

PAPER DETAILS

TITLE: Genel Kamu Liselerinde Psikolojik Yildirma ve Örgütsel Baglilik Iliskisi

AUTHORS: Okan SENER

PAGES: 47-0

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/180172>

Genel Kamu Liselerinde Psikolojik Yıldırma ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi(*)

Okan ŞENER(**)

Özet

Bu araştırmada psikolojik yıldırma ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki yapısı incelenmiştir. Araştırma, Ankara ili Mamak ilçesindeki resmi genel liselerde görev yapan 279 öğretmen üzerinde yürütülmüştür. Araştırmada veri toplamak amacıyla “Olumsuz Davranışlar Ölçeği” ile Örgütsel Bağlılık Ölçekleri” kullanılmıştır. Katılımcılardan elde edilen veriler aritmetik ortalama, standart sapma, t-testi, varyans analizi (ANOVA) ve korelasyon teknikleri ile analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonrasında, katılımcıların psikolojik yıldırma çok az maruz kaldıkları belirlenmiştir. Diğer yandan katılımcıların örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Araştırmada psikolojik yıldırma ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmüştür. Ortaya çıkan bu bulgulara dayalı olarak, öğretmenlerin psikolojik yıldırma maruz kalmamalarının, onların örgütsel bağlılıkları üzerinde olumlu bir etki gösterdiği genel sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Psikolojik yıldırma, örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı, normatif bağlılık.

The Relationship between Psychological Mobbing and Organizational Commitment in General Public High Schools

Abstract

In this study, the relationship between psychological mobbing and organizational commitment was examined. The study was conducted on the 279 public high school teachers who work in Mamak district of Ankara. Data were gathered with the “Scale for Negative Behavior” and “Scale for Organizational Commitment”. Data were analyzed with arithmetical mean, standard deviation, t-test, analyses of varyans (ANOVA) and correlation techniques. Analyses showed that the participants were exposed to very little psychological mobbing. On the other hand, it was determined that the participants have a moderate level of organizational commitment. In the study, it was seen that there is a moderate and negative correlation between the two variables. As a conclusion, it was thought that not exposing to the psychological mobbing have a positive effect on the organizational commitment among teachers.

Key Words: Psychological mobbing, organizational commitment, emotional commitment, continuity commitment, normative commitment.

* Bu çalışma, yazarın Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsünde Başak Beydoğan TANGÖR danışmanlığında tamamlamış olduğu yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

** Öğretmen, Mamak Anadolu Sağlık Meslek Lisesi, Ankara.

Giriş

Örgütsel bağlılık konusunun örgütler için öneminin gittikçe arttığı günümüz koşullarında bağlılığı tehdit eden etmenlerden birinin de psikolojik yıldırma olduğu düşünülebilir. Bu araştırmada ekonomik, toplumsal, kültürel ve siyasal işlevleri açısından önemli görevleri yerine getiren eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin algıladıkları psikolojik yıldırma ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemek amaçlanmaktadır.

Örgütsel bir yapı olarak okulların, amaçlarını toplumsal ihtiyaçlara göre gerçekleştirebilmesi, çalışanlarına sağlıklı bir çalışma ortamı hazırlamalarına bağlıdır. Bu açıdan ele alındığında bir okulun amaçlarını etkili şekilde başarması, okullarda görev yapan öğretmenlerin aralarındaki etkileşim ve işbirliğine bağlıdır. Çünkü örgüt içindeki sosyal ilişkilerin yeterli düzeyde olmayışı, örgütün amaçlarına ulaşabilme kapasitesini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu nedenle örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi için insan ilişkileri önem kazanmaktadır. “Örgütlerde çalışanlar arasında kurulan doğal iletişim biçimi, biçimsel iletişimden daha önemli olarak görülmektedir. Çalışanın örgüt içerisinde doyum sağlaması ise büyük oranda, diğer çalışanlar ile arasındaki doğal iletişim ile mümkün olabilmektedir. Çalışanın sağladığı bu doyum, onun örgüte olan bağlılığına etki etmekte, çalışanın bu bağlılık derecesi de örgütün yaşamını devam ettirebilmesinde önemli rol oynamaktadır” (Katz ve Kahn, 1977). Bu noktada sağlıklı işleyen bir örgüt yapısı için, çalışanların psikolojisini olumsuz olarak etkileyen ve örgütün amaçlarına yapabilecekleri katkıları engelleyen psikolojik yıldırma, üzerinde hassasiyetle durulması gereken bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü örgütte yaşanan yıldırmanın, hem birey hem de örgüt açısından onarılması zor hasarlar yarattığı düşünülmektedir. Psikolojik yıldırmanın yaşandığı örgütlerde, yıldırmaya maruz kalan ve yaşananlara tanık olan çalışanlar, bu süreçten olumsuz etkilenebilmekte, örgüte karşı bağlılık ve sadakat duyguları azalabilmektedir. Çalışanların bireysel anlamda performansı, örgütsel anlamda ise verimliliği olumsuz yönde etkilenebilmekte; yaşanan olumsuzluklar uzun vadede psikolojik bozukluklara neden olabilmekte ve hatta bu süreç intiharla sonuçlanabilmektedir.

Öte yandan psikolojik yıldırma, mağduru olumsuz etkilediği kadar, örgütü de etkilemektedir. İşletmeler, yıldırma sonucunda önemli çalışanlarını yitirebilmekte, işgücü devir oranı artabilmekte, sorunların temeline inilmeden yapılan çalışmalar örgüt yapılarının daha karmaşık bir hal almasına ve sonuçta örgütün var olan gücünün zamanla azalarak, hem maddi hem de manevi kayıplara uğramasına neden olabilmektedir.

Yapılan araştırmalar, psikolojik yıldırmanın sosyal işlerde, öğretmenler arasında ve eğitim kurumlarında görülme sıklığının daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Nitekim Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 1998 yılında yayınladığı rapora göre öğretmenler, psikolojik yıldırma maruz kalma riski yüksek olan grupta yer almaktadır. Bireyler, örgütler ve toplumlar üzerinde olumsuz etkiler yaratabilen psikolojik yıldırma, yaşandığı eğitim örgütlerinde, öğretmenlerin görevlerini nitelikli ve verimli bir şekilde yerine getirmeleri güçleşebilir. Öğretmenler arasında iletişim ve işbirliği zayıflar, takım ruhu kaybolur ve sonuçta öğretmenlerin örgüte bağlılıkları azalabilir. Öğretmenlerin görevlerini nitelikli ve verimli bir şekilde yerine getirememesi, örgütlerine olan bağlılıklarının azalmasına ve eğitimin bu durumdan olumsuz yönde etkilenmesine neden olabilir. Örneğin, Leymann (1996) iş yaşamında yaşanan psikolojik yıldırmanın süreç içerisinde motivasyonda azalma, psikosomatik rahatsızlarda artış, iş doyumu ve performansta ve de buna bağlı olarak kişilerin örgüte olan bağlılıklarında da azalma olabileceğini belirtmektedir.

Psikolojik yıldırma ve etkileri üzerine gerek yurt dışında gerekse Türkiye'de çeşitli akademik çalışmalara rastlamak mümkündür. Örneğin; Matthiesen, Rakness ve Rokkum (1989) psikolojik yıldırma ve zorbalığın, tükenmişlik duygusu, psikolojik şikâyetler ve psikosomatik rahatsızlıklar üzerindeki etkisini, Vartia (1991) psikolojik yıldırma tiplerini ve etkilerini, Einarsen, Raknes ve Matthiesen (1994) psikolojik yıldırma neden olan davranışları ve bu davranışların iş doyumu, örgütün sosyal iklimi, liderlik tarzlarıyla, rol çatışması ve rol belirsizliğiyle ilişkilerini, Einarsen (2000) psikolojik yıldırma olgusu ile örgütsel koşulların ilişkisini, Hoel ve Cooper (2000) yönetim tarzı ile yıldırma arasındaki ilişkiyi, Namie (2000) psikolojik yıldırma ile bazı demografik değişkenler arasındaki ilişkiyi, Dick ve Wagner (2001) öğretmenlerde iş stresi ve yıldırma arasındaki ilişkiyi, Beswick (2004) ise psikolojik yıldırmanın nedenlerini belirlemeye çalışmıştır (Ocak, 2008).

Türkçe alanyazında ise psikolojik yıldırma konusunda çeşitli çalışmalara rastlamak mümkündür. Ertürk (2005), öğretmen ve okul yöneticilerinin okul ortamında maruz kaldıkları psikolojik yıldırma eylemlerini, Gökçe (2006) ise Türkiye genelinde özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticilerinin psikolojik yıldırma maruz kalma düzeylerini belirlemeye yönelik çalışmalar yapmışlardır. Benzer çalışmalarda; Sağlam (2008) ilköğretim öğretmenlerinin en çok karşılaştıkları psikolojik yıldırma davranışlarının neler olduğunu, Onbaş (2007) ilköğretim öğretmenlerinin eğitim örgütlerinde psikolojik yıldırma ilişkin görüşlerini, Urasoğlu (2007) ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin psikolojik yıldırma ilişkin algı düzeylerini, Sönmezışık (2011) Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerin yıldırma ilişkin

algılarını, Bulut (2007) ortaöğretim öğretmenlerinde psikolojik yıldırma düzeyini, Akça ve İrmiş (2006) ise üniversite öğrencilerinin yıldırma davranışlarını algılama boyutlarını belirlemeye yönelik çalışmalar yapmışlardır. Öte yandan Mansur (2008) işletmelerde uygulanan psikolojik yıldırmanın örgütsel bağlılık üzerine etkisini, Demirgil (2008) işletmelerde psikolojik yıldırma ile örgütsel bağlılık ilişkisini, Eğerci (2009) ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik yıldırmanın örgütsel güven düzeyine etkisini, Kutlu (2006) psikolojik yıldırmanın çalışanın tükenmişliği üzerine etkisini, Kocaoğlu (2007) psikolojik yıldırma ve motivasyon ilişkisini, Cemaloğlu (2007) okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile psikolojik yıldırma arasındaki ilişkiyi, Çelik (2008) ise, psikolojik yıldırmanın hem çalışanların iş doyumu ve örgüte bağlılığını hem de örgütlerin sağlığına etkilerini incelemiştir.

Ancak alan yazın taramalarında, genelde Türk eğitim sisteminde ve özelde ise genel kamu liselerinde öğretmenlerin psikolojik yıldırmaya maruz kalma düzeylerinin örgütsel bağlılık düzeylerine etkilerini belirlemeye yönelik akademik çalışmalara rastlanılmamıştır. Öğretmenlerin, okullarda maruz kaldıkları varsayılan psikolojik yıldırmanın örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine etkisinin belirlenmesinin, eğitim örgütlerinde yaşanan sorunların teşhis edilmesi ve bu sorunların ortadan kaldırılmasına dönük çalışmalara katkı getirebileceği düşünülmektedir.

Bu gerekçelerden dolayı genel kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin maruz kaldığı düşünülen psikolojik yıldırmanın örgütsel bağlılıklarını nasıl etkilediğine odaklanan bir çalışmaya ihtiyaç olduğu anlaşılmaktadır. Bu araştırmanın problemi, Ankara ili Mamak ilçesi genel kamu liselerindeki öğretmenlerin maruz kaldığı varsayılan psikolojik yıldırmanın, örgütsel bağlılık düzeyleri üzerindeki etkisidir. Bu çerçevede araştırmanın amacı, Ankara ili Mamak ilçesindeki genel kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin algıladıkları psikolojik yıldırma düzeyi ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu kapsamda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. Katımcıların psikolojik yıldırmaya maruz kalma düzeyleri nedir?
2. Katımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri nedir?
3. Katımcıların psikolojik yıldırmaya maruz kalma ve örgütsel bağlılık düzeyleri; cinsiyet, medeni durum, kadro, eğitim düzeyi, kıdem ve yaş değişkenlerine göre fark göstermekte midir?
4. Psikolojik yıldırma ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Yöntem

Genel kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin psikolojik yıldırma maruz kalma düzeylerinin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkilerini inceleyen bu araştırmada var olan durumu betimlemeyi amaçlayan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın hedef evrenini, 2011-2012 öğretim yılında Ankara ili Mamak ilçesinde 28 resmi lisede çalışan 1383 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma, tüm hedef evrene ulaşma imkanının olmaması nedeni ile evrenden seçilen dokuz genel kamu lisesinden oluşan örneklem üzerinde yürütülmüştür. Araştırma kapsamında, Ankara ili Mamak ilçesinde uygulama yapılan okul sayısı dokuzdur. Bu okullarda çalışan öğretmenlere dağıtılan toplam anket sayısı 279 olup, 203 anket geri dönmüştür. Ancak anket dağıtılan okullardan birinde, okul müdürünün imza karşılığında, gönüllülük esasını dikkate almadan anket uygulaması nedeniyle, söz konusu okuldan toplanan anketler değerlendirmeye alınmamıştır. Verilerin kodlanması aşamasında yapılan incelemelerde ise, 155 anketin veri analizine uygun olduğu görülmüştür.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada çalışanların psikolojik yıldırma düzeylerini tespit edebilmek amacıyla Einarsen ve Raknes'in (1997) geliştirdiği ve Einarsen, Hoelb ve Notelaersa'nın (2009) gözden geçirdiği "Olumsuz Davranışlar Ölçeği" (NAQ), örgütsel bağlılık düzeylerini saptamak amacıyla ise Meyer ve Allen (1984, 1997) tarafından geliştirilmiş olan "duygusal, "devam" ve "normatif" bağlılık olmak üzere üç alt-boyuttan oluşan "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" (OCQ) kullanılmıştır.

Türkiye'de psikolojik yıldırma konulu alan yazın incelendiğinde Olumsuz Davranışlar Ölçeği'nin Türkçeye uyarlamasının Öcel ve Aydın (2009) tarafından yapıldığı görülmektedir. Araştırmacılar ölçeğin Cronbach alfa katsayısını .88, test-tekrar test güvenilirlik katsayısını .80 ve iki farklı şekilde hesaplanan iki yarım güvenilirlik katsayılarını ise .83 ve .82 olarak tespit ederek Olumsuz Davranışlar Ölçeği'nin araştırmalarda kullanılabilirlik için gerekli olan özelliklere sahip olduğu sonucuna varmışlardır. Olumsuz Davranışlar Ölçeği'nin araştırmada kullanılabilmesi için araştırmacılardan gerekli izin alınmıştır. Olumsuz Davranışlar Ölçeğinin yönergesi hazırlanırken, katılımcıların ölçekte yer alan yıldırma davranışlarına son 6 ay içerisinde hangi sıklıkla maruz kaldıklarını belirtmeleri istenmiştir. Çünkü

Leymann (1996), işyerinde yaşanan olumsuz bir davranışın psikolojik yıldırma davranışı olarak nitelendirilebilmesi için, son 6 ay içerisinde ve en az haftada bir defa gerçekleşmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Öte yandan Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Türkçeye uyarlamasının Baysal ve Paksoy (1999) tarafından yapıldığı görülmektedir. Araştırmacılar yaptıkları çalışma sonucunda örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilirlik katsayısını .81 olarak tespit etmişlerdir. Ayrıca örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutları olan duygusal bağlılık ölçeği için .81, devamlılık bağlılığı ölçeği için .72 ve normatif bağlılık ölçeği için de .66 güvenilirlik katsayısına sahip olduğunu tespit ederek ölçme aracının yapılacak araştırmalar için kullanılabileceğini belirtmişlerdir. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin araştırmada kullanılması için araştırmacılardan gerekli izin alınmıştır. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin yönergesi hazırlanırken ise katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerini belirtmeleri istenmiştir.

Her iki ölçeğin güvenilir olduğu rapor edilmekle birlikte, bu çalışma kapsamında toplanan veriler üzerinde tekrar güvenilirlik analizi yapılmıştır. Güvenirlik analizi kapsamında Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı kullanılmıştır. Elde edilen değerler şu şekildedir: “Psikolojik Yıldırma” ölçeği için alfa = .92, “Örgütsel Bağlılık” ölçeği için alfa = .80, “Duygusal Bağlılık” alt-boyutu için alfa = .75, “Devamlılık Bağlılığı” alt-boyutu için alfa = .73, “Normatif Bağlılık” alt-boyutu için alfa = .72 olarak hesaplanmıştır.

Verilerin Analizi

Bu araştırmanın değişkenleri olan psikolojik yıldırma ve örgütsel bağlılığı ölçmek için, örneklemdeki katılımcılara hazırlanan anket uygulanmış, cevapların geri dönüşümü sağlandıktan sonra veri tabanı oluşturulmuş ve bu veri tabanı SPSS 18 programı aracılığıyla bilgisayara yüklenmiştir. Araştırmada elde edilen veriler, aritmetik ortalama, standart sapma, frekans, yüzde, t testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), LSD ve Pearson korelasyon teknikleri ile analiz edilmiştir. “Korelasyon analizinde değişkenler arasındaki ilişkinin düzeyi belirlenirken .70 - 1.00 yüksek düzeyde ilişki, .70 - .30 orta düzeyde ilişki, .30 - .0 düşük düzeyde ilişki olarak değerlendirilmiştir” (Büyüköztürk, 2007: 32). Katılımcıların psikolojik yıldırmaya maruz kalma düzeyleri ile örgütsel bağlılık ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve kadro değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediği t-testi; yaş ve kıdem değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediği ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile analiz edilmiştir. Son olarak psikolojik yıldırma ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesinde ise Pearson korelasyon tekniği kullanılmıştır. Karşılaştırmalarda anlamlılık testleri

$p < .05$ düzeyinde yapılmıştır. Varyans analizi sonucunda farkın kaynağının saptanmasında ise LSD testi kullanılmıştır.

Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde araştırma soruları doğrultusunda gerçekleştirilmiş olan istatistiksel analizlere dayalı olarak elde edilmiş olan bulgulara yer verilmiştir.

Katılımcıların Psikolojik Yıldırma, Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları Düzeylerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların psikolojik yıldırma, örgütsel bağlılık ve alt boyutları düzeylerine ilişkin puan ortalamaları ve standart sapma değerleri Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Psikolojik Yıldırma, Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları Düzeylerine İlişkin Puan Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri

Değişkenler	Ort.	Ss
Psikolojik Yıldırma	1.36	0.45
Örgütsel Bağlılık	3.13	0.62
Duygusal Bağlılık	3.59	0.82
Devamlılık Bağlılığı	2.83	0.88
Normatif Bağlılık	2.98	0.90

Tablo 1’den de izleneceği gibi katılımcıların psikolojik yıldırmaya maruz kalma ortalaması [$\bar{X} = 1.36$]’dır. Bu bulguya göre katılımcıların çok az psikolojik yıldırmaya maruz kaldıkları belirlenmiştir. Bununla birlikte katılımcıların örgütsel bağlılık düzey ortalaması [$\bar{X} = 3.13$]’tür. Bu bulguya göre katılımcıların orta düzeyde örgütsel bağlılık içerisinde bulundukları belirlenmiştir. Öte yandan katılımcıların örgütsel bağlılık alt boyutlarına ilişkin görüşleri incelendiğinde ise, en yüksek düzeyde katılım gösterdikleri ifadelerin duygusal bağlılıkla ilgili ifadeler olduğu ($\bar{X} = 3.59$); bunu sırasıyla normatif ($\bar{X} = 2.98$) ve devamlılık bağlılığı ($\bar{X} = 2.83$) ile ilgili ifadelerin izlediği belirlenmiştir.

Katılımcıların Psikolojik Yıldırmaya Maruz Kalma Düzeyleri ile Bazı Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Tablo 2’de katılımcıların psikolojik yıldırmaya maruz kalma düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, kadro ve eğitim düzeyi değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin t-testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların Psikolojik Yıldırmaya Maruz Kalma Düzeyleri ile Bazı Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkiye Ait t-testi Sonuçları

Değişkenler	Alt-Gruplar	N	Ort.	Ss	Sd	t	p
Cinsiyet	Kadın	101	1.32	0.45	153	-1.58	.11
	Erkek	54	1.44	0.45			
Medeni Durum	Evli	115	1.31	0.35	153	-2.44	.01*
	Bekar	40	1.51	0.65			
Kadro	Karolu	130	1.35	0.44	153	-0.69	.49
	Sözleşmeli	25	1.42	0.48			
Eğitim Düzeyi	Lisans	130	1.35	0.43	153	-0.80	.13
	Lisansüstü	25	1.42	0.54			

p* < .05

Tablo 2’den elde edilen verilere göre katılımcıların psikolojik yıldırmaya maruz kalma düzeyine ilişkin görüşlerinin cinsiyet, kadro ve eğitim düzeyi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Ancak psikolojik yıldırmaya maruz kalma düzeyine ilişkin öğretmen görüşlerinin medeni duruma göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir. Araştırmaya katılan bekâr öğretmenler ($\bar{X}$ = 1.51), evli öğretmenlere göre ($\bar{X}$ = 1.31) psikolojik yıldırmaya görece daha fazla maruz kaldıkları yönünde görüş bildirmişlerdir. T-testi analizi sonucunda bu farkın istatistiksel açıdan anlamlı olduğu tespit edilmiştir [t (153) = -2.44, p < .05]. Buna göre katılımcılardan bekâr öğretmenlerin psikolojik yıldırmaya maruz kalma algılarının evli öğretmenlerin sahip olduğu algıdan daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3’te katılımcıların psikolojik yıldırmaya maruz kalma düzeylerinin kıdem ve yaş değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 3. Katılımcıların Psikolojik Yıldırmaya Maruz Kalma Düzeyleri ile Bazı Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkiye Ait ANOVA Testi Sonuçları

Değişken	Alt-Gruplar	N	Ort.	Ss	Sd	F	p	Fark
Kıdem	1-5 yıl	32	1.36	.48	2-	1.38	.25	---
	6-15 yıl	69	1.30	.29	152			
	16-üstü	54	1.44	.58				
Yaş	21-30	30	1.31	.46	2-	0.92	.40	---
	31-40	70	1.33	.34	152			
	41-üstü	55	1.43	.55				

Tablo 3'ten de izlenebileceği gibi psikolojik yıldırma düzeyine ilişkin öğretmen görüşleri kıdem ve yaş değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Bu bulguya göre katılımcıların psikolojik yıldırmaya maruz kalma düzeyleri kıdem ve yaş değişkenlerine göre benzerdir. Başka bir ifade ile kıdem ve yaş değişkenleri katılımcıların psikolojik yıldırmaya ilişkin algı düzeylerini etkilemediği sonucuna varılmaktadır.

Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Bazı Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Tablo 4'te katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, kadro ve eğitim düzeyi değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin t-testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 4. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Bazı Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkiye Ait t-testi Sonuçları

Değişkenler	Alt-Gruplar	N	Ort.	Ss	Sd	t	p
Cinsiyet	Kadın	101	3.15	0.64	153	0.37	.70
	Erkek	54	3.11	0.60			
Medeni Durum	Evli	115	3.08	0.61	153	-1.77	.07
	Bekar	40	3.28	0.64			
Kadro	Kadrolu	130	3.09	0.61	153	-0.24	.68
	Sözleşmeli	25	3.34	0.64			
Eğitim	Lisans	130	3.15	0.62	153	0.65	.90
	Lisansüstü	25	3.06	0.63			

Tablo 4'ten elde edilen verilere göre katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyine ilişkin görüşleri cinsiyet, medeni durum, kadro ve eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Bu bulguya göre katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyet, medeni durum, kadro ve eğitim düzeyi değişkenlerine göre benzerdir. Başka bir ifade ile cinsiyet, medeni durum, kadro ve eğitim düzeyi değişkenleri katılımcıların örgütsel bağlılığına ilişkin algı düzeylerini etkilemediği sonucuna varılmıştır.

Tablo 5'te katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinin kıdem ve yaş değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 5. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Bazı Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkiye Ait ANOVA Testi Sonuçları

Değişken	Alt Gruplar	N	Ort.	Ss	Sd	F	p	Fark
Kıdem	1-5 yıl	32	3.26	0.62	2-	1.75	.17	---
	6-15 yıl	69	3.03	0.62	152			
	16-Üstü	54	3.18	0.62				
Yaş	21-30	30	3.20	0.64	2-	0.19	.82	---
	31-40	70	3.12	0.62	152			
	41-Üstü	55	3.11	0.62				

Tablo 5'ten de izlenebileceği gibi örgütsel bağlılık düzeyine ilişkin öğretmen görüşleri kıdem ve yaş değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Bu bulguya göre katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri kıdem ve yaş değişkenlerine göre benzerdir. Başka bir ifade ile kıdem ve yaş değişkenleri katılımcıların örgütsel bağlılığına ilişkin algı düzeylerini etkileme

Psikolojik Yıldırma ile Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Bu bölümde katılımcıların psikolojik yıldırma ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasındaki ilişkiye ait bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 6'da katılımcıların psikolojik yıldırma ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasındaki ilişkiye ait korelasyon analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 6. Psikolojik Yıldırma Düzeyi ile Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

Ölçek	Ort.	Ss	1	2	3	4	5
Psikolojik Yıldırma	1.36	.45	1				
Örgütsel Bağlılık	3.13	.62	-.21*	1			
Duygusal Bağlılık	3.59	.82	-.40*	.60*	1		
Devam Bağlılığı	2.83	.88	.01	.70*	.03	1	
Normatif Bağlılık	2.98	.90	-.10	.83*	.31*	.46*	1

* p<.001

Tablo 6'dan da izlenebileceği gibi psikolojik yıldırma ile örgütsel bağlılık ve alt boyutlardan olan duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Öncelikle psikolojik yıldırma ile örgütsel bağlılık arasında ters yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir [$r = -.21$; $p < .001$]. Buna göre katılımcıların psikolojik yıldırmaya maruz kalma düzeyleri azaldıkça örgütsel bağlılık düzeyleri yükselmektedir. Benzer şekilde psikolojik yıldırma ile örgütsel bağlılığın alt boyutlarından olan duygusal bağlılık arasında ters yönlü orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir [$r = -.40$; $p < .001$]. Buna göre psikolojik yıldırmaya maruz kalma düzeyi azaldıkça, örgütsel bağlılık alt boyutlarından olan duygusal bağlılık düzeyi artmaktadır. Ancak psikolojik yıldırma ile örgütsel bağlılık alt boyutlarından olan devamlılık bağlılığı [$r = -.10$; $p > .001$] ve normatif bağlılık [$r = .01$; $p > .001$] arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Genel kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin algıladıkları psikolojik yıldırma düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiye odaklanan bu çalışmada öncelikle öğretmenlerin bu iki değişkene ilişkin görüşleri incelenmiştir. Araştırmada elde edilen bulgular, Ankara ili Mamak ilçesi genel kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin psikolojik yıldırmaya çok düşük düzeyde maruz kaldıklarını göstermektedir. Öğretmenlerin psikolojik yıldırma nedeni olarak gördükleri olumsuz davranışların “yaptıkları işlerin aşırı gözlemlenerek takip edilmesi,” “fikirlerinin önemsenmemesi” ve “işlerine yönelik mantıksız bitirme tarihi verilmesi” şeklinde sıralandığı belirlenmiştir. Buna karşın öğretmenlerde psikolojik yıldırmaya en az neden olan olumsuz davranışların “şiddetli olarak tehdit edilip, fiziksel tacize uğrama,” “diğer kişilere işi bırakacağı ile ilgili ileti verilmesi” ve “yaptıkları işlerle dalga geçilip ve aşağılanma” şeklinde sıralandığı belirlenmiştir. ILO'nun 1998 yılında “Küresel Bir

Sorun: İş Yerinde Şiddet” başlığı ile yayınladığı rapor ile araştırmadan elde edilen bu bulgu çelişkili görülmektedir. Çünkü bu rapora göre taksi sürücüleri, sağlık çalışanları, öğretmenler ve sosyal hizmet uzmanları gibi bazı meslek gruplarının, psikolojik yıldırmaya maruz kalma riski çok yüksektir (ILO:1998/ Tınaz 2006: 99). Öte yandan psikolojik yıldırma ile ilgili yapılan benzer araştırmalarda gerek ilköğretim gerekse ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin yıldırmayı algılama düzeylerinin çok düşük olduğu görülmektedir. Örneğin Bulut (2007)’un “Ortaöğretim Öğretmenlerinde Psikolojik Şiddet Düzeyi” adlı araştırmasında, Ergener (2008)’in “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Yıldırma Yaşamaları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki” adlı araştırmasında, Gündüz ve Yılmaz (2008)’in “Ortaöğretim Kurumlarında Mobbing Davranışlarına İlişkin Öğretmen ve Yönetici Görüşleri” adlı araştırmasında, Aksu ve Balcı (2009)’nın “İlköğretim Okullarında Psikolojik Yıldırma ve Psikolojik Yıldırmayla Baş Etme” adlı araştırmasında ve Sönmezşık (2011)’in “Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin Psikolojik Yıldırmaya İlişkin Algıları” üzerine yaptığı araştırmada, öğretmenlerin, görev yaptıkları okullarda psikolojik yıldırmaya çok düşük düzeyde maruz kaldıkları belirlenmiştir. Anılan bu çalışmalardan elde edilen veriler, araştırmanın bulgularını destekler niteliktedir. Araştırmadan elde edilen bu sonuca dayalı olarak psikolojik yıldırmının önlenmesi için öncelikle okullarda örgüt yönetiminin, psikolojik yıldırma sinyallerini önceden alabilecek ve gerekli tedbirleri uygulayabilecek bir yapı kurması gerekmektedir. Psikolojik yıldırmının okullarda oluşumunun ve yüksek seviyelere ulaşmasının engellenmesi için belli aralıklarla düzenlenen hizmet içi eğitim veya seminerlerle, öğretmenlere iş ortamında yaşanan veya yaşanabilecek sorunlarla ilgili olarak bilgilendirilme yapılmalı, farkındalık oluşturulmalı, öğretmenlere psikolojik yıldırma konusunda hak ve sorumlulukları öğretilmelidir. Psikolojik yıldırmının tam bir tanımlamasının yapılarak, öğretmenler arasında rekabetten dolayı doğal olarak görülen kısa süreli çatışmalarla, sistemli ve sürekli olarak uygulanan psikolojik yıldırma arasındaki fark iyi bir şekilde belirlenmelidir. Ayrıca öğretmenlerin psikolojik yıldırma olarak algıladığı; yaptıkları işlerin takip edilmesi, işlerine yönelik mantıksız bitirme tarihi verilmesi ve fikirlerinin önemsenmemesi gibi durumların mevcut olduğunun bu çalışmada saptanmış olması nedeniyle, eğitim müfettişleri ve Bakanlık müfettişleri tarafından okullarda gerçekleştirilen kurum denetimlerinde, bu konularda öğretmenlerin görüşleri alınmalıdır. Bu kapsamda okul yönetim süreçlerinde etik değerlere ve hukuk kurallarına ne düzeyde uyulduğu saptanmaya çalışılmalıdır. Yapılan incelemelerde yönetsel süreçlerde etik dışı ya da hukuk dışı uygulamaların ilgili eğitim kurumunda yaygın olduğunun saptanması durumunda, gerekli yaptırımlara gidilmelidir. Ayrıca yöneticilerin farklı görüşlere hoşgörü ile

bakabilmesi psikolojik yıldırmanın önlenmesi açısından önem teşkil etmektedir. Bu nedenle, yönetici adayları ve mevcut yöneticiler farklılıkların yönetimi konusunda hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimden geçirilmelidir.

Bununla birlikte araştırmadan elde edilen bir diğer bulgu, Ankara ili Mamak ilçesi genel kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin orta düzeyde örgütsel bağlılık içerisinde bulunduklarını göstermektedir. Bu noktada öncelikle örgütsel bağlılığı yüksek düzeylere ulaştırmanın yolları aranmalı ve bağlılığı etkileyen faktörler tespit edilerek ne gibi uygulamaların hayata geçirilebileceği konusunda politikalar üretilmelidir. Özellikle okul yöneticilerinin örgütsel bağlılığı oluşturma, sürdürme ve geliştirme adına atabilecekleri adımlar bulunduğu göz ardı edilmemelidir. Arzu edilen örgütsel bağlılığın oluşması için; okul yöneticileri öğretmenlere örgütün kıymetli birer elemanı oldukları mesajını vermeli, alınan kararlara katılmalarını cesaretlendirmeli ve örgüt içi iletişimi sağlıklı bir şekilde yürütülmesini sağlamalıdır. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel bağlılık alt boyutlarına ilişkin görüşlerine göre en yüksek düzeyde katılım gösterdikleri ifadeler duygusal bağlılıkla ilgili ifadeler olurken; onu sırasıyla normatif ve devam bağlılığı ile ilgili ifadelerin izlediği belirlenmiştir. Bu sonuç, ilgili alanyazının da desteklediği bir bulgudur. Nitekim konuyla ilgili literatürde örgütsel bağlılığa yönelik söz konusu bu boyutların önem derecesine ilişkin en çok istenilen durum, çalışanlarda öncelikle yüksek duygusal bağlılık, daha sonra normatif bağlılık ve en son da devam bağlılığının olmasına ilişkindir (Brown, 2003/ Boylu, vd. 2007: 64). Araştırmadan elde edilen bu bulguyu destekler nitelikte araştırmalara rastlamak mümkündür. Örneğin; Boylu, Pelit ve Güçer (2007) Gazi Üniversitesinde çalışan akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek için yaptıkları araştırmada, akademisyenlerin gerek çalıştıkları birime gerekse üniversitenin geneline yönelik görüşlerine göre en yüksek düzeyde katılım gösterdikleri ifadeler duygusal bağlılıkla ilgili ifadeler olurken; onu sırasıyla normatif ve devam bağlılığı ile ilgili ifadeler izlemektedir.

Araştırmada cinsiyet, kadro durumu, eğitim düzeyi, kıdem ve yaş gibi bazı demografik değişkenlerin öğretmenlerin psikolojik yıldırma düzeyini etkilemediği ancak bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere göre daha fazla psikolojik yıldırmaya maruz kaldığının belirlenmiş olması bu çalışmanın diğer bir bulgusudur. Türkiye’de psikolojik yıldırma ve medeni durum değişkeni arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalara bakıldığında ise araştırmadan elde edilen bekâr katılımcıların evlilere oranla daha çok psikolojik yıldırmaya maruz kaldığı yönündeki bulguyu destekler nitelikte çalışmalara rastlamak mümkündür. Örneğin; Çalışkan (2005), Karyağdı (2007), Palaz, vd., (2008) ve Sönmezşık (2011)’ın araştırmalarında bekar çalışanların psikolojik yıldırmaya maruz kalma algılarının, evli çalışanların sahip olduğu algıdan daha yüksek olduğu görülmektedir. Öte yandan Tüzel

(2008)'in Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesinde “Araştırma Görevlilerinin Maruz Kaldığı Psikolojik Yıldırma Davranışlarının Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi” adlı araştırmasında, Günel (2010)'in “İşletmelerde Yıldırma Olgusu ve Yıldırma Mağdurlarının Kişilik Özelliklerine” ilişkin çalışmasında katılımcıların psikolojik yıldırmaya maruz kalma düzeylerinin medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaştıkları görülmektedir. Araştırmalardan elde edilen farklı bulgular psikolojik yıldırmaya maruz kalmada medeni durum açısından genel bir yargı oluşturmak ya da tam bir fikir birliğinden söz etmenin doğru olmayacağını göstermektedir. Araştırmada bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere göre daha fazla psikolojik yıldırmaya maruz kaldığı saptanmış olması nedeniyle öncelikle bekâr öğretmenlerin daha fazla psikolojik yıldırmaya maruz kalma nedenleri araştırılarak bu konuda ne gibi çalışmaların yapılabileceği üzerinde fikirler üretilmelidir. Bu noktada öncelikle psikolojik yıldırma mağduru olan öğretmenlerin danışabileceği, sorunlarını paylaşabileceği ve karşılaştığı sorunlarına çözüm bulabileceği, kişisel bilgi mahrumiyetlerinin son derece iyi muhafaza edildiği, yetkin ve etkili birimlerin hayata geçirilmesi gerekmektedir.

Araştırmada cinsiyet, medeni durum, kadro, eğitim düzeyi, kıdem ve yaş gibi bazı demografik değişkenlerin öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyini etkilemediği; ancak 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeylerinin 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıöğen (2008) ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler üzerinde yaptıkları çalışmada, 5 yıl ve altı kıdeme sahip öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeylerinin, 6-10 yıl arası ve 11 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerden daha düşük olduğunu belirlemişlerdir. Bu sonuç araştırmadan elde edilen 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeyleri, 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerden daha yüksektir bulgusunu destekler niteliktedir. Araştırmadan elde edilen bu sonuca dayalı olarak öncelikle düşük düzeyde kıdeme sahip öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeylerini yükseltmenin yolları aranmalıdır. Mesleğe yeni başlamış olan öğretmenlerin duygusal bağlılıklarını etkileyen faktörler tespit edilerek bu konuda ne gibi uygulamaların hayata geçirilebileceği düşünülmeli, duygusal bağlılığı artırıcı okul içi iyileştirme çalışmalarına hız kazandırılmalı, öğretmenlere sorumluluk ve aidiyet duygusunu geliştirmeye yönelik görevlendirmeler verilmelidir. Özellikle, yönetsel süreçlere öğretmenlerin kapsamlı şekilde katılımının sağlanması, bu yönde bir katkı getirebilir.

Araştırmadan elde edilen bir diğer bulguda; bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere göre, sözleşmeli öğretmenlerin kadrolu öğretmenlere göre ve 1-5 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerin, 6-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlere

göre normatif bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu noktada öncelikle evli, kadrolu ve yüksek düzeyde kıdeme sahip öğretmenlerin normatif bağlılık düzeylerini daha yüksek seviyelere ulaştırmanın yolları aranmalıdır. Öğretmenlerin örgütün tam bir üyesi gibi hareket edebilmeleri için gereken bilgi, davranış ve tutumları kazanabilecekleri örgütsel sosyalizasyon, örgütsel misyon, hedef ve politika geliştirme süreçlerine dahil edilmeleri sağlanmalı, öğretmenlerin kendini kuruma adanmış ve sadakati teşvik eden bir kültür içinde sosyalleşmelerini sağlayacak politikalar üretilmelidir.

Araştırmada psikolojik yıldırma ile örgütsel bağlılık arasında ters yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiş ve buna göre katılımcıların psikolojik yıldırmaya maruz kalma düzeylerinin azalma gösterdikçe örgütsel bağlılık düzeylerinin yükseldiği belirlenmiştir. Araştırmada son olarak psikolojik yıldırma ile örgütsel bağlılığın alt boyutlarından olan duygusal bağlılık arasında ters yönlü orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiş ve buna göre katılımcıların psikolojik yıldırmaya maruz kalma düzeylerinin azalma gösterdikçe örgütsel bağlılık alt boyutlarından olan duygusal bağlılık düzeylerinin yükseldiği belirlenmiştir. Mansur (2008)'un işletmelerde uygulanan psikolojik yıldırmaya maruz kalma düzeylerinin azalma gösterdikçe örgütsel bağlılık üzerine etkisi üzerine yaptığı çalışmada psikolojik yıldırma ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunamamış; ancak örgütsel bağlılığın alt bileşenlerinden duygusal bağlılık ile ve normatif bağlılık ile psikolojik yıldırma arasında ters yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bir başka örnekte ise Demirgil (2008) işletmelerde psikolojik yıldırma ile örgütsel bağlılık ilişkisinin incelenmesine yönelik araştırmasında işletmelerde psikolojik yıldırma uygulamalarına maruz kalma sıklığı arttıkça çalışanların örgüte olan bağlılıklarında azalma olduğu sonucuna ulaşılmış ve psikolojik yıldırma uygulamalarına maruz kalma sıklığı arttıkça, çalışanların kuruma duydukları duygusal ve devamlılık bağlılığında azalma tespit etmiştir. Benzer çalışmalarda Mercan (2007), Yılmaz, Özler ve Mercan (2008), Özler, Şahin ve Atalay (2008), Yüksel ve Tunçsiper (2011)'de psikolojik yıldırma ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü ilişki tespit etmişlerdir. Anılan bu çalışmalardan elde edilen bulgular araştırmadan elde edilen psikolojik yıldırma ile örgütsel bağlılık arasındaki ters yönlü ilişki şeklindeki bulguyu destekler niteliktedir. Bu noktada öncelikle öğretmenlere psikolojik yıldırma ile baş edebilme yolları ve örgütsel bağlılığı geliştirmeye yönelik hizmet içi eğitim etkinlikleri düzenlenmelidir. Öğretmenlerin duygusal bağlılıklarını geliştirme noktasında ise örgütün ortaya koyduğu amaç ve hedefleri, değer ve ilkeleri benimsemesi yönünde adımlar atılmalı, okullarda öğretmenlerin kendilerini psikolojik olarak rahat hissedeceği ortamlar hazırlanmalıdır.

Kaynaklar

Akça, B. ve İrmış, A. (2006) “Yıldırma Davranışının Algılama Boyutu: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma,” *14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 184-187.

Aksu, A. ve Balcı, Y. (2009) *İlköğretim Okullarında Psikolojik Yıldırma ve Psikolojik Yıldırma ile Baş Etme*, e-Journal of New World Sciences Academy, Volume: 4, Number: 4, 1367-1380.

Boylu, Y., Pelit, E. ve Güçer, E. (2007) “Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma,” *Finans, Politik ve Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 44(51), 55 – 74.

Brown, B. B. (2003) “*Employees Organizational Commitment and Their Perception of Supervisors Relations-Oriented and Task-Oriented Leadership Behaviors.*” [Aktaran: Boylu, Y., Pelit, E. ve Güçer, E. (2007) *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, 44 (511).]

Bulut, H. U. (2007) Ortaöğretim Öğretmenlerinde Psikolojik Şiddet Düzeyi (Mobbing), Niğde: Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Büyüköztürk, Ş. (2007) *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, Ankara: PegemA Yayıncılık.

Cemaloğlu, N. (2007) “Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Yıldırma Arasındaki İlişki,” *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 77-87.

Çalışkan, O. (2005) Turizm İşletmelerinde Çalışanlara Yapılan Yıldırma Davranışları, Mersin: Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Çelik, C. (2008) *İşyerinde Fiziksel Saldırı (Bullying)*, Adana: Nobel Kitapevi.

Demirgil, A. (2008) İşletmelerde Mobbing Uygulamaları ile Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Eğerci, T. Ç. (2009) İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Şiddetin (Mobbingin) Örgütsel Güven Düzeyine Etkisi, Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Ergener, B. (2008)) İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Yıldırma Yaşamaları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki, Ankara: Gazi Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Ertürk, A. (2005) Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemleri (Ankara İli İlköğretim

Okulları Örneği), Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Gökçe, A. T. (2006) İş Yerinde Yıldırma: Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma, Ankara: Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Gündüz, H. B. ve Yılmaz, Ö. (2008) “Ortaöğretim Kurumlarında Mobbing (Yıldırma) Davranışlarına İlişkin Öğretmen ve Yönetici Görüşleri (Düzce İl Örneği),” *Milli Eğitim Dergisi*, 179(2), 269-282.

Günel, Ö. D. (2010) “İşletmelerde Yıldırma Olgusu ve Yıldırma Mağdurlarının Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma,” *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(3), 37-65.

International Labor Office (ILO) (1998) *Violence On The Job-a Global Problem*. [Aktaran: Tınaz, P. (2006) *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, İstanbul: Beta Yayıncılık.]

Karyağdı, A. (2007) Örgütlerde Yıldırma ve Bir Araştırma, Malatya: İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Katz, D. ve Kahn, R. L. (1977) *Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi*, Ankara: TODAİE Yayınları.

Kocaoğlu, M. (2007) Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz, Yıldırma) Uygulamaları ve Motivasyon Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Kurşunoğlu, A., Bakay, E. ve Tanrıöğen, A. (2008) “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri” *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(2), 101-115.

Kutlu, F. (2006) İş Yerinde Tacizin (Mobbing) Çalışanın Tükenmişliği Üzerine Etkisi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Leymann, H. (1996) “The Contend and Development of Mobbing at Work,” *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 165-184.

Mansur, F.A. (2008) İşletmelerde Uygulanan Mobbingin (Psikolojik Şiddet) Örgütsel Bağlılığa Etkisi, Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Mercan, N. (2007) Örgütlerde Mobbingin Örgüt İklimiyle İlişisine Yönelik Bir Araştırma, Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Ocak, S. (2008) Öğretmenlerin Duygusal Taciz (Mobbing)’e İlişkin Algıları (Edirne İli Örneği), Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Onbaş, N. (2007) İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Eğitim Örgütlerinde Duygusal Şiddete İlişkin Görüşleri Üzerine Bir Araştırma, Şanlıurfa: Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Özler, D. E., Şahin, M. D. ve Atalay, C. G. (2008) “Mobbingin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma,” *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22, 37-60.

Palaz, S., Özkan, S., Sarı, N., Göze, F., Şahin, N. ve Akkurt, Ö. (2008) “İşyerinde Psikolojik Taciz Davranışları Üzerine Bir Araştırma; Bandırma Örneği,” *“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10(4), 41-58.

Sağlam, A. Ç. (2008) İlköğretim Okullarında Mobbing’e (Psikolojik Şiddete) İlişkin Öğretmen Görüşleri, *Eurasian Journal of Educational Research*, (32), 133-142.

Sönmezışık, S. (2011) Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin Psikolojik Yıldırma İlişkin Algıları, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Tüzel, E. (2008) Araştırma Görevlilerinin Maruz Kaldıkları Yıldırma (Mobbing) Davranışlarının Araştırma Görevlilerinin Sahip Oldukları Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi (Gazi Eğitim Fakültesi Örneği), Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi A.B.D.,Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Urasoğlu, H. B. (2007) Ortaöğretim Öğretmenlerinde Psikolojik Şiddet Düzeyi, Niğde: Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Yılmaz A., Özler E. D. ve Mercan N. (2008) “Mobbing ve Örgüt İklimi ile İlişisine Yönelik Ampirik Bir Araştırma”, *Electronic Journal of Social Sciences*, 7(26), 334-357.

Yüksel, M. ve Tunçsiper, B. (2011) “The Relationship Between Mobbing and Organizational Commitment in Workplace,” *International Review of Management and Marketing*, 1(3), 54-64.