdaşmanın olmadığı söylenebilir.

4.2.b.Öğretmenlerin Devama Bağlılık Boyutuna İlişkin Bulgular ve Yorumlar.

Öğretmenlerin devam bağlılığı düzeylerine ait bulgular, Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10. Öğretmenlerin Devam Bağlılığı Düzeylerine İlişkin Puanların Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri

Devama bağlılığına ait maddeler	$\bar{X}$	S
Şu an bu okuldan ayrılmam. bundan sonraki hayatımda maddi zarara uğramama neden olur.	2.11	1.19
Bu okuldan ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum.	2.85	1.34
Benim için bu okuldan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de başka bir kurumun burada sahip olduğum olanakları sağlayamama ihtimalidir.	2.75	1.30
Başka bir iş ayarlamadan bu okuldan ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissediyorum.	2.55	1.30
Bu okulda çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri de ayrılmamın kişisel fedakârlık gerektirmesidir.	2.50	1.14
<i>Devama bağlılığı düzeyi</i>	2.55	.89

Öğretmenlerin okullarına karşı geliştirdikleri devam bağlılığı düzeylerini gösteren Tablo 10 incelendiğinde, bu bağlılık türünde maddelere ait ortalama puanların $\bar{X}=2.11$ ile $\bar{X}=2.85$ arasında değiştiği görülmektedir.

Devama bağlılığına ilişkin en yüksek ortalama puanları “*Bu okuldan ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum.*” ($\bar{X}=2.85$) ve “*Benim için bu okuldan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de, başka bir kurumun burada sahip olduğum olanakları sağlayamama ihtimalidir.*” ($\bar{X}=2.75$) maddelerinin aldığı görülmektedir.

Bu veriler, Türkiye’nin de imzaladığı 5 Ekim 1966 ILO-UNESCO Ortak Belgesi olan “Öğretmenlerin Statüsüne İlişkin Tavsiye Kararı”nda ayrıca 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununun 43 üncü maddesindeki, öğretmenliğin özel bir uzmanlık mesleği olduğu, öğretmenliğin 4483 sayılı “Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun” ve meslekleri ile ilgili çeşitli yönetmelikler gibi yasal dayanaklarla gerek özlük gerekse ekonomik açıdan devlet tarafından güvence altına alınması gibi nedenlerle öğretmenliğin, toplum tarafından “garanti / garanti maaş” gibi bir takım görüşlerle algılanmaktadır ve eğitimin ülkemizde vatandaşlarına sunmuş olduğu bir kamu görevi olmasından dolayı öğretmenlik mesleğinin özel sektör bazında yeteri derecede özlük haklarına sahip olamaması ve ücret doyumunun daha düşük olması gibi negatif nedenler

ayrıca toplum nazarında kamu okullarındaki öğretmenliğin garanti meslek olarak görülmesinden kaynaklanıyor olabilir.

Ayrıca, yukarıda sayılan nedenlerden ötürü öğretmenlik mesleğinin geçmişte çok fazla talep görmesi, eğitim fakültelerinde artan öğrenci kitlelerini oluşturmuştur. Bu da yıllık baz da Türkiye’ nin ihtiyacının 4- 5 katından fazla bir öğretmen adayının iş talebine neden olmuştur. Bu nedenle arz - talep arasındaki negatif ilişki, dışarıda bekleyen atanamamış öğretmen topluluğu ve şuan MEB bünyesinde çalışan öğretmenlerin sahip oldukları emeklilik haklarını kaybetmek istememeleri de bu maddenin orta düzeye yakın ortalama puan almasına neden olmuş olabilir.

Anketin bu maddelerinin öğretmenlerden “kararsızım” yönünde bir puan alması, öğretmenlerin çalıştıkları okul dışında sahip oldukları “öğretmenlik” unvanı ile özel dershaneler, özel okullar gibi çeşitli kurumlarda veya özel ders yolu ile de iş bulabileceklerini düşünmelerinden kaynaklanıyor olabilir. Ayrıca MEB Öğretmenlerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği ile öğretmenlerin farklı okullara geçişleri kimi standartlar ile belirlenmiştir. Öğretmenlerin kurum değiştirmeleriyle ilgili bu yasal düzenlemenin yapılmış olması da, kişisel olarak öğretmenlerin istekleri ve şartlarının tutması doğrultusunda diğer meslek guruplarına göre çok daha geniş bir örgüte sahip oldukları için kurum değiştirmelerini kolaylaştırmaktadır. Öğretmenler birçok meslek gurubuna göre iş yeri seçiminde daha fazla avantaja sahiptir. Bu düşüncenin devam bağlılığına ilişkin en düşük ortalama puana ($\bar{X}=2.29$) sahip olan “*Şu an bu okuldan ayrılmam, bundan sonraki hayatımda maddi zarara uğramama neden olur.*” maddesi ile de desteklendiği söylenebilir.

Maddelere ait standart sapma değerleri incelendiğinde, en yüksek puana sahip “*Bu okuldan ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum.*” maddesinin en yüksek standart sapma değerine sahip olduğu yani öğretmenler arasında görüş ayrılıklarının en çok görüldüğü madde olduğu söylenebilir. Maddeye ilişkin öğretmen görüşlerinin farklılıklar göstermesinin nedeni, öğretmenlerin demografik özelliklerindeki değişiklikler ve emeklilik haklarını elde edip etmemelerinin ayrıca gerekli şartları taşımaları koşulu ile kurum değiştirme hakkına sahip olma gibi değişkenlerinden kaynaklanıyor olabileceği düşünülebilir.

Tablo 10 incelendiğinde, öğretmenlerin devam bağlılığına ilişkin genel ortalama puanlarının $\bar{X} = 2.55$ olduğu görülmektedir. Tüm bağıllık türlerindeki ortalama puanlar incelendiğinde, öğretmenlerin en düşük bağıllık türlerinin devam bağlılığına ilişkin olduğu söylenebilir.

4.2.c.Öğretmenlerin Normatif Bağıllık Boyutuna İlişkin Bulgular ve Yorumlar.

Öğretmenlerin normatif bağıllık düzeylerine ait bulgular, Tablo 11’de verilmektedir.

Tablo 11. *Öğretmenlerin Normatif Bağıllık Düzeylerine İlişkin Puanların Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri*

Normatif Bağıllığa Ait Maddeler	$\bar{X}$	S
Benim avantajıma olsa bile, çalıştığım okuldan şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor.	3.00	1.25
Bu okul benim sadakatimi hak ediyor.	3.37	1.08
Bu okuldan şimdi ayrılmanın, burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum.	2.65	1.18
Çalıştığım okula çok şey borçluyum.	2.73	1.16
Bu okuldan şimdi ayrılırsam suçluluk hissederim.	2.32	1.17
<i>Normatif bağıllık düzeyi</i>	2.81	.83

Öğretmenlerin okullarına karşı hissettikleri normatif bağıllık düzeylerine ilişkin aritmetik ortalamalar ve standart sapma değerleri incelendiğinde, en genel ifadesiyle öğretmenlerin okullarına karşı “sadakat” hissini gösteren bu bağıllık türünde, ortalama puanların $\bar{X}=3.37$ ile $\bar{X}=2.32$ puan arasında değiştiği görülmektedir.

En yüksek puanı almış olan “*Bu okul benim sadakatimi hak ediyor.*” ($\bar{X}= 3.37$) ve “*Benim avantajıma olsa bile, çalıştığım okuldan şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor.*” ($\bar{X}=3.00$) maddelerinin bu bağıllık türünde birbirini destekler nitelikte olduğu görülmektedir. Verilere göre öğretmenlerin kurumlarına duydukları sadakat hissi, şahısları açısından çalıştıkları okullardan ayrılmak bir çıkar sağlasa bile, onların okuldan ayrılmalarını engellediği söylenebilir. Bu durum kuruma olan aidiyet veya bağıllık duygusunun artmasıyla ücret, özlük hakları gibi bir takım maddi öncüllerin önüne geçtiğini söyleyebiliriz.

Yılmaz ve Dil’in (2008) kamu görevlilerinin örgütsel bağlılığı nasıl değerlendirdiklerini ve örgütsel bağıllık ile iş tatmini arasındaki ilişkinin saptamaya çalışıldığı, kamu görevlileri üzerindeki araştırmalarının bulgularına göre, duygusal bağıllık ve

normatif bağıllık ile iş tatmini arasında pozitif yönde, devama bağıllık ile iş tatmini arasında ise negatif yönde bir ilişki bulunmaktadır. Araştırma bulguları devam bağıllığına sahip işgörenlerin işlerinden memnun olmadıklarını, ancak buna rağmen örgütte kalmayı duygusal ve normatif bağıllıkları nedeniyle sürdürdüklerini göstermektedir.

Normatif bağıllık türünde, ortalama da en düşük puanı “*Bu okuldan şimdi ayrılırsam suçluluk hissedirim.*” ($\bar{X}=2.32$) maddesinin aldığı görülmektedir. Okullarına minnetle bağıllık hisseden öğretmenlerin, çalıştıkları okullarından gerek isteyerek gerekse çeşitli zorunluluklarla ayrılırken bir üzüntü veya suçluluk duygusu içerisinde olmaları beklenebilir. Ancak bahsedilen maddelerin düşük puan almış olması, örnekleme yer alan öğretmenler için tam tersi bir durumun geçerli olduğunu belirtir niteliktedir.

Normatif bağıllık türüne ait ortalama puanın ise $\bar{X}= 2.81$ olduğu görülmektedir. Öğretmenlik mesleği, kendi yapısı ve malzemesi açısından insanı hedef alıyor olması beklentiler açısından öğretmenlerin işlerine, iş yerlerine daha sıkı bir sadakat ve bağıllık hissetmelerini gerektirmektedir. Ancak normatif bağıllık türünde bulunan bu ortalama puanın düşük olduğu söylenebilir.

4.2.d.Öğretmenlerin Örgütsel Bağıllık Boyutlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar.

Tablo 12. Öğretmenlerin Örgütsel Bağıllık Türlerine İlişkin Düzeylerin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Puanları

<i>Bağıllık türleri</i>	$\bar{X}$	SS
Duygusal Bağıllık	3.47	0.84
Devam Bağıllığı	2.55	0.89
Normatif Bağıllık	2.81	0.83

Öğretmenlerin okullarına karşı geliştirdikleri örgütsel bağıllık türlerinin karşılaştırılması amacıyla Tablo 12 incelendiğinde, öğretmenlerin gösterdikleri en yüksek bağıllık türünün duygusal bağıllık ($\bar{X}= 3.47$) olduğu; ikinci sırada normatif bağıllığın ($\bar{X}= 2.81$) bulunduğu; en düşük örgütsel bağıllık türünün ise ($\bar{X}= 2.55$) devam bağıllığı olduğu görülmektedir. Örgütsel bağıllık kavramı örgütler için olumlu bir anlam taşımaktadır ve örgütsel bağıllık sonuçlarının örgüt için olumlu katkılarının olacağı düşünülmektedir. Her üç bağıllık unsuru incelendiğinde, duygusal bağıllık ve normatif bağıllığın eldeki veriler ışığında işgörenin örgütüne karşı beslediği olumlu duyguları yansıttığı görülmektedir.

Devam bağıllık boyutu ise diğer bağıllık boyutlarına kıyasla işgörenin örgütüne karşı hissi veya sembolik bir bağıllıktan ziyade, örgütte zorunluluk nedeni ile çalışması başka bir seçeneği olmamasından ötürü örgütte kalmaya devam etmesi yani bağıllıktan çok bağımlılık algısı taşıdığı söylenebilir (Yılmaz ve Dil 2008). Bu veriler ışığında öğretmenlerde örgütsel bağıllık açısından en yüksek düzeyde olan duygusal bağıllık akabinde ise duygusal bağıllığı daha da perçinleyerek kurumun misyon ve vizyonunu ahlaki bir değer haline getirecek düzeyde bir normatif bağıllık gereklidir. Bağıllıktan çok bağımlılık halini almış devama bağıllığın ise en düşük düzeyde olması düşünülmelidir. Bu araştırma kapsamında elde edilen verilere göre, araştırma kapsamında yer alan öğretmenlerde, örgütsel bağıllık türlerinin görülme düzeyine göre alan yazınına paralel bir durumun gerçekleşmekte olduğu söylenebilir.

Çekmecelioğlu (2006) tarafından yapılan ve iş tatmini ile üç bileşenli örgütsel bağıllık (duygusal, devamlılık, normatif bağıllık) tutumlarının, işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerine etkisini inceleyen araştırma bulgularına göre; duygusal bağıllık ve iş tatmininin işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği, duygusal ve normatif bağıllık ile iş tatmininin verimliliği pozitif yönde etkilediği ortaya koyulmuştur. Çekmecelioğlu'nun sonuçları bu araştırma kapsamında değerlendirildiğinde, öğretmenlerin duygusal ve normatif bağıllıklarının devam bağıllığına oranla daha yüksek olması ile öğretmenlerin verimliliğinin ve iş tatmininin bu iki bağıllık türünün düzeyi oranında pozitif yönde etkileneceği söylenebilir. Bu veriler araştırmamızla paralellik göstermektedir.

4.3.Öğretmenlerin Bezdire ve Bağıllık Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler (Cinsiyet, Medeni Durum, Yerleşim Yeri ve Yaş) Açısından İncelenmesine İlişkin Bulgular ve Yorumlar.

4.3.a. Öğretmenlerin Bezdire ve Bağıllık Düzeylerinin Cinsiyet Değişkeni Açısından İncelenmesine İlişkin Bulgular ve Yorumlar.

Tablo 13. *Öğretmenlerin Bezdire ve Bağıllık Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması*

	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	Sd	t	p
Duygusal Bağıllık	Erkek	319	3,29	1,03	5,67	,000*
	Kadın	383	2,83	1,12		
Normatif Bağıllık	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

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için t-testi uygulanmıştır. Tablo 13 incelendiğinde, öğretmenlerin duygusal, normatif ve devam bağlılığı puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir ($p<.05$). Erkek öğretmenlerin duygusal ve normatif bağlılıkları ($x=3,29$ / $x= 2,66$), kadınlardan ($x=2,83$ / $x= 2,35$) daha yüksek çıkmıştır. Devama bağlılık boyutunda ise kadınların ($x=2,71$) erkeklere göre ($x=2,52$) daha yüksek bir düzeyde olduğu görülmüştür. Buradaki verilerden yola çıkarak, bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre işyerlerine olan bağlılıkların daha çok maddi bir bağlılık olduğu için buradan hareketle; kadın öğretmenlerin bu bağlılık türünde bireysel ya da finansal kayıplarını karşılayacak benzer koşul ve imkânlarla sahip alternatif işlerin azlığı nedeniyle “koşullar gerektirdiği için” okullarında çalıştıklarını söyleyebiliriz.

Ayrıca toplumda öğretmen mesleğinin çalışma süresi ve koşulları açısından (maaş karşılığı olan 15 saat ders yükünü tamamladıktan sonra çalışma zorunluluğu olmaması) bir bayan mesleği olarak algılanmasından dolayı yani özlük hakları, kıdem, kariyer gibi kişisel yatırımlarını kaybetmek istemedikleri için örgütte kalma isteklerinden kaynaklanıyor olabilir.

Öğretmenlerin bezdiri yaşama düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için t-testi uygulanmış ve tabloya göre bezdiri puanları cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermektedir ($p<.05$). Kadın öğretmenlerin bezdiri düzeyi ($x=1,74$) erkek öğretmenlerden daha yüksektir ($x=1,53$). Buna göre psikolojik olarak kadınların erkeklere göre daha duygusal olmaları ve sosyolojik olarak ise toplumumuzda kadınların daha zayıf görülmesi kadınların daha fazla bezdiriye maruz kalmasına neden olabilir. Işıkal (2012)’a göre bezdirinin kadınlarda yoğunlukla uygulanma nedenin toplumsal baskı olduğunu ve kadınların toplumda en zayıf halka olarak görüldüğünü belirtmektedir.

Bu araştırmada literatür taramasında yapılan diğer çalışmalarda da olduğu gibi (Kelly, 2006: 7) kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha fazla bezdiriye maruz kaldıkları görülmüştür. Yine Amerika’da yapılan araştırmalara göre kadınların erkeklere kıyasla daha

fazla bezdiriye uğradıklarına dair bulgular araştırmamızın sonucunu desteklemektedir (Tınaz, 2006b;98).

4.3.b. Öğretmenlerin Bezdiri Yaşama Düzeylerinin Medeni Durum Değişkeni Açısından İncelenmesine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Medeni durum değişkenine göre, öğretmenlerin bezdiri yaşama düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi yapılmış ve sonuçlar tablo 14’de verilmiştir.

Tablo 14. Öğretmenlerin Bezdiri Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Medeni Durum	n	$\bar{X}$	Sd	f	p
Bezdiri (Mobbing)	Evli	527	1,60	,61	35,11	,000*
	Bekar	143	1,59	,60		
	Dul **	32	2,52	,56		

*p<.05 ** Dul (eşi ölmüş/ boşanmış): Bu maddeyi işaretleyen katılımcıların tamamı bayandır.

Yapılan analizler incelendiğinde öğretmenlerin bezdiri yaşama düzeyleri medeni durumlarına göre karşılaştırıldığında evli, bekar ve dul (eşi ölmüş/ boşanmış) öğretmenler arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir.(p<.05). Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Tukey testi sonuçları Tablo 15’de verilmiştir.

Tablo 15. Öğretmenlerin Bezdiri Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Tukey testi)

	Medeni durum	Evli	Bekar	Dul
Bezdiri (Mobbing)	Evli		Fark Yok	-,92 P=,000*
	Bekar	Fark Yok		-,92 P=,000*
	Dul **	,92 P=,000*	,92 P=,000*	

*p<.05 ** Dul (eşi ölmüş/ boşanmış): Bu maddeyi işaretleyen katılımcıların tamamı bayandır.

Sonuçlar incelendiğinde, medeni durum değişkenine göre bezdiri yaşama düzeyinin dul (eşi ölmüş/ boşanmış) öğretmenlerde, evli olan öğretmenlere göre 0,92061 ortalama fark ve 0,05 anlamlılık düzeyinde daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz. Aynı şekilde medeni durumu dul (eşi ölmüş/ boşanmış) olanlar ile bekâr olanlar arasında 0,92987 ortalama fark ve

0,05 anlamlılık düzeyi ile dul öğretmenlerin daha fazla bezdiri ile karşılaştıkları düşünülebilir. Evli öğretmenler ile bekâr öğretmenler arasında ise anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Işıkal (2012)'a göre toplumumuz da dul (eşi ölmüş/ boşanmış), 30-35 yaş arası ve yalnız yaşayan bayanlarda psikojik baskıya uğrama oranları çok daha fazladır. Kadın gündelik yaşantısında nasıl eziliyorsa bezdiri konusunda da bu durumun böyle olabileceğini belirtmektedir. Bu görüşler araştırmamızın sonuçları ile paralellik arz etmektedir.

4.3.c. Öğretmenlerin Bezdiri Yaşama Düzeylerinin Yaş Değişkeni Açısından İncelenmesine İlişkin Bulgular ve Yorumlar.

Yaş değişkenine göre, öğretmenlerin bezdiri yaşama düzeyinin farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi yapılmış ve sonuçlar tablo 16'da verilmiştir.

Tablo 16. Öğretmenlerin Bezdiri Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Yaş	n	$\bar{X}$	Sd	f	p
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

Verilere göre, öğretmenlerin bezdiri yaşama düzeyleri yaş değişkenine göre karşılaştırıldığında yaş guruplarına göre öğretmenler arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir.(p<.05). Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Tukey testi sonuçları Tablo 17'de verilmiştir.

Tablo 17. Öğretmenlerin Bezdiri Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması
(Tukey testi)

	Yaş	21-30	31-40	41 ve üzeri
Bezdiri (Mobbing)	21-30		-1,44 P=,015*	Fark yok
	31-40	1,44 P=,015		,16 P=,046*
	41 ve üzeri	Fark yok	- ,16 P=,046*	

Tukey testi sonuçları incelendiğinde, 21- 30 yaş arasındaki öğretmenler ile 31 – 40 yaş gurubundaki öğretmenlerin bezdiri puanları arasındaki ortak farkın anlamlı olduğu görülmektedir(ortak fark= 1,4466). Bu farkın ise 31- 40 yaş gurubu lehine yüksek olduğu yani daha çok bezdiriye maruz kaldıkları söylenebilir. 21-30 yaş gurubu ile 41 ve üzeri yaşa sahip öğretmenler arasında ise anlamlı bir fark yoktur. Yine 31-40 yaş gurubu 0,16918 ortalama fark ve 0,05 anlamlılık düzeyinde 41 ve üzeri yaştaki öğretmenlere göre daha fazla bezdiri düzeyine sahiptirler. Ortalamalara göre ise bezdiri puanının en yüksek oldu gurup 31- 40 yaş ($x=1,7331$), en düşük olduğu yaş ise 41 ve üzeri yaştaki öğretmenler gurubudur($x=1,5639$). Bu verilere göre, 21- 30 yaş gurubundaki öğretmenlerde bezdiri düzeyinin düşük olması mesleklerinin henüz başında olmaları nedeni ile oryantasyon sürecinde olmaları, mesleklerine ait özlük hakları ve mesleklerine ilişkin görev tanımlarını tam olarak bilmemelerinden dolayı onlara karşı yapılacak bir takım bezdiri davranışlarını bir kasıt olarak değil vazife gereği olduğunu düşünüyor olabilirler. Ayrıca bezdiriciler kurbanlarını seçerken onları başarı açısından bir rakip olarak görmekte ve bu yüzden onları egale etmenin yolunu da bezdiri davranışlarında aramaktadırlar. Genç öğretmenler ise henüz mesleklerinin başında oldukları için bezdiriciler tarafından bir rakip olarak algılanmadığı veya tersinden düşünersek 21-30 yaş gurubundaki öğretmenler kendilerinde yaşça büyük ve kıdemce daha ilerdeki öğretmenleri bir uzman olarak kabul ediyor ve onların eleştiri veya bezdiri davranışlarını normal karşılıyor olabilirler.

4.3.d. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Yerleşim Yeri (İl, ilçe ve köy) Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular ve Yorumlar.

Tablo 18. Öğretmenlerin Bağlılık Düzeylerinin Yerleşim Yeri Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Görev Yeri	n	$\bar{X}$	Sd	f	p
Duygusal Bağlılık	ŞEHİR	287	18,33	6,73	1,77	,151
	İLÇE	271	18 ,47	6,61		
	KASABA	86	16,80	6,89		
	KÖY	58	19,06	5,88		
	TOPLAM	702	18,26	6,65		
Normatif Bağlılık	ŞEHİR	287	12,88	4,70	3,23	,022*
	İLÇE	271	12,59	4,79		
	KASABA	86	11,19	4,02		
	KÖY	58	11,91	4,65		
	TOPLAM	702	12,48	4,68		
	ŞEHİR	287	13,22	4,37	3,33	,019*

Devama Bağlılık	İLÇE	271	13,47	3,76
	KASABA	86	11,93	3,54
	KÖY	58	12,77	4,77
	TOPLAM	702	13,12	4,10

*P<.05

Görev yeri değişkenine göre, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi yapılmış ve sonuçlar tablo 18’de verilmiştir. Yapılan analizler incelendiğinde öğretmenlerin duygusal bağlılıkları değişmezken, devam ve normatif bağlılıklarında anlamlı bir farklılık görülmektedir ($p<.05$). Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Tukey testi sonuçları Tablo 19’da verilmiştir.

Tablo 19. Öğretmenlerin Normatif ve Devama Bağlılık Düzeylerinin Yerleşim Yerine Göre Karşılaştırılması (Tukey testi)

	Görev Yeri	Şehir	İlçe	Kasaba	Köy
Normatif Bağlılık	ŞEHİR		Fark yok	,33 P=,018*	Fark yok
	İLÇE	Fark yok		Fark yok	Fark yok
	KASABA	,33 P=,018*	Fark yok		Fark yok
	KÖY	Fark yok	Fark yok	Fark yok	
Devama Bağlılık	ŞEHİR		Fark yok	,25 P=,044*	Fark yok
	İLÇE	Fark yok		,30 P=,012*	Fark yok
	KASABA	,25 P=,044*	,30 P=,012*		Fark yok
	KÖY	Fark yok	Fark yok	Fark yok	

*P<.05

Sonuçlar incelendiğinde, görev yeri değişkenine göre normatif bağlılık düzeyinin, şehirlerde yaşayan öğretmenlerde, kasabada yaşayan öğretmenlere göre 0,33747 ortalama fark ve 0,05 anlamlılık düzeyinde daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz. Diğer görev yerlerine ilişkin ise bir farkın olmadığı görülmüştür. Devama bağlılık düzeyinin, şehirde yaşayan öğretmenlerde 0,2592 ortalama fark ve 0,05 anlamlılık düzeyinde kasabada yaşayanlardan daha fazla olduğu ayrıca yine ilçede yaşayan öğretmenlerin devama bağlılık düzeyi de kasabada yaşayan öğretmenlerden 0,30989 ortalama fark ve 0,05 anlamlılık düzeyinde daha yüksektir.

Bu verilere göre; şehirde yaşayan öğretmenlerin, kasabada yaşayan öğretmenlere göre sosyal yaşam imkânlarının daha yüksek olması ve şehirdeki kurumların daha kalabalık ve karışık örgüt yapısına sahip olması örgütsel bağlılığın bir ön koşulu olarak düşünebilecek olan öğretmenler arası ilişkilerin zayıf olmasından dolayı şehirde yaşayan öğretmenlerin iş arkadaşlarına veya örgütlerine karşı duygusal bir bağ kurmak yerine kıdem, özlük gibi maddi unsurlara yönelik olarak devama bağlılık düzeyinin yüksek olduğu düşünülebilir.

Çalışanlardan beklenen örgütlerine bağlılık düzeyinin artması sonucu çalışan amaçları ile örgüt amaçları arasında yüksek derecede bir uyum olmasıdır. Bunun ön koşulu ise sağlıklı bir iletişim ağının olmasıdır bunun sonunda ise çalışanın aldığı mesajı doğru algılaması gerekir. Daha düşük ölçekli okullar ve yaşam alanlarında ise iletişim daha sağlıklı kurulabildiği için kasabada yaşayan öğretmenlerin devama bağlılık düzeyinin daha düşük olduğunu söyleyebiliriz.

4.3.e. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Bezdire Yaşama Düzeylerinin Yerleşim Yeri (İl, ilçe ve köy) Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular ve Yorumlar.

Tablo 20. Öğretmenlerin Bezdire Düzeylerinin Yerleşim Yeri Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Görev Yeri	n	$\bar{X}$	Sd	f	p
Bezdiri (Mobbing)	ŞEHİR	287	34,04	13,27	,36	,777*
	İLÇE	271	35,22	13,60		
	KASABA	86	34,59	12,17		
	KÖY	58	34,46	14,80		
	TOPLAM	702	34,60	13,38		

*P>.05

Görev yeri değişkenine göre, öğretmenlerin bezdiri yaşama düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi yapılmış ve sonuçlar tablo 19’da verilmiştir. Yapılan analizler incelendiğinde öğretmenlerin bezdiri yaşama düzeylerinde yerleşim yeri faktörüne göre anlamlı bir farklılık görülmemektedir ($p<.05$). Yerleşim yerine göre ortalamaların birbirine çok yakın olduğu dikkat çekmektedir. Bu verilerden, çalışılan kurumun bulunduğu yerin bezdiri yaşama düzeyini etkilemediği söylenebilir.

4.4. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Bezdire Yaşama Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki.

Araştırmanın üçüncü alt problemi, “İlköğretim okulu öğretmenlerinin bezdiri yaşama düzeyleri ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık türleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” olarak belirlenmiştir. Bu alt problemin çözümlenmesine ilişkin hesaplanan Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısının sonuçları Tablo 21’de verilmiştir.

Tablo 21. *Değişkenler Arası Korelasyonlar*

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

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

Tablo 21’de öğretmen algılarına göre ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin bezdiri yaşama düzeyleri ile öğretmenlerin okullarına karşı geliştirdikleri örgütsel bağlılık türleri arasındaki korelasyon değerleri verilmiştir.

Öğretmenlerin okullarında algıladıkları bezdiri yaşama algısı ile duygusal bağlılık boyutu arasında negatif yönlü ve orta düzeyde ($r=-.672$, $p<.01$); bezdiri yaşama algısı ile normatif bağlılık boyutu ile negatif yönlü ve orta düzeyde ($r=-.546$, $p<.01$); bezdiri ile devama bağlılık boyutu arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyde ($r=.237$, $p<.01$) bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu verilerden hareketle bezdiri yaşama düzeyinin öğretmenlerden özellikle beklenen, içselleştirme, sadakat gibi kavramları içeren boyutlardan duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile negatif ve orta düzeyde ilişki göstermesi sonucunda, bezdiri arttıkça öğretmenlerin örgüte olan sadakat, içselleştirme ve gönüllülük gibi duygularında azalma olacağını söyleyebiliriz. Başka bir anlatımla, eğitim örgütlerinde öğretmenlere yönelik bezdiri davranışlarında artış yaşandıkça, öğretmenlerin eğitim örgütlerine yönelik bağlılık düzeylerinde düşme yaşanacaktır. Buna paralel olarak ise bağlılık düzeyi düşük öğretmenler iş yerlerinden ayrılarak çalışan devrini arttıracak, çalışan devrinin yüksek olması ise hem kurum kültürüne hem de verimliliğe büyük zarar verecektir.

Öğretmenlerin okullarına karşı gösterdikleri örgütsel bağlılık türleri arasındaki ilişki incelendiğinde, duygusal bağlılık ile normatif bağlılık arasında pozitif yönlü ve yüksek düzeyde ($r=.731$, $p<.01$) bir ilişki bulunmakta; duygusal bağlılık ile devama bağlılık arasında ise anlamlı ters yönlü ve düşük bir ilişki vardır ($r=-.050$, $p>.05$). Normatif bağlılık ile devama bağlılık arasında ise pozitif yönlü ve düşük düzeyde ($r=.175$, $p<.01$) bir ilişki bulunmaktadır.

Buna göre öğretmenlerin bağıllık boyutlarından duygusal bağıllık ve normatif bağıllığın birbirini pozitif yönde ve yüksek düzeyde etkilediği; ancak duygusal bağıllık ile devama bağıllık arasında ters ve düşük bir ilişkinin olduğu, normatif bağıllık-devam bağıllık arasında ise çok düşük düzeyde bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Buradan hareketle, devam bağıllık yani maddi beklenti, emeklilik gibi çeşitli özlük haklarının artması örgüte olan sadakat, içselleştirme ve yüksek gayret gibi etkilere sahip olan ve iş görende en çok arzu edilen bağıllık türü olan duygusal bağıllığı negatif yönde etkilediği yani düşürdüğü söylenebilir. Tersten düşünersek kuvvetli bir duygusal bağıllığın maddi kaygılar yani devama bağıllık faktörünü azalttığını söyleyebiliriz. Artan bir duygusal bağıllık öğretmenin okula olan bağımlılığını bir bağıllığa dönüştürmektedir. Bu verilerden hareketle, kurumuna özlük hakları, ekonomik kaygılar, emeklilik gibi çeşitli maddi unsurlarla bağlı olan bir kişinin aslında kurumuna değil işine bağlı olduğunu ve aslında bu haklarını kaybetmemek adına sadece bürokrasiden kaynaklanan sorumluluklarına odaklanacağını söyleyebiliriz. Bu durumda azalan bir bağıllık yani beklenen bağıllık türü olan duygusal bağıllığın azalması ile bir bağımlılık oluşabileceğini söyleyebiliriz, bağımlılık ise sözlük anlamı olarak; “başka bir şeyin istemine, gücüne veya yardımına bağlı olan, özgürlüğü, özerkliği olmayan” anlamına gelmektedir. Buradan iş görenin kurumu geleceği açısından bir sigorta olarak göreceğini ve kurumunun değil kendi çıkarlarının ağır basacağını ve böylelikle kurumun lehine risk almaktan kaçınacağını söyleyebiliriz.

4.5. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Bezdire Yaşama Düzeyleri Öğretmenlerin Örgütsel Bağıllıklarının Anlamli Bir Yordayıcısı mıdır?

Araştırmanın beşinci alt problemi, “İlköğretim okulu öğretmenlerinin bezdiri yaşama düzeyleri, öğretmenlerin duygusal bağıllıklarının anlamli bir yordayıcısı mıdır?” olarak belirlenmiştir. Bu alt problemin çözümlenmesine ilişkin hesaplanan basit doğrusal regresyon analizi sonuçları bezdiri yaşama düzeyi, örgütsel bağıllığın boyutları (duygusal bağıllık, devama bağıllık ve normatif bağıllık) ile ayrı ayrı incelenmiştir.

4.5.a. Bezdire Yaşama Düzeyinin Öğretmenlerin Duygusal Bağıllıkları Üzerindeki Yordayıcılığının İncelenmesi.

Tablo 22. *Duygusal Bağlılığın Yordanmasına İlişkin Basit Doğrusal 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

$R=.67$, $R^2=.45$

$F_{(1-701)}=577.775$, $p=.00$

Tablo 22'deki verilere göre, ilköğretim okulları öğretmenlerinin yaşadıkları bezdiri düzeyi; öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeyleri açısından orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki vermektedir ($R=.67$, $p<.01$). Bu yordayıcı özellikler, öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeylerine ait varyansın %45'ini açıklamaktadır ($R^2=.45$). Standardize edilmiş regresyon katsayısı ($\beta=-.672$) değerini almıştır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonucu incelendiğinde ise ($t=57.820$, $p<.01$) bezdiri düzeyinin öğretmenlerin duygusal bağlılıkları üzerinde anlamlı yordayıcısı olduğu görülmektedir. Tabloya göre bezdirideki 1 birimlik artışın duygusal bağlılık düzeyini 1,170 birim azaltacağı görülür. Buna göre öğretmenlerin kendilerini okullarıyla özdeşleştirmesinde ve okulda ailenin bir parçası gibi hissetmelerinde, yaşayabilecekleri bezdirinin negatif yönde ve daha büyük bir etkisi olacağını söylemek mümkündür. Duygusal bağlılık, örgütsel bağlılık açısından iş görende en yüksek düzeyde olması arzu edilen bağlılık boyutudur fakat araştırmamızın sonucuna göre bezdiriye maruz gören çalışan iş yerinden duygusal olarak daha da uzaklaşmaktadır.

4.5.b. Bezdiri Yaşama Düzeyinin Öğretmenlerin Normatif Bağlılıkları Üzerindeki Yordayıcılığının İncelenmesi.

Tablo 23. *Normatif Bağlılığın Yordanmasına İlişkin Basit Doğrusal 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

$R=.54$, $R^2=.29$

$F_{(1-701)}=297.133$, $p=.00$

Tablo 23'deki verilere göre, ilköğretim okulları öğretmenlerinin yaşadıkları bezdiri düzeyi; öğretmenlerin normatif bağlılık düzeyleri açısından orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki vermektedir ($R=.54$, $p<.01$). Bu yordayıcı özellikler, öğretmenlerin normatif bağlılık düzeylerine ait varyansın %29'unu açıklamaktadır ($R^2=.29$). Standardize edilmiş regresyon katsayısı ($\beta=-.546$) değerini almıştır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi

sonucu incelendiğinde ise ($t=-17.238$, $p<.01$) bezdiri düzeyinin öğretmenlerin normatif bağlılıkları üzerinde anlamlı yordayıcısı olduğu görülmektedir. Tabloya göre bezdirideki 1 birimlik artışın normatif bağlılık düzeyini 0,802 birim azaltacağı görülür. Normatif bağlılıkta moral bir yan da bulunmaktadır. Örgüte normatif olarak bağlı olan birey, bunun ahlaki bir yükümlülük olduğunu hissetmektedir. Normatif bağlılık kendini kuruma adamayla ve sadakat ile yakın ilişkilidir. Normatif bağlılık, örgütsel misyon, hedef, politika ve faaliyet tarzları ile ilgili olan ve birey tarafından içselleştirilen inançları da kapsamaktadır (Durna ve Eren, 2005). Bu araştırma kapsamında elde edilen bulgulara göre, bezdiri yaşayan öğretmenlerin normatif bağlılık düzeyinin düşeceği ve bunda örgütlerinin misyon, hedef ve politikalarından uzaklaşabileceğini söyleyebiliriz. Çekmecelioğlu (2006) tarafından yapılan ve iş tatmini ile üç bileşenli örgütsel bağlılık (duygusal, devamlılık, normatif bağlılık) tutumlarının, işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerine etkisini inceleyen araştırma bulgularına göre; normatif bağlılık ile iş tatmininin verimliliği pozitif yönde etkilediği ortaya koyulmuştur. İş tatmini düşen çalışan ise kendini tatmin etmek için işi dışında arayışlara girerek kurumundan duygusal olarak uzaklaşabileceği söylenebilir.

4.5.c. Bezdiri Yaşama Düzeyinin Öğretmenlerin Devama Bağlılıkları Üzerindeki Yordayıcılığının İncelenmesi.

Tablo 24. *Devam Bağlılığının Yordanmasına İlişkin Basit Doğrusal 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

$R=.23$, $R^2=.05$

$F_{(1-701)}=41.806$, $p=.00$

Tablo 24'deki verilere göre, ilköğretim okulları öğretmenlerinin yaşadıkları bezdiri düzeyi; öğretmenlerin devama bağlılık düzeyleri açısından düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki vermektedir ($R=.23$, $p<.01$). Bu yordayıcı özellikler, öğretmenlerin devama bağlılık düzeylerine ait varyansın %5'ini açıklamaktadır ($R^2=.05$). Standardize edilmiş regresyon katsayısı ($\beta=.237$) değerini almıştır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonucu incelendiğinde ise ($t=6.466$, $p<.01$) bezdiri düzeyinin öğretmenlerin devama bağlılıkları üzerinde anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir. Tabloya göre, bezdirideki 1 birimlik artış devama bağlılığı 0,306 birim arttırmaktadır.

Ancak yapılan bu araştırmanın sonuçlarına göre, bezdiri arttıkça öğretmenlerin devam bağlılık düzeyi de artmaktadır. Bu durumun yaşanan bezdiri sonucunda öğretmenlerin, okuluna sadakat, okullarıyla özdeşleşme ve okulda ailenin bir parçası olma gibi değerlerden uzaklaşabilecekleri düşünülebilir, sadece sahip oldukları imkanlara sarıldıkları için onları örgütlerine bağlayan faktörlerin yalnızca maddi kaygılardan ibaret olacağı (emeklilik hakları, kariyer basamaklarında yükselme, aylık artışı vb.) için devama bağlılıklarının arttığı söylenebilir. Durna ve Eren'e (2005:218) göre, Türkiye'de kamu kurumlarında ömür boyu istihdam garantisi olması nedeni ile kamu çalışanlarının çoğunlukla işlerinden ayrılmamaları, devam bağlılığının temelini oluşturan emeklilik hakları, kariyer ve özel yetenek oluşturma gibi kuruma yapılan kişisel yatırımların önemini azaltmaktadır.

4.5.d. Bezdiri Yaşama Düzeyinin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları (Genel) Üzerindeki Yordayıcılığının İncelenmesi.

Tablo 25. *Bağlılığının Yordanmasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları*

Değişkenler	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	3,721	.064	-	58,024	.00
Bezdiri (Mobbing)	-,594	.036	-.526	-16.359	.00

$R=.52$, $R^2=.27$

$F_{(1-701)}=267.617$, $p=.00$

Tablo incelendiğinde, ilköğretim okulları öğretmenlerinin yaşadıkları bezdiri düzeyi; öğretmenlerin bağlılık düzeyleri açısından orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki vermektedir ($R=.52$, $p<.01$). Bu yordayıcı özellikler, öğretmenlerin bağlılık düzeylerine ait varyansın %27'sini açıklamaktadır ($R^2=.27$). Standardize edilmiş regresyon katsayısı ($\beta=-.526$) değerini almıştır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonucu incelendiğinde ise ($t=-16.359$, $p<.01$) bezdiri düzeyinin öğretmenlerin bağlılıkları üzerinde anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir. Tabloya göre, bezdirideki 1 birimlik artış bağlılığı 0,594 birim azaltmaktadır. Başka bir anlatımla, öğretmenlerin bezdiri yaşamaları, onların örgütsel bağlılıklarını olumsuz yönde etkilemektedir. Genel olarak araştırmamızdan elde edilen bulgulara göre, sanayi çağından başlayan ve günümüze kadar uzanan ister hizmet sektörü isterse emek sektörü olsun değişen sürece ayak uydurarak birkaç memurla yürütülen personel birimlerinden, personel müdürlüklerine akabinde ise insan kaynaklarına kadar uzanmıştır. Bu süreç makinenin bir parçası olarak görülen insandan biricik insana uzanan çok önemli bir geçiştir. Günümüzde yaşayan insanların gün geçtikçe artan örgütlenme istekleri ve bu

bağlamda oluşan formal örgütlerin toplumsal açıdan en önemlisi diyebileceğimiz okulların amaç ve hedeflerinin bulunduğu toplumun sosyal genetiğinin oluşumdaki katkısı yadsınamaz bir gerçektir. Toplumun tamamını ilgilendiren, girdisi ve çıktısı insan olan bir örgütten yüksek derecede verim almak en temel amaçtır.

BÖLÜM V

5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırma bulgularına dayalı olarak ulaşılan sonuçlara ve önerilere yer verilmiştir. Araştırmanın sonucu olarak ilk önce, araştırmanın bağımsız değişkenleri olan öğretmenlerin bezdiri yaşamaları ve araştırmanın bağımlı değişkenleri Örgütsel bağlılığın düzeyleri (Duygusal, Normatif ve Devam bağlılık) hakkında ilköğretim okulu öğretmenlerinin algı düzeyleri verilmiştir. Daha sonra bezdiri yaşama düzeyi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenerek bu ilişkinin yönüne, kuvvetine, anlamlılığına ve yordayıcılığına yönelik sonuçlara yer verilmiştir.

5.1. Sonuçlar

Bu çalışmada, kamu ilköğretim okulu öğretmenlerinin bezdiri yaşama düzeylerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını hangi düzeyde ve yönde etkilediği incelenmiştir.

Bu araştırma öncesinde alanyazın taranarak Einarsen, Raknes (1997) ve Meyer, Allen (1984, 1997)'nin kuramsal modelleri temel alınmış ve ilköğretim öğretmenlerinin bezdiri yaşama düzeylerinin öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları üzerinde etkisi olduğu varsayılarak bu araştırma gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmanın sonuçları da alanyazındaki bu kuramsal çalışmaları destekler nitelikte olmuştur.

20. yüzyılın ikinci yarısından sonra ekonomik anlamda devletten daha güçlü çok uluslu şirketler, firmalar ve çeşitli uluslararası sivil toplum örgütleri örgütlenme tarzlarını klasik yönetim yaklaşımından başlayarak süreç içerisinde çağdaş yaklaşımlara kadar uzanan bir yelpaze içerisinde değiştirerek geliştirmişlerdir. Bu gelişmeler doğrultusunda kurumun amaçlarına etkin ve verimli bir şekilde ulaşabilmesi için insan ve fiziksel tüm kaynakların iyi bir şekilde organize edilmesi gerekir. Organize edilen kaynaklar içerisinde en karmaşık olan insan unsuru; sosyolojik ve psikolojik bir varlık olması hasebi ile insanı etkileyen her davranış bulunduğu kurumu, toplumun daha büyük ölçekte ise bütün dünyayı etkilemektedir.

Günümüz örgütlerinde çalışanlarını en çok etkileyen ve patolojik bir davranış olan bezdiriyi çağımızdaki iş yeri hastalığı olarak tanımlamak mümkün olabilir. Ülkemizde de kamuda ve özel sektörde çalışanların maruz kaldığı bezdiri “mobbing” olayları için 19 Mart 2011’de kurulan “Alo 170” hattına şikayet yağdığı ve bugüne kadar 4 bin 526 adet başvuru yapıldığı

ve bu başvuruların ise yüzde 37'si kamu sektörü çalışanlarından gelen şikayetlerden oluşmuştur (Butakin, K. (09.12.2012 / Gazete Vatan).

1. Bezdirye ilişkin ortalama algı puanları incelendiğinde, ilköğretim okulu öğretmenlerinin en fazla bezdirye maruz kaldığı davranış olarak, *işin aşırı denetimi* ve *fikir ve görüşlerin dikkate alınmaması* maddelerinin aldığı görülmektedir.

Öğretmenlerin, *Parmakla gösterilmesi kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme* gibi gözdağı veren davranışlara daha az maruz kalmaktadırlar. Bezdiri mağduru olan öğretmenler, genel olarak okul yönetiminin yasal erkine dayalı olarak bezdirye maruz bırakıldıkları, aşırı denetim yolu ile kişinin baskı altına alındığı ve bu yolla temel özlük haklarının kısıtlanarak mağdur bırakıldıkları ileri sürülebilir. Bu veriler ise, bezdirinin tanımı ile paralellik göstermektedir, çünkü bezdiri, fiziksel davranışlardan ziyade daha çok psikolojik etkileri kullanarak bireyleri işlerinden soğutmayı tercih eden bir olgudur.

Bu sonuç, Cemaloğlu ve Ertürk (2007), Toker (2006) ve Onbaş'ın (2007) araştırmalarından elde ettikleri bulgularla benzerlik göstermektedir. İlköğretim okulu öğretmenlerinin bezdirye ilişkin algıları incelendiğinde, öğretmenlerin en çok maruz kaldığı bezdiri davranışlarının *fikir ve görüşlerin dikkate alınmaması*, mantıksız ya da yetiştirilmesi mümkün olmayan işler verilmesi ve yapılan işin aşırı denetlenmesi olduğu saptanmıştır. İlgili literatür incelendiğinde, iş yerinde en çok maruz kalınan bezdiri davranışları arasında kurban hakkında söylenti çıkarılması, dedikodu yapılması ve *kurbanın fikirlerinin önemsenmemesi* (Matthiesen ve Einarsen, 2001) gelmektedir. Ayrıca Gündüz ve Yılmaz (2008) yaptıkları araştırmada, öğretmenlerin en çok maruz kaldıkları bezdiri davranışları arasında *yapılan işin aşırı kontrol edilmesi* ve öğretmenler tarafından yapılan işin değersiz ve önemsiz görülmesi gibi davranışların olduğu sonucu araştırmamızla paralellik göstermektedir.

Araştırma sonuçlarına göre, ilköğretim okulu öğretmenlerinin bezdirye ilişkin algıları “ara sıra” düzeyinde çıkmıştır fakat standart sapma düzeyi incelendiğinde maddelerin heterojen bir dağılım gösterdiği, dolayısı ile bezdirinin doğası gereği bu davranışlara maruz kalanların bezdiriyi yoğun bir şekilde hissetmeleri yaşayamayanlarda ise bezdiri puan dağılımının “Hiçbir Zaman” düzeyinde kalmasından dolayı ortalama değer “ara sıra” düzeyinde olması normal olarak değerlendirilebilir.

2. Bezdiriye ilişkin maddelerin yüzdelik oranları incelendiğinde, bezdiri' nin daha çok psikolojik baskı türlerini içerdiğini söylemek mümkündür. Araştırma sonucunda daha çok psikolojik baskı unsuru sergileyen maddelerin yüksek düzeyde değer göstermektedir. Bu bulgular Leymann (1996), Tınaz (2006) ve Naime & Namie (2000) tarafından yapılan çalışmalarla örtüşmektedir. Leymann bezdiriye, bir veya birkaç kişi tarafından, diğer kişi veya kişilere, sistematik biçimde düşmanca ve etik dışı uygulamalarla ortaya çıkan “psikolojik şiddet” veya “psiko-terör” olarak tanımlamaktadır (Akt. Davenport ve diğerleri 2003: 4-5).

Leymann'ın tanımına göre “Her hafta” ve “Her gün” şıkları dikkate alındığında madde değerlerinin % 1 ile % 24,4 arasında değiştiği görülmektedir. Bu maddelerin ortalama düzeyinin ise, %5,65 olduğu görülmektedir. Bu veri bize her 100 öğretmenden yaklaşık 6 tanesinin bezdiriye maruz kaldığını ve bir bezdiri kurbanı olduğunu göstermektedir. Bu ise Tokat'ta eğitim örgütünün büyüklüğü ve Tokat'taki öğretmen sayısı dikkate alındığında araştırma sonucu doğrultusunda bir genelleme yapılacak olursa ($4034 \times \%5,65$) 228 öğretmenin bezdiri kurbanı olduğu şeklinde açıklanabileceği düşünülmektedir.

Bu araştırmada da öğretmenlerin hemen hemen aynı olumsuz davranışlara maruz kaldıkları görülmektedir. Bu anlamda, araştırmanın bulgularının alan yazınla tutarlılık gösterdiğini söylemek mümkündür.

3. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık türleri ve düzeyleri incelendiğinde ise, öğretmenlerin okullarının değerlerini kabul etmeleri, kendini okullarıyla özdeşleştirmeleri şeklinde tanımlanabilecek olan duygusal bağlılık düzeyini belirleyici sorulara, genel olarak “katılıyorum” şeklinde görüş belirttiği görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeylerinin “orta” düzeyin üzerinde olduğu söylenebilir. Bu veriden yola çıkarak, öğretmenlerin okulda meydana gelen sorunları kendi sorumluluk alanlarında görmekte oldukları ve sorunları sahiplendikleri söylenebilir. Buradan da sorunların çözümü için çaba sarf ettikleri düşüncesine varılabilir.

Ancak boyutlar içerisinde literatüre göre gerçekleşmesi en çok beklenecek olan bu bağlılık türünün öğretmenlerden orta düzeyin üzerinde bir puan almış olması ve standart sapmanın 0.84 olması da öğretmenlerin çoğunluğunun ortalama üzeri bir puanda yığıldığını gösterebilir onların kendi hedeflerini okulla bütünleştirme, görev ve sorumluluklarının içselleştirilmesi ve kurum ve çalışanın ortak bir vizyona sahip olması bağlamında değerlendirildiğinde; yüksek derecede bir içselleştirmeden söz edilememektedir. Buradan da öğretmenlerin kimlikleri ile çalıştıkları kurumların kültürleri arasında tam olarak bağdaşmanın olmadığı söylenebilir.

4. Öğretmenlerin okullarından ayrılmaları durumunda karşılaştacakları maddi, kıdem, statü, kariyer gibi kayıpları göze alamamasından kaynaklanan örgütsel bağlılık türü olarak tanımlanabilecek devam bağlılığına ilişkin ifadelerinin genel olarak “kararsızım” şeklinde olduğu ve ortalama puanları göz önüne alındığında öğretmenlerin orta düzeye yakın devam bağlılığı gösterdikleri söylenebilir. Bu durum iki şekilde yorumlanabilir. Bu durum ise okullar açısından olumlu bir sonuç olan öğretmenlerin hissettikleri bu bağlılık düzeyinin, işlerini çeşitli fedakarlıklar göstererek sürdürdüklerini dolayısı ile bunun işlerine olan sadakat ve bağlılık duygusunun bir yansıması olarak düşünülebileceğinin bir kanıtı olabilir. Fakat diğer yönden değerlendirecek olursak öğretmenlerin genel olarak “kararsızım” şeklinde görüş bildirmeleri ilerde kişisel çıkarlarının daha üst düzeyde olduğu farklı iş seçeneklerine yönelmelerine veya öğretmenlerin kurum değiştirmeleriyle ilgili yasal ve etkin bir düzenlemenin olması; kişisel olarak öğretmenlerin şartlarının uygun olması halinde diğer meslek guruplarına göre çok daha geniş bir örgüte sahip oldukları için kurum değiştirmelerine neden olabilmektedir. Ayrıca okulun kendisine “sağlayamadığı” imkanlar nedeniyle öğretmenlerin, kişisel çıkarlarının daha üst düzeyde olduğu alternatif işlere ve kurumlara yönelmelerine neden olabilir. Bu nedenle öğretmenlerin devam bağlılığını etkileyen maddi getiriler ve güvence sistemi tekrar gözden geçirilmelidir. Öğretmen maaşlarının arttırılması, Bakanlıkça öğretmenlerin kadro durumları üzerinde iyileştirici çalışmalar yapması, öğretmenlere sağlanan sosyal güvenlik haklarının öğretmenlerin lehine düzenlemelerle tekrar gözden geçirilmesinin bu konuda önemli etkileri olacağı düşünülmektedir.

5. Öğretmenlerin okullarına karşı hissettikleri sorumluluk ve sadakat duyguları olarak tanımlanabilecek olan normatif bağlılık türündeki öğretmen bağlılık düzeyleri incelendiğinde, öğretmen görüşlerinin genel olarak “kararsızım” şeklinde olduğu, normatif bağlılık türüne ait ortalama puanın ise $\bar{X} = 2.81$ olduğu görülmektedir. Bu bulgudan yola çıkarak, öğretmenlerin normatif bağlılıklarının orta düzeye yakın olduğu söylenebilir. Verilere göre öğretmenlerin kurumlarına duydukları sadakat ve aidiyet hissi, şahıslar açısından çalıştıkları okullardan ayrılmak bir çıkar sağlasa bile, onların okuldan ayrılmalarını engellediği söylenebilir. Bu durum kuruma olan aidiyet veya bağlılık duygusunun artmasının ücret, özlük hakları gibi bir takım avantajların önüne geçtiğini söyleyebiliriz. Ancak devam bağlılığı ve normatif bağlılığın birbirini etkileyici özellikte olduğu göz önüne alındığında, devam bağlılığı boyutunda yapılacak iyileştirici düzenlemelerin, öğretmenlerin normatif bağlılıklarını da arttıracığı söylenebilir.

Öğretmenlik mesleği, kendi yapısı ve malzemesi açısından insanı hedef alıyor olması nedeni ile beklentiler açısından öğretmenlerin işlerine - iş yerlerine daha sıkı bir sadakat ve bağlılık hissetmelerini gerektirmektedir.

6. Örgütsel bağlılık kavramı örgütler için olumlu bir anlam taşımaktadır ve çalışanın hissettiği örgütsel bağlılığın doğurduğu sonuçların örgüt için olumlu katkılarının olacağı düşünülmektedir. Her üç bağlılık unsuru incelendiğinde, duygusal bağlılık ve normatif bağlılığın eldeki veriler ışığında işgörenin örgütüne karşı beslediği olumlu duyguları yansıttığı görülmektedir.

Devam bağlılık boyutu diğer bağlılık boyutlarına kıyasla işgörenin örgütüne karşı hissi veya sembolik bir bağlılıktan ziyade, örgütte zorunluluk nedeni ile çalışması veya başka bir seçeneği olmamasından ötürü örgütte kalmaya devam etmesi yani bağlılıktan çok bağımlılık anlamı taşıdığı söylenebilir (Yılmaz ve Dil, 2008). Bu veriler ışığında öğretmenlerde örgütsel bağlılık açısından en çok yüksek düzeyde olan duygusal bağlılık akabinde ise duygusal bağlılığı daha da perçinleyecek ve kurumun misyon ve vizyonunu ahlaki bir değer haline getirecek düzeyde bir normatif bağlılık gerekli bir bağlılıktan çok bağımlılık halini almış devama bağlılığın ise en düşük düzeyde olması düşünülmelidir. Bu araştırma kapsamında elde edilen bulgulara göre, ilköğretim öğretmenlerinin en yüksek bağlılık türünün duygusal bağlılık olduğu, bunu normatif bağlılığın izlediği, en düşük düzeydeki bağlılık türünün ise devam bağlılığı olduğu ortaya koyulmuştur. Bu sonuçların ise örgütsel bağlılık konusunda arzu edilen durumu gösterdiğini ortaya koymuştur. Çekmelioğlu'nun (2006) sonuçları bu araştırma kapsamında değerlendirildiğinde, öğretmenlerin duygusal ve normatif bağlılıklarının devam bağlılığına oranla daha yüksek olması ile öğretmenlerin verimliliğinin ve iş tatmininin bu iki bağlılık türünün düzeyi oranında pozitif yönde etkileneceği söylenebilir.

7. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için t-testi uygulanmıştır.

Buradaki verilerden yola çıkarak, bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre işyerlerine olan bağlılıklarının daha çok maddi bir bağlılıktan kaynaklandığı görülmektedir. Kadın öğretmenler bu bağlılık türünde bireysel ya da finansal kayıplarını karşılayacak alternatif işlerin azlığı nedeniyle “koşullar gerektirdiği için” okullarda çalıştıkları söylenebilir. Ayrıca toplumda öğretmen mesleğinin çalışma süresi açısından (maaş karşılığı olan 15 saat ders yükünü tamamladıktan sonra çalışma zorunluluğu olmaması) bir bayan mesleği olarak

algılanmasından dolayı yani özlük hakları, kıdem, kariyer gibi kişisel yatırımlarını kaybetmek istemedikleri için örgütte kalma isteklerinden de kaynaklanıyor olabilir.

8. Öğretmenlerin bezdiri yaşama düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için t-testi uygulanmıştır.

Verilere göre bezdiri puanları cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermektedir($p<.05$). Kadın öğretmenlerin bezdiri düzeyi ($x=1,74$) erkek öğretmenlerden daha yüksektir($x=1,53$). Buna göre psikolojik olarak kadınların erkeklere göre daha duygusal olmaları ve sosyolojik olarak ise toplumumuzda kadınların daha zayıf görülmesi kadınların daha fazla bezdiriye maruz kalmasına neden olabilir. Işıkal' a göre bezdiri'nin kadınlarda yoğunlukla uygulanma nedenin toplumsal baskı olduğunu ve kadınların toplumda en zayıf halka olarak görüldüğünü belirtmektedir.

Bu araştırmada literatür taramasında yapılan diğer çalışmalarda da olduğu gibi (Kelly, 2005: 7) kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha fazla bezdiriye maruz kaldıkları görülmüştür. Amerika'da yapılan araştırmalara göre kadınların erkeklere kıyasla daha fazla bezdiriye uğradıklarına dair bulgular araştırmamızın sonucunu desteklemektedir(Tınaz, 2006b;98).

9. Öğretmenlerin bezdiri düzeylerinin medeni durum değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için varyans analizi uygulanmıştır.

Sonuçlar incelendiğinde, medeni durum değişkenine göre bezdiri yaşama düzeyinin dul öğretmenlerde, evli ve bekar öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz. Evli öğretmenler ile bekâr öğretmenler arasında ise anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Işıkal' a göre toplumumuz da dul, 30-35 yaş arası ve yalnız yaşayan bayanlarda psikojik baskıya uğrama oranları çok daha fazladır. Kadın gündelik yaşantısında nasıl eziliyorsa bezdiri konusunda da bu durumun böyle olabileceğini belirtmektedir. Bu görüşler araştırmamızın sonuçları ile paralellik arz etmektedir.

10. Öğretmenlerin bezdiri düzeylerinin yaş düzeyi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için varyans analizi uygulanmıştır.

Bu verilere göre, 21- 30 yaş gurubundaki öğretmenlerde bezdiri düzeyinin düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu verilere göre, 21- 30 yaş gurubundaki öğretmenlerin mesleklerinin henüz başında olmaları nedeni ile oryantasyon sürecinde olmaları, mesleklerine ait özlük hakları ve mesleklerine ilişkin görev tanımlarını tam olarak bilmemelerinden dolayı

onlara karşı yapılacak bir takım bezdiri davranışlarını bir kasıt olarak değil vazife gereği görüyor olabilirler. Ayrıca bezdiriciler kurbanlarını seçerken onları başarı açısından bir rakip olarak görmekte ve bu yüzden onları egale etmenin yolunu da bezdiri davranışlarında aramaktadırlar. Genç öğretmenler ise henüz mesleklerinin başında oldukları için bezdiriciler tarafından bir rakip olarak algılanmadığı için veya tersinden düşünersek 21-30 yaş gurubundaki öğretmenler kendilerinde yaşça büyük ve kıdemce daha ilerdeki öğretmenleri bir uzman olarak kabul ederek bezdiri davranışlarını pozitif bir eleştiri olarak görüyor veya normal karşılıyor olabilirler.

11. Öğretmenlerin bağlılık düzeylerinin yerleşim yeri değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için varyans analizi uygulanmıştır.

Bu verilere göre; şehirde yaşayan öğretmenlerin, kasabada yaşayan öğretmenlere göre sosyal yaşam imkânlarının daha yüksek olması, şehirdeki kurumların daha kalabalık ve karışık örgüt yapısına sahip olması örgütsel bağlılığın bir ön koşulu olarak düşünebilecek olan öğretmenler arası ilişkilerin zayıf olmasından dolayı şehirde yaşayan öğretmenlerin iş arkadaşlarına veya örgütlerine karşı duygusal bir bağ kurmak yerine kıdem, özlük gibi maddi unsurlara yöneldikleri, bu nedenle devama bağlılık düzeyinin yüksek olduğu düşünülebilir.

Çalışanlardan beklenen örgütlerine bağlılık düzeyinin artması sonucu çalışanın amaçları ile örgütün amaçları arasında yüksek derecede bir artış olmasıdır. Bunun ön koşulu ise sağlıklı bir iletişim ağının olmasıdır bunun sonucunda ise çalışanın aldığı mesajı doğru algılaması gerekir. Daha düşük ölçekli okullar ve yaşam alanlarında iletişim daha sağlıklı kurulabildiği için kasabada yaşayan öğretmenlerin devama bağlılık düzeyinin daha düşük olduğunu söyleyebiliriz.

12. Görev yeri değişkenine göre, öğretmenlerin bezdiri yaşama düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır.

Yapılan analizler incelendiğinde öğretmenlerin bezdiri yaşama düzeylerinde yerleşim yeri faktörüne göre anlamlı bir farklılık görülmemektedir ($p < .05$). Yerleşim yerine göre ortalamaların birbirine çok yakın olduğu dikkat çekmektedir. Bu verilerden, çalışılan kurumun bulunduğu yerin bezdiri yaşama düzeyini etkilemediği söylenebilir. Bezdirinin, her işyerinde veya kuruluştaki ortaya çıkması kaçınılmazdır. Örgüt bu davranışları görmezden geldiği, göz yumduğu, hatta kışkırttığı takdirde mağdurdur, karşısındaki çok sayıda ve güçlü kişiler karşısında kendisini çaresiz görür (Davenport vd., 2003:47).

13. Bezdiri (mobbing) yaşama düzeyleri ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık türleri arasında ilişki için Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısının sonuçları incelenmiştir.

Bu verilerden hareketle bezdiri yaşama düzeyinin öğretmenlerden özellikle beklenen ve içselleştirme, sadakat gibi kavramları içeren boyutlar olan; duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile negatif ve orta düzeyde ilişki göstermektedir. Yani bezdiri arttıkça öğretmenlerin örgüte olan sadakat, içselleştirme, adanmışlık gibi duygularında azalma olacağını söyleyebiliriz. Başka bir anlatımla, eğitim örgütlerinde öğretmenlere yönelik bezdiri davranışlarında artış yaşandıkça, öğretmenlerin eğitim örgütlerine yönelik bağlılık düzeylerinde düşme yaşanmaktadır. Buna paralel olarak ise bağlılık düzeyi düşük öğretmenler iş yerlerinden ayrılarak çalışan devrini arttıracak, çalışan devrinin yüksek olması ise hem kurum kültürüne hem de verimliliğe büyük zarar verecektir.

Yapılan araştırmalarda bezdirinin işgörenlerin sadakatlerini zamanla azalttığı, işgörende işten ayrılma niyeti oluşturduğu, buna bağlı olarak işgören devir hızını arttırdığı, motivasyonlarını, verimliliklerini, iş tatminlerini ve örgütsel bağlılıklarını azalttığı sonucuna ulaşılmıştır (Niedl, 1996: 241; Vartia, 1996: 203; Einarsen ve diğ., 1994: 381; Zapf ve diğ., 1996: 215), işgörenleri örgütten uzaklaştırdığı ve ayrıca işgörenlerin örgütsel bağlılığını olumsuz yönde etkilediği (Demirel, 2008; Ergener, 2008: 69 ; Ergun Özler ve diğ., 2008: 55; Tengilimoğlu ve Akdemir Mansur, 2009: 82-83; Tunçel, 2009: 190; Yaman, 2009: 133) belirtilmektedir. Yapılan bu araştırmanın sonucu ile gerek yurt içi gerekse yurt dışında yapılan araştırmaların tutarlı olduğu gözlenmiştir.

Buna göre öğretmenlerin bağlılık boyutlarından duygusal bağlılık ve normatif bağlılığın birbirini pozitif yönde ve yüksek düzeyde etkilediği; ancak duygusal bağlılık ile devama bağlılık arasında ters ve düşük bir ilişkinin olduğu, normatif bağlılık-devam bağlılık arasında ise çok düşük düzeyde bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Buradan hareketle, devam bağlılık yani maddi beklenti, emeklilik gibi çeşitli özlük haklarının artması örgüte olan sadakat, içselleştirme ve yüksek gayret gibi etkilere sahip olan ve iş görende en çok arzu edilen bağlılık türü olan duygusal bağlılığı negatif yönde etkilediği yani düşürdüğü söylenebilir. Tersten düşünürsek kuvvetli bir duygusal bağlılığın maddi kaygılar yani devama bağlılık faktörünü azalttığını söyleyebiliriz. Artan bir duygusal bağlılık öğretmenin okula olan bağımlılığını bir bağlılığa dönüştürmektedir. Bu verilerden hareketle, kurumuna özlük hakları, ekonomik kaygılar, emeklilik gibi çeşitli maddi unsurlarla bağlı olan bir kişinin aslında kurumuna değil işine bağlı olduğunu ve aslında bu haklarını kaybetmemek adına sadece

bürokrasiden kaynaklanan sorumluluklarına odaklanacağını söyleyebiliriz. Bu durum ise azalan bir bağlılık yani beklenen bağlılık türü olan duygusal bağlılığın azalması ile bir bağımlılık oluşabileceğini ki, bağımlılık sözlük anlamı olarak; “başka bir şeyin istemine, gücüne veya yardımına bağlı olan, özgürlüğü, özerkliği olmayan” anlamına gelmektedir. Buradan iş görenin kurumu geleceği açısından bir sigorta olarak göreceğini ve kurumunun değil kendi çıkarlarının ağır basacağını ve kurumu lehine risk almaktan kaçınacağını söyleyebiliriz.

Buna göre öğretmenlerin kendilerini okullarıyla özdeşleştirmesinde ve okulda ailenin bir parçası gibi hissetmelerinde, yaşayabilecekleri bezdirinin negatif yönde bir etkisi olacağını söylemek mümkündür.

14. Bezdirinin örgütsel bağlılık üzerindeki yordayıcı gücünün incelenebilmesi için sırasıyla, bezdirinin; duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devama bağlılık üzerindeki etkisine bakılmıştır. Verilere göre, bezdiri düzeyinin öğretmenlerin duygusal bağlılıkları üzerinde anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin, kendilerini okullarıyla özdeşleştirmesinde ve okullarında kendilerini ailenin bir parçası gibi hissetmelerinde, yaşayabilecekleri bezdirinin negatif yönde bir etkisi olacağını söylemek mümkündür. Duygusal bağlılık, örgütsel bağlılık açısından iş görende en yüksek düzeyde olması beklenen boyuttur fakat araştırmamızın sonucuna göre bezdiriye maruz kalan çalışan iş yerinden duygusal olarak daha da uzaklaşmaktadır.

Verilere göre, bezdiri düzeyinin öğretmenlerin normatif bağlılıkları üzerinde anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir Normatif bağlılıkta moral bir yan da bulunmaktadır. Örgüte normatif olarak bağlı olan birey, bunun ahlaki bir yükümlülük olduğunu hissetmektedir. Normatif bağlılık kendini kuruma adamayla ve sadakat ile yakın ilişkilidir. Normatif bağlılık, örgütsel misyon, hedef, politika ve faaliyet tarzları ile ilgili olan ve birey tarafından içselleştirilen inançları da kapsamaktadır (Durna ve Eren, 2005). Bu araştırma kapsamında elde edilen bulgulara göre, bezdiri yaşayan öğretmenlerin normatif bağlılık düzeylerinin düşeceği ve bununda örgütlerinin misyon, hedef ve politikalarından uzaklaştırılabileceğini söyleyebiliriz. Çekmecelioğlu (2006) tarafından yapılan ve iş tatmini ile üç bileşenli örgütsel bağlılık (duygusal, devamlılık, normatif bağlılık) tutumlarının, işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerine etkisini inceleyen araştırma bulgularına göre; normatif bağlılık ile iş tatmininin verimliliği pozitif yönde etkilediği ortaya koyulmuştur. İş tatmini düşen çalışan ise kendini tatmin etmek için işi dışında arayışlara girerek kurumundan duygusal olarak uzaklaşacaktır.

Yapılan bu araştırmanın diğer bir sonucuna göre, bezdiri düzeyinin öğretmenlerin devam bağlılıkları üzerinde anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir. Ancak diğer boyutlardan farklı olarak burada bezdiri arttıkça öğretmenlerin devam bağlılık düzeyi de artmaktadır. Bu durumun yaşanan bezdiri sonucunda öğretmenlerin, saygı, örgütlerine karşı duydukları gurur, örgütlerine karşı geliştirdikleri sadakat ve okullarıyla özdeşleşme gibi değerlerden uzaklaşarak; sahip oldukları olanaklara sarıldıkları ve onları örgütlerine bağlayan faktörler maddi kaygılar olacağı (emeklilik hakları, kariyer basamaklarında yükselme, aylık artışı vb.) için devam bağlılıklarının arttığı söylenebilir. Durna ve Eren'e (2005:218) göre, Türkiye'de kamu kurumlarında ömür boyu istihdam garantisi olması ve kamu çalışanlarının çoğunlukla işlerinden ayrılmamaları, devam bağlılığının temelini oluşturan emeklilik hakları, kariyer, özel yetenek oluşturma gibi kuruma yapılan kişisel yatırımların önemini azaltmaktadır.

Genel olarak araştırmamızdan elde edilen bulgulara göre, günümüzde yaşayan insanların gün geçtikçe artan örgütlenme istekleri, bu bağlamda oluşan formal örgütlerin toplumsal açıdan en önemlisi diyebileceğimiz okulların amaç ve hedeflerinin bulunduğu toplumun sosyal genetiğinin oluşumdaki katkısı yadsınamaz bir gerçektir. Toplumun tamamını ilgilendiren, girdisi ve çıktısı insan olan bir örgütten yüksek derecede verim almak en temel amaçtır. Örgütler, sanayi çağından başlayarak ve günümüze kadar uzanan bir süreçte ister hizmet sektörü isterse emek sektörü olsun değişen sürece ayak uydurarak birkaç memurla yürütülen personel birimlerinden, personel müdürlüklerine akabinde ise insan kaynaklarına kadar uzanmıştır. Bu süreç makinenin bir parçası olarak görülen insandan biricik insana uzanan çok önemli bir geçiştir. Çağımız iş yerlerinde, en önemli ve vazgeçilmez bir unsur olan insan üzerindeki en tehlikeli problemlerden biri olan bezdiri olgusu, onların örgütsel bağlılıklarını olumsuz yönde etkilemektedir.

5.2. Öneriler

Araştırma bulgularına dayanılarak aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir;

1. Okullarda yaşanan çatışmalar bezdirinin öncülleri olarak düşünülebilir, bu yüzden yöneticilerin kurum içindeki iletişimi canlı tutarak çatışmaları fark etmeleri ve çatışmayı çözmeye yaklaşımında bulunmaları okul yöneticilerine önerilebilir.
2. Bezdiri ile ilgili okulda yaşanabilecek çatışmaların çözümü için okul içerisinde etik kurallar ve yasal yollar oluşturularak bezdiri ortamı oluşumunun önüne geçilebilir.

3. Bezdiri, çalışanlar arasındaki iletişim ve asimetrik bilgilerden kaynaklanabilir hem bu durumun önüne geçmek için hem de örgüt içerisinde bağlılık duygusunun arttırılması için öğretmenlerle sık sık ortak etkinlikler yapılarak okulda uzlaşmacı, paylaşımcı, demokratik bir kültür yaratılabilir.
4. Gerek okul yöneticileri, gerekse çalışanlar bezdiri konusunda çeşitli seminer veya eğitimlerle bilgi sahibi olmalı bu sayede bezdiri sorunlarına karşı erken farkındalık sağlanarak, bezdiri ortaya çıkmadan önce, yani tedavi edici değil önleyici önlemler alınarak bezdiri oluşumu engellenmeye çalışılmalıdır. Ayrıca bezdiricilerin uygulayacakları psikolojik şiddet eylemlerinin sonucunda karşılaşacakları yaptırımların farkında olmaları sağlanarak caydırıcı bir etki oluşturulmalıdır.
5. Okullarda yaşanan bezdiri eylemlerinin nedenlerine ilişkin daha detaylı nicel veya nitel araştırmalar yapılabilir.
6. Okulda insan ilişkilerini, iletişimi ve performansı olumlu - olumsuz yönlerden etkileyen değişkenlerden bir kaçı olan bezdiri, örgütsel bağlılık ve ekiple çalışmaya yönelik seminerlerin veya eğitimlerin tüm personele verilmesi önerilebilir.
7. Ulusal çapta bezdiri ile ilgili bilgi arttırıcı tanıtım projelerinin yapılması ve bezdiri yaşayanların ileriki süreçte kurumlarına faydalarını maksimize edebilmek için gerekli rehabilitasyon imkanlarının sağlanması gerekirse il müdürlükleri düzeyinde bir birim oluşturulması önerilebilir.
8. Öğretmenlerin bağlılık düzeylerini arttırmak için özlük, maaş gibi haklar ve dikey - yatay bir statü kazandırarak kurum içerisinde farklı roller elde etmelerini sağlamak yoluyla çalıştıkları yerde gerekli iş doyumunu hazzını yaşamaları sağlanabilir.
9. Bezdiri konusunda TBMM çalışmaları ve Başbakanlık genelgesi olmakla birlikte, bir sorunun çözümünde en önemli yol bu soruna yasal işlev kazandırmak sureti ile genel hükümler koyarak bezdirinin yasal sınırlarını belirleyerek, çalışanlar nazarında yasal bir erk oluşturulması önerilebilir.
10. Araştırma farklı veri toplama araçları kullanılarak (gözlem, röportaj vb.), farklı kurumlarda veya iş alanlarında gerçekleştirilebilir.

KAYNAKÇA

- Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (2001). *Öğretmenlerde tükenmişlik iş doyumu ve kişilik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Akdemir Mansur, F. (2008). *İşletmelerde uygulanan mobbingin (psikolojik şiddet) örgütsel bağlılığa etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Akgeyik, T., Güngör, M., Usen, Ş. ve Omay U. (2009). İşyerinde psikolojik taciz olgusu: Niteliği, yaygınlığı ve mücadele stratejisi. *Sosyal Siyaset Konferansları 56.kitap*, İstanbul Üniversitesi yayın no: 4806, S:91- 150.
- Akyüz, Ö. F., (2001). *Değişim rüzgarında stratejik insan kaynakları planlaması*. Sistem Yayıncılık, İstanbul, 172s.
- Alimoğlu, S. (2010). *Kültürün postmodern yapıların oluşmasında etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Allen, N.J. and Meyer, J.P., (1990). Organizational commitment: evidence of career stage effects. *Journal of Business Research*, 26(1) 46-91.
- Ankara 8. İş Mahkemesi 20.12.2006 tarih 2006/19 Esas,2006/625 Karar sayılı kararı.
- Arıcı, H. (2004). *İstatistik, yöntemler ve uygulamalar*. Ankara: Meteksan Yayıncılık.
- Arpacioğlu, G. (2006). *İş yerinde duygusal yıldırma*.<http://www.nuveforum.net/90-kariyer-meslekler/16868-is-yerinde-duygusal-yildirma.27.08.2011>'de alınmıştır.
- Arpacioğlu, G. (2011). *Mobbing savaşı*. http://mobbinglesavas.blogspot.com/2011_06_01_archive.html. Erişim Tarihi:20.08.2012.
- Aytaç, Ö. (2004). Örgütler: Sosyolojik bir perspektif. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 14, Sayı: 1, s. 189-217.
- Bahçe, Ç. (2007). *Mobbing oluşumunda örgüt kültürünün rolü: bir örnek uygulama*. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Balay, R. (2000). *Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Baillien, E., Neyens, I., Witte, H.D., and Cuyper, N.D. (2009). A qualitative study on the development of workplace bullying: towards a three way model. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 19, 1-16.
- Balcı, A. (1997). *Sosyal bilimlerde araştırma: Yöntem, teknik ve ilkeler*. 2. Baskı. Ankara: A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel sosyalleşme kuram strateji ve taktikler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Baltaş, A. (2003). *Adı yeni konmuş bir olgu: İşyerinde incinme*. Web: <http://www.baltas-baltas.com/makaleler.asp?makaleid=166>. 25.02.2008'de alınmıştır.
- Baltaş, A. (2007). *Adı yeni konmuş bir olgu: İşyerinde yıldırma (mobbing)*. www.baltas-baltas.com/web/makaleler/ck_3.htm (Erişim Tarihi: 01.10.210).
- Başbakanlık (2011). İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Hakkında Genelge (2011/2). *Resmî Gazete*. Sayı : 27879
- Bayrak, S. (2001). *İş ahlakı ve sosyal sorumluluk*. Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, Sayı: 59, s, 128-136.
- Beasley, J. and Rayner C.(1997). Bullying at work. *Journal of Community & Applied Psychology*.
- Becker, T. E., Billings, R. S., Eveleth, O. M. and Gilbert, N. L. (1996). Foci and Bases of Employee Commitment: Implications for Job Performance. *Academy of Management Journal*, 39, 2, 464-482.
- Björkqvist, K., Österman, K. and Hjelt-Back, M. (1994). Aggression among university employees. *Aggressive Behavior*, Volume 20, p.173-184.
- Bilgel, N., Aytaç, S., ve Bayram, N. (2004). *Çalışma Yaşamında Yeni Bir Baskı Aracı: Mobbing*. Proje No:T-2003/38), Bursa.
- Binbir, S.(2007). Psikolojik tacizde (mobbing) güncel hukuki gelişmeler. *E- Yaklaşım Dergisi*. (49). Web:<http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/2007089565.htm>.01.03.2012'de alınmıştır.
- Borçlar Kanunu; Kanun Numarası: 818, Kabul Tarihi: 22/04/1926, *Yayımladığı Resmi Gazete Tarihi ve Sayısı* : 29/04/1926 – 359.
- Boyle, G.J., Borg, M.G., Falzon, J.M., and Baglioni, A.J. (1995). A structural model of the dimensions of teacher stres. *British Journal of Educational Psychology*, 65(2) 49-67.
- Boylu, Y., Pelit, E., ve Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*. Cilt: 44, Sayı: 511, 55-74.

- Bozbel, S. ve Palaz, S., (2007). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) ve hukuki sonuçları, *TİSK Akademi*, 2007/1, Cilt2, Sayı: 3: 67-81.
- Bultena, C.D., and Whatcott, R.B. (2008). Bushwhacked at work: A comparative analysis of mobbing & bullying at work. *[Electronic Version]. Proceedings of ASBBS*, 15(1).
- Can, H. (1997). *Organizasyon ve yönetim*, Siyasal Kitapevi, Ankara.
- Capel, S.A. (1991). A longitudinal study of burnout in teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 61, 36-45.
- Celep, C. (1996). Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin örgütsel adanmışlığı. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 22 (108), 56-62.
- Cemaloğlu, N. (2007a). Örgütlerin kaçınılmaz sorunu: Yıldırma. *Bilig Dergisi*, 42, 111- 126.
- Cemaloğlu, N. (2007b). Okul yöneticilerinin liderlik stillerinin örgüt sağlığı üzerindeki etkisi. *TSA*, 11(2).
- Cemaloğlu, N. (2007c). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile yıldırma arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 77-87.
- Cemaloğlu, N. ve Ertürk, A. (2007). Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin cinsiyet yönünden incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*. 5(2), 345- 362.
- Cemaloğlu, N. ve Ertürk, A. (2008). Öğretmen ve okul müdürlerinin maruz kaldıkları yıldırmanın yönü. *Bilig Dergisi*, 46, 67-86.
- Cemaloğlu, N. ve Korkmaz, M. (2010). The relationship between organizational learning and workplace bullying in learning organizations. *Journal of Educational Research Quarterly*, 33(3), 3-38.
- Conaway, R. N. and Fernandez, T. L. (2000). Ethical preferences among business leaders: Implication for business schools. *Business Communication Quarterly*, 63(1), 23–38.
- Cowie, H., Naylor, P., Rivers, I., Smith, P. K. and Pereira, B. (2002). Measuring Workplace Bullying. *Aggression and Violent Behavior*, Vol: 7, pp: 33-51.
- Craig, W.M., and Pepler, D.J. (2003). Identifying and targeting risk for involvement in bullying and victimization. *The Canadian Journal of Psychiatry*, 48(9), 577-582.
- Cranston, N., Ehrich, L. and Kimber, M. (2003). The ‘right’ decision? Towards an understanding of ethical dilemmas for school leaders. *Westminster Studies in Education*, 26(2), 135–147.
- Çalık, T. (1996). Örgütsel amaçları gerçekleştirmede çevre ve insan faktörünün önemi. *Eğitim Yönetimi*. Yıl: 2, Sayı: 3, Yaz 1996, 375-382.

- Çekmecelioğlu, H. (2006). Örgüt iklimi, duygusal bağlılık ve yaratıcılık arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi: Bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi*, Sayı.2, Erzurum.
- Çetin, M.Ö. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *İşyerinde duygusal saldırı ve mücadele yöntemleri*. İstanbul: Timaş Yayınları
- Çomak, E. (2011). *İlköğretim Öğretmenlerinin İlköğretim Okullarında Yaşadıkları Yıldıрма Durumları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Çöl, G. (2004). Örgütsel bağlılık kavramı ve benzer kavramlarla ilişkisi. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt:6, Sayı:2. 4-11.
- Dağdelen, O. (1986). *Motivasyon ve örgütsel iklim*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ortadoğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Davenport, N., Schwart, R.D. and Eliot, G.P. (2003). *Mobbing: emotional abuse in the American workplace*, (Çev. Osman Cem ÖNERTOY), İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- 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.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiye kavramsal yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Yıl:8 Sayı:15 Bahar* s.115-132.
- Devlet Memurları Kanunu: Kanun No:657, Kabul tarihi:14.07.1965.
- Dick, R. and Wagner, U. (2001). Stres and strain in teaching: A structural equation approach. *British Journal of Educational Psychology*, 71, 243- 259.
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2009). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı:29, Temmuz-Aralık 2009, 37-61.
- Durna, U. ve Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Sayı:6 (2), 210-219.
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20,1/2.
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior*, 5(4), 379-401.
- Einarsen, S., Raknes, B. I. and 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.

- Einarsen, S. and Raknes, B. I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and Victims*, 12, 247-263.
- Einarsen, S. and Hellesoy O.H. (1998). When social interaction weakens your health-health consequences of workplace bullying. *Norwegian Medical Association*. Oslo.
- Employee Rights Quarterly (ERQ) (2000). *Workplace bullying: The Silent Epidemic*.
- Erbaş, G. (2008). *Yönetici ve işgören arasındaki iletişimin kalitesi ile örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erçetin, Ş.Ş., Hamedoğlu, M.A., and 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) yaşamları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Erol, V. (1998). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ertürk, A. (2005). *Öğretmen ve okul yöneticilerin okul ortamında maruz kaldıkları yıldırma eylemleri (Ankara ili ilköğretim okulları örneği)*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ertürk, A. (2011). *İlköğretim okullarında görevli öğretmen ve yöneticilere yönelik duygusal yıldırma davranışlarının incelenmesi*. Yayınlanmış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Friesen, D.; Prokop, C. M. and Sarros, J. C. (1988). Why teachers burn out. *Educational Research Quarterly*, 12, 9-19.
- Friesen, D. and Sarros, J. C. (1989). Sources of burn out among educators. *Journal of Organizational Behaviour*, 10, 179-188.
- Goleman, D. (1996). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. London: Cox & Wyman Ltd.
- Güçlü, N. (2003). Örgüt kültürü. *Kırgızistan- Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi (Elektronik Versiyon)*. Sayı-6, ss. 147-159. 10.12.2007
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirilmesi. *Ege Akademik Bakış*, Cilt:2, Sayı:1, 37-55.
- Gül, H. (2003). *Karizmatik liderlik ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.

- Gül, H. (2009). An Important Psychosocial Risk in Occupational Health: Mobbing. *TAF Prev Med Bull*, 8(6):515-520.
- Gündoğan, T. (2009). *Örgütsel bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası uygulaması. Uzmanlık Yeterlilik Tezi. Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.*
- Gündüz, H.B. ve Yılmaz, Ö. (2008). Orta öğretim kurumlarında mobbing (yıldıрма) davranışlarına ilişkin öğretmen ve yönetici görüşleri (Düzce ili örneği). *Millî Eğitim*, 179, 269-281.
- Güney, S. (2001). *Yönetim ve organizasyon*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Hodson, R., Roscigno, V.J., and Lopez, S.H. (2006). Chaos and the abuse of power: Workplace bullying in organizational and interactional context. *Work and Occupations*, 33(4), 382-416.
- Işık, A. (Ekim,2012). *Mobbing: Sosyal kabadayılık*. <http://ihaber.istanbul.edu.tr/yasam/mobbingsosyal-kabadayilik-h658.html> adresinden 10.09.2012’de alınmıştır.
- Işık, A. (Ekim,2012). *Kadınlar daha çok mobbinge maruz kalıyor*. http://www.gelisimplatformu.org/19_1020_1020_Kadınlar_Daha_Cok_Mobbinge_Maruz_Kalıyor adresinden 10.09.2012’de alınmıştır.
- İlsev, A. (1997). *Örgütsel bağlılık: hizmet sektöründe bir araştırma*. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel Bağlılık*. Çizgi Yayınları, Konya.
- İş Kanunu; Kanun No: 4857, Kabul Tarihi: 22.5.2003, *Resmi Gazete Yayın Tarih ve Sayısı*: 10.6.2003 – 25134.
- Jacobsson, C., Anders P. and Ingela T. (2001). Managing stress and feelings of mastery among Swedish comprehensive school teachers. *Scandinavian Journal Of Educational Research*. Vol. 45, No.1.
- Jennifer, D., Cowie, H and Ananiadou, K. (2003). Perception and Experience of Workplace Bullying in Five Different Working Populations. *Aggressive Behavior*, 2, 489-496.
- Juvonen, J., Graham, S. and Schuster, M.A. (2003). Bullying among young adolescents: The strong, the weak, and the troubled. *Pediatrics*, 112(6), 1231-1237.
- Karasar, N. (2004). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Nobel Yayın Dağıtım: Ankara.
- Kaya, F. T. (2005). *İş doyumu ve örgütsel bağlılık, Polis Akademisi Başkanlığı’nda bir uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi.

- Kaya, N. ve Selçuk, S. (2007). Bireysel başarı güdüsü organizasyonel bağlılığı nasıl etkiler?. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (2), 2007, 175-190.
- Kelly, D.J. (2006). Workplace bullying, women and work choices. In, *National Conference on Women and Industrial Relations*, Brisbane, 12-14 July.
- Kılınç, A. Ç. (2009). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeyleri ile öğretmenlerin yaşadıkları örgütsel güven ve yıldırma arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara. <http://tez2.yok.gov.tr/> adresinden 19.02.2011 tarihinde indirildi.
- Kirel, Ç. (1999). Esnek çalışma saatleri uygulamalarında cinsiyet, iş tatmini ve iş bağlılığı ilişkisi. *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 28 (2), 115-136. [http:// www.isletme. İstanbul.edu.tr/dergi/kasim99/kasim3.htm](http://www.isletme.edu.tr/dergi/kasim99/kasim3.htm). Erişim Tarihi: 12/08/2005.
- Kirel, Ç. (2007). Örgütlere mobbing yönetiminde destekleyici ve risk azaltıcı öneriler. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 317-334.
- Kocaoğlu, M. (2007). *Mobbing (işyerinde psikolojik taciz, yıldırma) uygulamaları ve motivasyon arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Koç, M. ve Urasoğlu Bulut, H. (2009). Ortaöğretim öğretmenlerinde mobbing: Cinsiyet yaş ve lise türü değişkenleri açısından incelenmesi. *International Online Journal of Educational Sciences*, 1(1), 64 – 80.
- Koçel, T. (2010). İşletme yöneticiliği.(12.Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Kök, S. B. (2006). İş yaşamında psiko-şiddet sarmalı olarak yıldırma olgusu ve nedenleri. 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Erzurum Cilt.16. S. 433-448.
- Kömürcüoğlu, H. (2003). Belirsizlik ortamında iş tatmini ve işe bağlılık. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi. E-Dergi*, 5 (1), http://www.isguc.org/arc_view.php?ex=36. Erişim Tarihi: 12/08/2005.
- Köse, H. (2006, 27-28 Nisan). Örgüt içi iletişimde negatif bir olgu: psikolojik yıldırma ve sistemli bir “ötekileştirme” süreci olarak mobbing. İçinde, *II. Ulusal Halkla İlişkiler Sempozyumu*, s:282-292. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Rektörlüğü.
- Laçiner, V. (2006). *Mobbing: İş yerinde psikolojik taciz*. (Online) (Erişim tarihi 25 Nisan 2011) (<http://www.turkishweekly.net/turkce/makale.php?id=98>)
- Lam, T. and Zhang, H. Q. (2003). Job satisfaction and organizational commitment in the Hong Kong fast food industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 154, 214-220.
- Lee, R.T. and Brotheridge, C.M. (2006). When prey turns predatory: Workplace bullying as a predictor of counteraggression/bullying, coping and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(3), 352-377.

- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5: 119-126.
- Leymann, H. (1993). Mobbing. Psychoterror am arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann [Mobbing-psychoterror at work places]. Reinbek: Rowohlt Verlag.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work And Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Matthiesen, S.B. and Einarsen, S. (2001). MMPI-2 configurations among victims of bullying at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 467-484.
- Matthiesen, S.B. and Einarsen, S. (2004). Psychiatric distress and symptoms of PTSD among victims of bullying at work. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32(3), 335-356.
- Mcdonald, D. J. and Makin, P. J. (2000). The psychological contract, organizational commitment and job satisfaction of temporary staff. *Leadership & Organization Development Journal*, 21 (2), s. 84-91.
- Mcgee, G.W. and Ford, R.C. (1987). Two (or more?) dimensions of organizational commitment: reexamination of the affective and continuance commitment scales. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 72, 638-642.
- Meyer J. P. and Allen, N. J. (1991). A Three-component conceptualization of organizational commitment., *HRM Review*, Vol : 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. and Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, Vol:78(4), 538-551.
- Meyer, J.P., Irwing, P.G. and Allen, N.J. (1998). Examination of combined effects of work values and early work experiences on organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 29-52.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. and Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta analysis of antecedents, correlates and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Morgan, R.M. and Hunt., S.D. (1994). Organizational commitment: one of many commitments or key mediating construct? *Academy of Management Review*. Vol.37, No.6, 1568-1587.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. and Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.

- Mowday, R.T., Porter, L.W. and Steers, R.M. (1982). Employee-organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism and turnover. New York, Academic Press. In Reichers, A.E. *A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment*, *Academy of Management Review*, Vol. 10, No.3, 465-476.
- Namie, G. and Namie, R. (2000). *The bully at work*. Inc. Illinois: Sourcebooks Inc.
- Namie, G.(2003). Workplace bullying: Escalated incivility. *Ivey Business Journals*.68(2),1-6.
- Niedl, K. (1996). Mobbing and wellbeing: Economic and personel development Implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2): 239- 249.
- Notelaers, G., Einarsen, S., Witte, H.D. and Vermunt, J.K. (2006). Measuring exposure to bullying at work: The validity and advantages of the latent class cluster approach. *Work & Stress*, 20(4), 289-302.
- Okçu, V. (2011). *Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve yıldırma yaşama düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- 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.
- O'Reilly C.A. and Caldwell D.F. (1981). The commitment and job tenure of new employees: some evidence of postdecisional justification. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 26, 560.
- O'Reilly. C., and Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*. 71, 492-499.
- Öğüt, A. ve 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. Ankara. (s: 1-7).
- Özdemir, F. (2006). *Örgütsel iklimin iş tatmin düzeyine etkisi: Tekstil sektöründe bir araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Özdemir, M. ve Açıkgöz, B. (2007, 25-27 Mayıs). *Mobbinge maruz kalanların tepki seviyelerinin ölçümü*. XV. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, s.912-919. Sakarya Üniversitesi I.I.B.F., Sakarya.
- Özdevecioğlu, M., Can, Y. ve Akın, M. (2007, 25-27 Mayıs). *Organizasyonlarda pozitif ve negatif duygusallık ile bireysel ve örgütsel saldırganlık arasındaki ilişkiler*:

fiziksel aktivitelere katılımın rolü. XV. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, s.929-938. Sakarya Üniversitesi I.I.B.F., Sakarya.

- Özen, S. (2007). İşyerinde psikolojik şiddet ve nedenleri. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 9(3).
- Özen, C.(2009). Mobbinge uğrayan işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir (mi?). *E-Yaklaşım Dergisi*. Sayı:201.<http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/20090915280.htm>.01.03.2012’de alınmıştır.
- Özgün, K. A. (2011). *İşyerinde mobbing ve mobbingin hukuki değerlendirmesi*. http://www.turkhukuksitesi.com/makale_1293.htm.Erişim Tarihi: 20.08.2012.
- Özler, D. E., Atalay, C. ve Şahin, M.D. (2008). Mobbingin örgütsel bağlılık üzerine etkisini Belirlemeye yönelik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22, ss.37–60.
- Özsoy, A.S., Ergül, Ş. ve Bayık, A. (2004). Bir yüksekokul çalışanlarının kuruma bağlılık durumlarının incelenmesi. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. *E-Dergi*, 6 (2), http://www.isguc.org/arc_view.php?ex=221. Erişim Tarihi: 12/08/2005.
- Park, S. M. and Ramey, H.G. (2007). Antecedents, mediators, and consequences of affective, normative, and continuance commitment empirical tests of commitment effects in federal agencies. *Review of Public Personnel Administration*, Vol:27/3 197-226.
- Pehlivan, İ. (1998). *Örgütsel ve yönetsel etik*, Pagem Yayınları, Ankara.
- Peterson, J.B., and Ray, K.E. (2006). Bullying and the gifted: Victims, perpetrators, prevalence, and effects. *Gifted Child Quarterly*, 50(2), 148-168.
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T. and Boulian, P.V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 59, No. 5, pp. 603-609
- Sagie, A. (1998). Employee absenteeism, organizational commitment and job satisfaction: Another look. *Journal of Vocational Behavior*, V.52, p.152-171.
- Sandvik, P.L. (2006). Take this job and ... : quitting and other forms of resistance to workplace bullying. *Communication Monographs*, 73(4), 406-433.
- Sarıkamış, Ç. (2006). *Örgüt kültürü ve örgütsel iletişim arasındaki ilişkinin örgüte bağlılık ve iş tatminine etkisi ve başarı teknik servis A.Ş.’de bir uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Savaş, F. B. (2007). *İşyerinde manevi taciz*. (1.baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

- Sayar, Ö.Ö. (2007). *Mobbing: İş yerinde duygusal şiddet*.[http://www. sosyalhizmetuzmani. org/mobbing.htm](http://www.sosyalhizmetuzmani.org/mobbing.htm). Erişim Tarihi:20.08.2012.
- Selimoğlu, E. (2006). Ofis yönetiminde mobbing. *Paradoks, Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, Cilt:2 Sayı:2.
- Shallcross, L., Sheehan, M., and Ramsay, S. (2003). Workplace mobbing: Experiences in the public sector. *International Journal of Organisational Behaviour*, 13(2), 56-70.
- Shelby, H. D. and Morgan, R. M. (1994). Organizational commitment: One of many commitments or key mediating construct?. *Academy of Management Journal*, (December).
- Shore, L. M., Barksdale, K. and Shore, T. H. (1995). Managerial perceptions of employee commitment to the organization. *Academy of Management Journal*, 38, 6, 1593-1615.
- Solmuş, T. (2005). İş yaşamında travmalar: Cinsel taciz ve duygusal zorbalık/taciz (mobbing). *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7(2).
- Steers, R. (1997). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, Volume:22, No:1, 1977. s. 46-56.
- Şen, S. (2009). Psikolojik taciz ve iş kanunu boyutu. *Çimento Endüstrisi İşverenler Sendikası Dergisi*, 23 (5), 46-68. <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale311.pdf>. 08.11.2011'de alınmıştır.
- Tarhan, N. (2004). *Psikolojik savaş – gri propaganda*. Timaş Yayınları, İstanbul.
- Tınaz, P. (2006a). İşyerinde psikolojik taciz. *Çalışma ve Toplum*, 2006/4.
- Tınaz, P. (2006b). *İşyerinde psikolojik taciz (mobbing)*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Tınaz, P. (2008). *İşyerinde psikolojik taciz (Mobbing)*. 2. Baskı. İstanbul: Beta.
- Tınaz, P., Bayram F., ve Ergin H., (2008). *Çalışma psikolojisi ve hukuki boyutları ile işyerinde mobbing*. Beta yayınları, İstanbul.
- Toker Gökçe, A. (2006). *İş yerinde yıldırma: Özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticileri üzerine yapılan bir araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Tracy, S.J., Lutgen-Sandvik, P. and Alberts, J.K. (2006). Nightmares, demons, and slaves: Exploring the painful metaphors of workplace bullying. *Management Communication Quarterly*, 20(2), 148-185.
- Tunçel, Ö. (2009). *Kişilik ve örgüt kültürü bağlamında yıldırma davranışının örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Ampirik bir çalışma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla. <http://tez2.yok.gov.tr/> adresinden 12.08.2011 tarihinde indirildi.

- Turan, S. (2002). Organizational climate and organizational commitment: A study of human interactions in Turkish public schools. *Educational Planning*, 14(2), 20-30.
- Turney, L. (2003). Mental health and workplace bullying: The role of power, professions and “on the job” training. [Electronic Version]. *Australian e-Journal for the Advancement of Mental Health*, 2(2), 1-9.
- Tutar, H. (2004). *İş yerinde psikolojik şiddet*. Ankara: Platin Yayınları.
- Türkiye Büyük Millet Meclisi.(2011). *İş yerinde psikolojik taciz (mobbing) ve çözüm önerileri komisyon raporu*. Ankara: Kadın Erkek Fırsat Eşliği Komisyonu Yayınları No:6
- Türk Dil Kurumu. (2012). *Bezdiri Tanımı*. (www.tdk.gov.tr erişim tarihi: 28 Mart 2012, Güncel Türkçe Sözlük).
- Tütüncü, Ö. (2000). Karayolu ulaştırma işletmelerinde işten ayrılma eğiliminin analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(4): 106-120.
- Tüzel, E. (2009, 1-3 Mayıs). *Araştırma görevlilerinin maruz kaldıkları yıldırma (mobbing) davranışlarının araştırma görevlilerinin sahip oldukları çeşitli değişkenlere göre incelenmesi (Gazi Eğitim Fakültesi örneği)*. Tam metni basılmış uluslararası kongre tebliği. I. Uluslar arası Türkiye Eğitim Araştırmaları Kongresi: Çanakkale.
- Tüzel, E. (2010). *İlköğretim Okullarının Bürokratikleşme Düzeyi İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (Ankara İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Uyguç, N. ve Çımrın, D. (2004). DEÜ araştırma ve uygulama hastanesi merkez laboratuvarı çalışanlarının örgüte bağlılıklarını ve işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörler. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:19, Sayı:1, 91-99.
- Uygur, A. (2004). *Örgütsel bağlılık ve işgören performansı. Türkiye Vakıflar Bankası Ankara, İstanbul ve İzmir ili şubelerine yönelik alan araştırması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Ankara.
- Vandekerckhove, W. and Commers, M. S. R. (2003). Downward workplace mobbing: A sign of the times? *Journal of Business Ethics*, 45, 41-50.
- Varoğlu, D. (1993). *Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları ve Değerleri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- 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.
- Vartia, M. (2001). Consequences of workplace bullying with respect to the well-being of its targets and the observers of bullying. *Scand J Work Environ Health*, 27(1), 63-69.
- Vartia, M. (2003). Workplace bullying- A study on the work environment, well-being and health. *People and Work Research Reports* 56. Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki.
- Voroney, J. (2005). Workplace bullying: A cultural perspective. *Culture of Peace Journal*, 1(1), 21-30.
- Vural, Akıncı, Z. B. ve Coşkun, G. (2007). *Örgüt kültürü*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Weiner, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.
- Yamada, C. D. (2000). The phenomenon of “workplace bullying” and the need for status-blind hostile work environment protection. *Georgetown Law Journal*, (1), 475. <http://www.workdoctor.com/press/hrexec.html.21.12.2006'de> alınmıştır.
- Yaman, E.(2009). *Yönetim Psikolojisi Açısından-İşyerinde Psikoşiddet-Mobbing*. Ankara: Nobel.
- Yavuz, E. (2008). Dönüşümcü ve etkileşimci liderlik davranışının örgütsel bağlılığa etkisinin analizi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara. <http://tez2.yok.gov.tr/12.01.2011> tarihinde indirildi.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *Spss uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yıldırım, D. ve Yıldırım, A. (2010). Sağlık alanında çalışan akademisyenlerin karşılaştıkları psikolojik şiddet davranışları ve bu davranışların etkileri. *Türkiye Klinikleri Tıp Bilimleri Dergisi*, 30(2), 559-570.
- Yıldırım, G. (2010). *İlköğretim okulu sınıf öğretmenlerinin okul müdürleri tarafından yıldırma davranışlarına maruz kalma durumları (Kırıkkale ili örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.

- Yıldırım, F. (2003). Çalışma yaşamında örgüte bağlılık ile örgütsel adalet, örgüt temelli özsaygı ve bazı kişisel ve örgütsel değişkenlerin ilişkisi. *Mülkiye Dergisi*, Cilt XXVII. Sayı:239, 371-402.
- Yılmaz, A. ve 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.
- Yılmaz, Ü. ve Bayram, M. (2007). Kredi ve Yurtlar Kurumu'na bağlı öğrenci yurtlarında çalışan personelin etik algılamalarının değerlendirilmesi. *Paradoks*, 3(2), 1-42.
- Yücetürk, E. (2002). *Örgütlerin görünmeyen yüzü: mobbing*. http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=224.
- Yücetürk, E. (2003a). Örgütlerde durdurulamayan mobbing uygulamaları: Düş mü? gerçek mi? *11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Yayın No: 57, sayfa: 973-984.
- Yücetürk, E. (2003b). *Örgütlerin görünmeyen yüzü: mobbing*. Web: http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=224. 25.04.2008'de alınmıştır.
- Yücetürk, E. ve Öke MK., (2005). Mobbing and bullying: Legal aspects related to workplace bullying in Turkey. *South-East Europe Review for Labour and Social Affairs*, Volume: 2, s. 61-70.
- Yüksel, İ. (2003). Hemşirelerin iş güçlüğü faktörlerinin belirlenmesi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin analizi. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hakemli Dergisi*, 5 (20).
- Zapf, D. (1999). Organizational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 1, 70-85.
- Zapf, D., Knorz, C. and 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.
- Zapf, D. and Einarsen, S. (2003). Individual antecedents of bullying: Victim and perpetrator in the workplace. *International Perspectives in Research and Practice*, 165-184 (der.) S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, and C.L. Cooper, London: Taylor and Francis.
- Zeytin, N. (2008). *İlköğretim okullarında bürokratikleşme ve okul kültürü: Sincan örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

EKLER

Ek-1. Anket Formu.

İLKÖĞRETİM OKULLARINDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN BEZDİRİ (MOBBING) YAŞAMA DÜZEYİ ve ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNE İLİŞKİN ÖĞRETMEN ALGILARI ANKETİ

Sayın.....

“Bu araştırmanın amacı, “İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yaşamış oldukları bezdiri (mobbing) ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi saptamaktır. Anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgiler, ikinci bölümde bezdiri ile ilgili maddeler, üçüncü bölümde ise örgütsel bağlılık ölçeği bulunmaktadır. Anketteki maddeleri lütfen dikkatlice okuyunuz. Size en uygun olan seçeneğin bulunduğu parantezin içerisine (x) işareti koyunuz. Araştırma sonucu bilimsel bir makale olarak yayınlanacaktır. Bu sebeple lütfen adınızı ve soyadınızı yazmayınız. Yapacağınız yardımlar için teşekkür ederim.

Hanifi YUMUŞAK
Gazi Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Yüksek Lisans Öğrencisi
hanifiyumusak@gmail.com



BÖLÜM I

Bu bölümde kişisel bilgileriniz bulunmaktadır.

KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz: ☐ Erkek ☐ Kadın

2. Medeni durumunuz: ☐ Evli ☐ Bekâr ☐ Dul/Boşanmış

3. Yaşınız:

4. Görev yaptığınız (bu) okuldaki hizmet süreniz: Yıl

5. Mesleki Kıdem: Yıl

6. Branşınız: ☐ Sınıf Öğretmeni ☐ Branş Öğretmeni

7. Mezun olduğunuz kurum:

- ☐ Eğitim Enstitüsü
- ☐ Yüksek öğretmen Okulu
- ☐ Fen-Edebiyat Fakültesi
- ☐ Eğitim Fakültesi
- ☐ Diğer

8. Görev yaptığınız yerleşim birimi: 1. ☐ Şehir 2. ☐ İlçe 3. ☐ Kasaba 4. ☐ Köy

BÖLÜM II

Aşağıda sıralanmış olan davranışlar, çoğu kişi tarafından örgütlerindeki olumsuz davranış örnekleri olarak değerlendirilmektedir. Aşağıda verilen durumları yaşama sıklıklarınızı belirtiniz. Lütfen, Okulunuzu dikkate alarak aşağıdaki her bir ifadeye ilişkin yargınızı ilgili seçeneği çarpı işareti (X) koyarak belirtiniz. Lütfen bir sonraki sayfaya geçiniz.



Bezdiri ile İlgili İfadeler		1- Hiç	2- Ara sıra	3- Ayda bir	4- Hafta da bir	5- Her gün
1	Birinin başarınızı etkileyecek bilgiyi saklaması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	Yeterlilik düzeyinizin altındaki işlerde çalışarak küçük düşürülmek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	Uсталık/Yeterlilik seviyenizin altındaki işleri yapmanızın istenmesi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	Önemli alanlardaki sorumluluklarınızın kaldırılması veya daha önemsiz ve istenmeyen görevlerle değiştirilmesi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5	Hakkınızda dedikodu ve söylentilerin yayılması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6	Görmezden gelinme, dışlanma, önemsenmeme	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7	Kişiliğiniz (ör; alışkanlıklar ve görgü), tutumlarınız veya özel hayatınız hakkında hakaret ve aşağılayıcı sözler söylenmesi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8	Bağırılmak veya anlık öfkenin (veya hırsın) hedefi olmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9	Parmakla gösterme, kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme gibi gözdağı veren davranışlar	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10	Diğerlerinin işi bırakmanız konusunda imalı davranışları	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11	Yanlış ve hatalarınızın sürekli hatırlatılması/söylenmesi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12	Yaklaşımlarınızın dikkate alınmaması/yok sayılması veya düşmanca tepkilerle karşılaşma	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13	İşinizle çabalamanızla ilgili bitmek bilmeyen eleştiriler	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14	Fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15	İyi geçinmediğiniz kişiler tarafından hoşlanmadığınız şakalar (eşek şakası) yapılması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16	Mantıksız ya da yetiştirilmesi mümkün olmayan işler verilmesi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17	Size karşı suçlama ve ithamlarda bulunulması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18	İşinizin aşırı denetlenmesi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19	Hakkınız olan bazı şeyleri (hastalık izni, tatil hakkı, yol harcırahı) talep etmemeniz için baskı yapılması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20	Aşırı alay ve sataşmalara konu olmak.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
21	Üstesinden gelinemeyecek kadar iş yüküne maruz bırakılmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

22. İşyerinde zorbalığa maruz kaldınız mı? (Tanıma göre değerlendirin: Zorbalık; bir ya da birden çok kişinin belli bir süreden beri devamlı olarak yaptığı ve kişinin kendini olumsuz davranışa maruz kalmış olarak algıladığı, ve kendini bu eylemlere karşı korumada zorlandığı bir durumdur. Sadece bir defa olan ve tekrarlanmayan durumlar zorbalık değildir:

- ☐ Hayır
☐ Evet, nadiren
☐ Evet, ara sıra
☐ Evet, haftada birçok defa
☐ Evet, neredeyse her gün



BÖLÜM III

Bu bölümde “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” bulunmaktadır. Okulunuza ilişkin aşağıdaki ifadelere ne derece katıldığınızı “x” işareti ile belirtiniz.

Kurumunuza karşı hissettiklerinize yönelik ifadeler		Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1	Kariyer hayatımın geriye kalanını bu okulda geçirmekten mutluluk duyarım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	Çalıştığım okulun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	Bu okulda kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	Çalıştığım okula karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5	Çalıştığım okuldan dışarıdaki insanlara gururla bahsediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6	Bu okul benim için çok fazla kişisel anlam taşıyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7	Şu an bu okuldan ayrılmam, bundan sonraki hayatımda maddi zarara uğramama neden olur.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8	Bu okuldan ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9	Benim için bu okuldan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de başka bir kurumun burada sahip olduğum olanakları sağlayamama ihtimalidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10	Başka bir iş ayarlamadan bu okuldan ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11	Bu okulda çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri de ayrılmamın kişisel fedakârlık gerektirmesidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12	Benim avantajıma olsa bile, çalıştığım okuldan şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13	Bu okul benim sadakatimi hak ediyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14	Bu okuldan şimdi ayrılmanın, burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15	Çalıştığım okula çok şey borçluyum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16	Bu okuldan şimdi ayrılırsam suçluluk hissederim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

**Veri toplama aracı sona ermiştir.
Yardımlarınız için teşekkürler.**

Ek-2. Örneklemede Yer Alan Okulların Listesi.

İlçeler	Kamu İlköğretim Okulları
Merkez	18 Mart İÖO 600 Evler İÖO Bedestenlioğlu İÖO Çetin Birmek İÖO Fatih İÖO Fevzi Çakmak İÖO Mehmet Akif Ersoy Görme Engelliler İÖO Toki İÖO İMKB Borsa İÖO Yavuz Selim İş Okulu İÖO Yeşilırmak İÖO
Kasaba ve Köyler	Yeşilova İÖO Çamağzı İÖO Çerçi ilk İÖO Çamlıbel İÖO Emirseyit İÖO Kemalpaşa İÖO Kömeç İÖO
Almus	Cumhuriyet Yibo İÖO Atatürk İÖO Bakımlı İÖO (Köy)
Artova	Artova Yibo İÖO Gazipaşa İÖO Altınova İÖO (Köy)
Erbaa	Erbaa Mithat Paşa İÖO Fevzi Çakmak İÖO Mehmet Akif İÖO Karakaya Yibo İÖO(Kasaba) Hüseyin Özdilek İÖO Hacı Fatma Uslu İÖO
Niksar	Fatih Sultan Mehmet İÖO Atatürk İÖO Gökçeli İÖO (Köy) Gazi Ahmet İÖO
Pazar	Pazar Şehir Hüseyin kocabaş İÖO Osmangazi İÖO Erkilet İÖO (Köy)
Reşadiye	Atatürk Bereketli Bozcalı
Sulusaray	Atatürk ilköğretim İÖO
Yeşilyurt	Yeşilyurt Çıkrık İÖO(Kasaba) Kuşçu İÖO(Kasaba)
Zile	Alparslan İÖO Hüseyin Gazi İÖO Güzelbeyli İÖO(Kasaba)

Ek-3. Anket İzinleri.

FW: [POST@psysp.uib.no] NAQ



Gelen Kutusu x



Morten Birkeland Nielsen <morten.nielsen@psysp.uib.no>



14 03 2011



Kime: bana

Dear Dr. YUMUŞAK,

Thank you for the interest in the NAQ. The questionnaire is attached to this email.

Good luck with your project.

Best regards,

Morten Birkeland Nielsen

From: Arne Magnus Morken

Sent: Monday, March 14, 2011 2:43 PM

To: Morten Birkeland Nielsen

Subject: FW: [POST@psysp.uib.no] NAQ

From: hanifi yumusak [mailto:hanifiyumusak@gmail.com]

Ek-4. Uygulama İzni.

TC.
TOKAT VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.60.08-774.01-
Konu : Anket İzni Verilmesi

8414

02 -05- 2011

VALİLİK MAKAMINA
TOKAT

Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü Yüksek Lisans Öğrencisi Hanifi YUMUŞAK, ilimiz Merkez ve ilçelerinde görevli ilköğretim okulu öğretmenlerine "İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Bezdiri (Mobbing) Yaşama Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konusunda hazırlamış olduğu bilimsel amaçlı anket çalışmasını uygulamak istemektedir.

Söz konusu çalışmanın uygulanması müdürlüğümüzce de uygun görülmektedir. Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Yaşar PETEK
İl Milli Eğitim Müdür V.

OLUR
02/05/2011
Hacı Mehmet KARA
Vali a.
Vali Yardımcısı



İl Milli Eğitim Müdürlüğü
Hükümet Konağı Kat 3
60100 Tokat
Hizmetçi Eğitim Şubesi

Tel : (0356) 214 10 17-170
Faks : (0356) 214 11 86
İnternet: <http://tokat.meb.gov.tr>
E-mail : hizmetici60@meb.gov.tr

Ek-5. Başbakanlık Genelgesi.

GENELGE

Başbakanlıktan:

Resmî Gazete, Sayı: 27879 19 Mart 2011 Cumartesi

Konu: İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi.

GENELGE - 2011/2

Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde gerçekleşen psikolojik taciz, çalışanların itibarını ve onurunu zedelemekte, verimliliğini azaltmakta ve sağlığını kaybetmesine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir. Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barışının geliştirilmesi açısından çok önemlidir.

Bu doğrultuda, çalışanların psikolojik tacizden korunması amacıyla aşağıdaki tedbirlerin alınması uygun görülmüştür.

1. İşyerinde psikolojik tacizle mücadele öncelikle işverenin sorumluluğunda olup işverenler çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacaktır.
2. Bütün çalışanlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak duracaklardır.
3. Toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilecektir.
4. Psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacaktır.
5. Çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla "Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu" kurulacaktır.
6. Denetim elemanları, psikolojik taciz şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandıracaktır.
7. Psikolojik taciz iddialarıyla ilgili yürütülen iş ve işlemlerde kişilerin özel yaşamlarının korunmasına azami özen gösterilecektir.
8. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal taraflar, işyerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenleyeceklerdir.

Bilgilerini ve gereğini rica ederim.

Recep Tayyip ERDOĞAN
Başbakan