



**ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL MUHALEFET, MOBBİNG
(YILDIRMA) YAŞAMA DÜZEYLERİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
ARASINDAKİ İLİŞKİ VE BAZI DEĞİŞKENLERE GÖRE
İNCELENMESİ**

Sezen Çam

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

EKİM, 2021

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU

Bu tezin tüm hakları saklıdır. Kaynak göstermek koşuluyla tezin teslim tarihinden itibaren.
..... (....) ay sonra tezden fotokopi çekilebilir.

YAZARIN

Adı : Sezen
Soyadı : Çam
Bölümü :EğitimYönetimi
İmza :
Teslim tarihi :

TEZİN

Türkçe Adı : Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefet, Mobbing (Yıldırma) Yaşama
Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Ve Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi

İngilizce Adı : The Relationshipbetween Teachers' Level of
OrganizationalDissentMobbing and Organizational Commitmentand Research(Examining)
AccordingtoSomeVariables

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakça da belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Yazar Adı Soyadı: Sezen ÇAM

İmza:

JÜRİ ONAY SAYFASI

Sezen ÇAM tarafından hazırlanan Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefet, Mobbing (Yıldırma) Yaşama Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki ve Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği ile Gazi Üniversitesi Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Prof. Dr. Necati CEMALOĞLU

.....

(Eğitim Yönetimi,Gazi Üniversitesi)

Başkan: (Prof.Dr. Sait AKBAŞLI)

.....

(Eğitim Yönetimi,Hacettepe Üniversitesi)

Üye: (Doç.Dr. Vildan ALTINOK)

.....

(Eğitim Yönetimi,Gazi Üniversitesi)

Tez Savunma Tarihi: 01/10 /2021

Bu tezin Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans tezi olması için şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Prof. Dr. Yücel GELİŞLİ

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

.....

TEŞEKKÜR

Bu araştırma sürecinde öneri ve eleştirileriyle her zaman yanımda olan bana her daim güvenen, inanan, destekleyen ve beni yönlendiren değerli hocam ve tez danışmanım Prof. Dr. Necati CEMALOĞLU'na teşekkürlerimi sunarım.

Araştırma için gerekli sayısal verilerin toplanmasına yardımcı olan Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğüne, araştırma için gerekli verilerin toplanmasına yardımcı olan tüm okul yöneticilerine ve öğretmen arkadaşlarıma teşekkür ederim. Her daim yanımda olup benim için her türlü fedakarlığı yapan ve desteklerini esirgemeyen çok değerli kızlarım Rumeysa Selen ÇAM ve Zeynep ÇAM'a, gölgesini hep hissettiğim annem Fatma ÜRKÜTEN'e sevgilerimi ve teşekkürlerimi sunarım.

**ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL MUHALEFET, MOBBİNG
(YILDIRMA) YAŞAMA DÜZEYLERİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
ARASINDAKİ İLİŞKİ VE BAZI DEĞİŞKENLERE GÖRE
İNCELENMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

Sezen Çam

GAZİ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Ekim, 2021

ÖZ

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin örgütsel muhalefet, mobbing yaşama düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi saptamak ve bazı değişkenlere göre incelemektir. Araştırma ilişkisel tarama modelindedir ve seçkisiz olmayan örnekleme yöntemlerinden amaçsal örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırma Ankara ilinde random tekniği ile seçilen Çankaya, Keçiören ve Pursaklar ilçelerinde, resmi ilk ve ortaokullarda görev yapan 463 öğretmen üzerinde yapılmıştır. Araştırmada 3 ayrı veri toplama aracı kullanılmıştır. Özdemir (2010) tarafından geliştirilen “Örgütsel Muhalefet Ölçeği”, Einarsen ve Raknes(1997) tarafından geliştirilen ve Cemaloğlu(2007) tarafından Türkçeye uyarlanan “Negatif Davranışlar Ölçeği” ve Meyer ve Allen(1984) tarafından geliştirilen veBoylu, Pelit ve Göçer (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanıldı. Araştırma verilerinin analizinde yapısal eşitlik modeli (Path analizi), Kruskal Wallis ve Mann-Whitney U testi hesaplandı. Araştırma sonucunda; öğretmenlerin en fazla örgütsel muhalefet ölçeğinin alt boyutu olan“açık muhalefet” davranışlarını gerçekleştirdikleri; her beş öğretmenden birisinin mobbingemaruz kaldığı; örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutu

olan “duygusal bağıllık” davranışlarını daha fazla yaşadıkları; öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranışlarını sergileme düzeyi arttıkça, mobbing yaşama düzeylerinde de artış olduğu, buna bağlı olarak örgütsel bağıllık düzeylerinde düşme yaşandığı; kadın öğretmenlerin haber uçurma, açık muhalefet ve genel örgütsel muhalefette, erkek öğretmenlere göre daha fazla örgütsel muhalefet sergiledikleri; evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere göre daha fazla örgütsel muhalefet yaptıkları; ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel muhalefette, ilkokulda görev yapan öğretmenlere göre daha fazla örgütsel muhalefet yaptıkları; kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha fazla mobbing yaşadıkları; buna karşın öğretmenlerin yaşlarının, kıdemlerinin, medeni durumlarının, görev yaptıkları kademelerinin ve alanlarının mobbinge maruz kalmada etkili olmadığı;³¹ ve üzeri yıl görevli öğretmenlerin daha fazla duygusal bağıllık yaşadıkları; ortaokulda görev yapan öğretmenlerin ilkokulda görev yapan öğretmenlere göre daha fazla örgütsel bağıllık hissettikleri; öğretmenlerin cinsiyetlerinin, yaşlarının, medeni durumlarının ve alanlarının örgütsel bağıllık düzeylerini etkilemediği bulgularına ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler : Öğretmen, Örgütsel Muhalefet, Mobbing, Örgütsel Bağıllık

Sayfa Adedi :xvi + 125

Danışman :Prof. Dr. Necati CEMALOĞLU

**THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS' LEVEL OF
ORGANIZATIONAL DISSENT MOBBING AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND RESEARCH (EXAMINING)
ACCORDING TO SOME VARIABLES**

M. S. Thesis

Sezen am

GAZI UNIVERSITY

GRADUATE SCHOOL OF EDUCATIONAL SCIENCES

October, 2021

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the relationship between teachers organizational opposition, mobbing experience and their organizational commitment and to examine them according to some variables. The research is in the relational survey model and purposeful sampling method, one of the non-random sampling methods. The research was conducted on 463 teachers working in public schools; primary and secondary schools in ankaya, Keçiören and Pursaklar districts selected by random technique in Ankara. Three different data collection tools were used in the study. The "Organizational dissent Scale" developed by zdemir (2010), the "Negative Behavior Scale" developed by Einarsen and Raknes (1997) and adapted in to Turkish by Cemaloğlu (2007), and the "Negative Behavior Scale" developed by Meyer and Allen (1984) and Boylu, Pelit and Ger (2007) The "Organizational Commitment Scale" adapted to Turkish was used. Structural equation model (Path analysis), Kruskal Wallis and Mann-Whitney U test were calculated in the analysis of the research data. As a result of the research; teachers mostly performed "open dissent" behaviors, which is the sub-dimension of the organizational dissent scale. one in five teachers was exposed to mobbing; they experience more "emotional

commitment" behaviors, which is a sub-dimension of the organizational commitment scale, more; As teachers exhibit organizational dissent behaviors, their level of mobbing increases, accordingly, there is a decrease in organizational commitment levels; female teachers exhibit more organizational dissent than male teachers in whistleblowing, open dissent, and general organizational dissent, married teachers show organizational dissent behaviors when compared to single teachers, teachers working in secondary schools show more organizational dissent behaviours than teachers working in primary schools; female teachers experience mobbing more than male teachers; nonetheless, age, work experience (occupational tenure), marital status, fields/branches of teachers are found to be non effective in being exposed to mobbing, teachers working in secondary schools feel more organizational commitment than teachers working in primary schools; it is found that teachers' gender, age, marital status and fields do not affect their organizational commitment levels.



Key Words : Teacher, Organizational Dissent, Mobbing, Organizational Commitment

Page Number : xvi + 125

Supervisor : Prof.Dr. Necati CEMALOĞLU

İÇİNDEKİLER

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU	i
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI.....	ii
JÜRİ ONAY SAYFASI.....	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
ÖZ	v
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER.....	ix
TABLolar LİSTESİ.....	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xv
SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ.....	xvi
BÖLÜM 1.....	1
GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı	3
1.3. Araştırmanın Önemi.....	4
1.4. Sayıtlar.....	5
1.5. Sınırlılıklar.....	6
1.6. Tanımlar	6
BÖLÜM 2.....	7
KAVRAMSAL ÇERÇEVE	7
2.1. Muhalefet	7
2.1.1. Örgütsel Muhalefet.....	7

2.1.1.1. Örgütsel Muhalefet Boyutları.....	9
2.1.1.2. Örgütsel Muhalefet Nedenleri	11
2.1.1.3. Örgütsel Muhalefetin Sonuçları.....	14
2.2. Mobbing	15
2.2.1. Mobbing Kavramı	15
2.2.2. Mobbing Nedenleri	17
2.2.3. Mobbing Sonuçları	20
2.2.3.1. Mobbingin Kişi Üzerindeki Etkisi.....	20
2.2.3.2. Mobbingin Örgüt Üzerindeki Etkisi	22
2.2.3.3. Okulda Mobbing Eylemlerinin Sonuçları.....	24
2.3. Örgütsel Bağlılık	25
2.3.1. Tanım.....	25
2.3.2. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması.....	27
2.3.2.1. Tutumsal Bağlılık	28
2.3.2.1.1. Kanter'in Yaklaşımı.....	29
2.3.2.1.2. Etzioni'nin Yaklaşımı	30
2.3.2.1.3. O'Reillyve Chatman'ın Yaklaşımı.....	31
2.3.2.1.4. Penley ve Gould'un Yaklaşımı	32
2.3.2.1.5. Allen ve Meyer'in Yaklaşımı	34
2.3.2.2. Davranışsal Bağlılık.....	37
2.3.2.2.1. Becker'in Yaklaşımı.....	38
2.3.2.2.2. Salancik'in Yaklaşımı.....	40
2.3.2.2.3. Çoklu Bağlılık	40
BÖLÜM III	42
YÖNTEM.....	42
3.1. Araştırmanın Modeli	42
3.2. Evren ve Örneklem	42

3.3. Veri Toplama Araçları	49
3.3.1. Örgütsel Muhalefet Ölçeği.....	49
3.3.2. Negatif Davranışlar Ölçeği (NDÖ).....	56
3.3.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği	59
3.4. Verilerin Toplanması ve Analizi	66
BÖLÜM IV	71
BULGULAR VE YORUM	71
4.1. Araştırmanın Birinci Alt problemine İlişkin Bulgular.....	71
4.2. Araştırmanın İkinci Alt problemine İlişkin Bulgular	72
4.3. Araştırmanın Üçüncü Alt problemine İlişkin Bulgular	74
4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	75
4.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	80
BÖLÜM VI	96
TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	96
5.1. Tartışma	96
5.2. Sonuçlar	103
5.3. Öneriler	104
KAYNAKLAR.....	106
EKLER.....	117
EK 1.Kişisel Bilgi Formu.....	118
EK 2.Örgütsel Muhalefet Ölçeği.....	119
EK 3.Mobbing(Yıldırma) Davranışları Ölçeği.....	121
EK 4.Örgütsel Bağlılık Ölçeği.....	123
EK 5. Ölçek Kullanım İzinleri	125

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1.Örgütsel muhalefeti tetikleyen olayların tipolojisi	13
Tablo 2.Mobbing Mağdurlarına İlişkin Sonuçlar.....	22
Tablo 3. Araştırmanın Evrenine İlişkin Dağılım.....	43
Tablo 4. Araştırmanın Örneklemine İlişkin Dağılım	44
Tablo 5. Araştırmanın Örneklemine İlişkin Dağılım	45
Tablo 6. Anket Uygulanan Okullar	46
Tablo 7. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyetlerine İlişkin Dağılım	46
Tablo 8. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yaşlarına İlişkin Frekans Dağılımları	47
Tablo 9. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kıdemlerine İlişkin Dağılım	47
Tablo 10. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Medeni Durumlarına İlişkin Dağılım.....	48
Tablo 11. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Eğitim Kademesine İlişkin Dağılım	48
Tablo 12. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Alanlarına İlişkin Dağılım	48
Tablo 13. ÖMÖ'nün Birinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizi Sonuçları.....	51
Tablo 14. ÖMÖ'nün Birinci Düzey DFA Uyum Değerleri	52
Tablo 15. ÖMÖ'nün İkinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizi Sonuçları.....	54
Tablo 16. ÖMÖ'nün İkinci Düzey DFA Uyum Değerleri	55
Tablo 17. ÖDÖ'nün Birinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizi Sonuçları	57
Tablo 18. NDÖ'nün Birinci Düzey DFA Uyum Değerleri.....	58
Tablo 19. ÖBÖ'nün Birinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizi Sonuçları.....	61

Tablo 20. <i>ÖBÖ'nün Birinci Düzey DFA Uyum Değerleri</i>	62
Tablo 21. <i>ÖBÖ'nün İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları</i>	64
Tablo 22. <i>ÖBÖ'nün İkinci Düzey DFA Uyum Değerleri</i>	65
Tablo 23. <i>Yapısal Eşitlik Modeline İlişkin Uyum İndeksleri ve Değerlendirme Ölçütleri</i> ..	69
Tablo 24. <i>Sürekli Değişkenler İçin Normallik Testi</i>	70
Tablo 25. <i>Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefet Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler</i>	71
Tablo 26. <i>Öğretmenlerin Mobbing Yaşama Düzeylerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler</i> ..	72
Tablo 27. <i>Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin İş Yerinde Mobbinge Maruz Kalmaya İlişkin Frekans Dağılımları</i>	74
Tablo 28. <i>Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler</i>	74
Tablo 29. <i>Modelin Path Analizine İlişkin Uyum Değerleri</i>	76
Tablo 30. <i>Araştırma Modeline İlişkin YEM Sonuçları</i>	78
Tablo 31. <i>Öğretmenlerin cinsiyetleri ile örgütsel muhalefet ölçeğine ilişkin Mann-Whitney u testi sonuçları</i>	81
Tablo 32. <i>Öğretmenlerin yaşları ile örgütsel muhalefet ölçeğine ilişkin Kruskal-Wallis H Testi sonuçları</i>	82
Tablo 33. <i>Öğretmenlerin kıdemleri ile örgütsel muhalefet ölçeğine ilişkin Kruskal-Wallis H Testi sonuçları</i>	83
Tablo 34. <i>Öğretmenlerin medeni durumları ile örgütsel muhalefet ölçeğine ilişkin Mann-Whitney u testi sonuçları</i>	84
Tablo 35. <i>Öğretmenlerin kademesi ile örgütsel muhalefet ölçeğine ilişkin Mann-Whitney u testi sonuçları</i>	85
Tablo 36. <i>Öğretmenlerin alanları ile örgütsel muhalefet ölçeğine ilişkin Kruskal-Wallis H Testi sonuçları</i>	86
Tablo 37. <i>Öğretmenlerin cinsiyetleri ile mobbing ölçeğine ilişkin Mann-Whitney u testi sonuçları</i>	87

Tablo 38. Öğretmenlerin yaşları ile mobbing ölçeğine ilişkin Kruskall-Wallis H Testi sonuçları	87
Tablo 39. Öğretmenlerin kıdemleri ile örgütsel muhalefet ölçeğine ilişkin Kruskall-Wallis H Testi sonuçları.....	88
Tablo 40. Öğretmenlerin medeni durumları ile mobbing ölçeğine ilişkin Mann-Whitney u testi sonuçları.....	88
Tablo 41. Öğretmenlerin kademesi ile mobbing ölçeğine ilişkin Mann-Whitney u testi sonuçları	89
Tablo 42. Öğretmenlerin alanları ile mobbing ölçeğine ilişkin Kruskall-Wallis H Testi sonuçları	89
Tablo 43. Öğretmenlerin cinsiyetleri ile örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin Mann-Whitney u testi sonuçları.....	90
Tablo 44. Öğretmenlerin yaşları ile örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin Kruskall-Wallis H Testi sonuçları.....	91
Tablo 45. Öğretmenlerin kıdemleri ile örgütsel muhalefet ölçeğine ilişkin Kruskall-Wallis H Testi sonuçları.....	92
Tablo 46. Öğretmenlerin medeni durumları ile örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin Mann-Whitney u testi sonuçları.....	93
Tablo 47. Öğretmenlerin kademesi ile örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin Mann-Whitney u testi sonuçları.....	94
Tablo 48. Öğretmenlerin alanları ile örgütsel muhalefet ölçeğine ilişkin Kruskall-Wallis H Testi sonuçları.....	95

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması	27
Şekil 2.Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli.....	37
Şekil 3.Davranışsal Bağlılık Süreci.....	38
Şekil 4.ÖMÖ DFA Sonuçları: Birinci düzey yol diyagramı	53
Şekil 5. Örgütsel Muhalefet Ölçeği:İkinci Düzey Yol Diyagramı	55
Şekil 6. Mobbing Ölçeği DFA Sonuçları: Birinci Düzey Yol Diyagramı	59
Şekil 7. Örgütsel Bağlılık Ölçeği DFA Sonuçları: Birinci Düzey Yol Diyagramı	63
Şekil 8. Örgütsel Bağlılık Ölçeği DFA Sonuçları: İkinci Düzey Yol Diyagramı	66
Şekil 9. Kavramsal Model	75
Şekil 10. Araştırma İçin Kurulan Yapısal Eşitlik Modeli	79

SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ

DFA	Doğrulayıcı Faktör Analizi
ÖMÖ	Örgütsel Muhalefet Ölçeği
NDÖ	Negatif Davranışlar Ölçeği
ÖBÖ	Örgütsel Bağlılık Ölçeği
RMSEA	RootMeanSquareError of Approximation
SRMR	StandardizedRootMeanSquareResidual
NNFI	Non-Normed Fit Index
CFI	Comparative Fit Index
GFI	Goodness of Fit Index
AGFI	AdjustedGoodness of Fit Index

BÖLÜM 1

GİRİŞ

Araştırmanın bu bölümünde, ilgili literatür özetlenerek, ele alınan problemin durumuna, araştırmanın amacına, önemine, varsayımlara, kapsam ve sınırlılıklara ve araştırmada kullanılan tanımlara ilişkin bilgilere yer verilmektedir.

1.1.Problem Durumu

Bir ülkede eğitim oranı kalkınmanın en önemli ölçütlerinden biridir. Dolayısıyla ülkenin gelişiminde gerekli nitelik ve niceliğe sahip bireylerin yetiştirilmesi, öğretmenlere bu fırsatı verecek ortamların hazırlanması ile olasıdır. Bir başka deyişle, ülkenin gereksinimi olan insan gücünün istenen kaliteye ulaşabilmesi için öğretmenlere işlerinde mutlu ve huzurlu çalışabileceği ortamlar yaratılmalıdır (Ayan ve Ark.,2009) Psikolojik anlaşmalara göre bireyin isteklerinin ya da beklentilerinin karşılanamadığını hissetmesi halinde, işine ve işyerine karşı negatif tutumlar geliştirmesi söz konusu olabilmektedir (Tütüncü'den aktaran Akşit Aşık, 2010). Yapılan araştırmalar göstermektedir ki, içsel ve dışsal etkenler tam olarak sağlanamadığında, öğretmenlerde iş doyumsuzluğu (Ayan ve Ark.,2009) meydana gelmektedir. Öğretmen kendi dünyasına uygun ve kendine özgü nitelikte çizdiği amaçlarına ulaştığı ölçüde mutludur, tersi durumda ise mutsuz, huzursuz ve sürekli gerilim içindedir. Doyumsuzluktan kaynaklanan boşluk duygusu çalışma verimine etki eder. Bazen de kişiyi duygusal ise saldırganlığa iter. Çoğu kez nedeni bilinmeyen çatışma ve sürtüşme kaynağına inildiğinde bireysel doyumsuzluk ve motivasyon eksikliği görülür (Erkan, 2017).

İş doyumsuzluğu ve motivasyon eksikliğinin sonucu olarak, işe karşı bıkkınlık, isteksizlik, performans düşüklüğü, üst üste sürekli alınan izinler ve raporlar görülmektedir (Tınaz, 2006). Yapılan araştırmalar göstermektedir ki, öğretmenler, yaşadıkları bu olumsuz

durumlarla ilgili genel olarak; işe gitmek istememe (Arslan, 2007; Kaymakçı, 2008; Yaman, 2007), huzursuzluk (Ertüreten, 2008), depresyon (Arslan, 2007; Tanoğlu, 2006; Yaman, 2007) ve bu durumu öğrencilere yansıtmak olarak ifade etmişlerdir (Yaman ve ark. , 2010). Bunun yanında Kaymakçı (2008) iş doyumsuzluğu ve motivasyon eksikliğinin, iş değiştirme düşüncesi, iş verimliliği, performans ve çalışanların kendilerini işletmelerde çaresiz hissettikleri görüşündedirler.

Oysaki eğitim neferleri olarak adlandırılan öğretmenler, öğrencilerini en iyi şekilde yetiştirmek, bilgi birikimlerini aktarmak, örgütün amaçlarına uygun hareket etmek durumundadır. Her örgüt üyesi örgütüne bağlı olarak iş doyumunu yaşamak ister. Bunun karşılığında da her örgüt lideri, üyelerinin örgütsel bağlılıklarını arttırmak ister. Ancak yaşanan iş doyumsuzluğu, motivasyon kaybı, iş değiştirme düşüncesi gibi nedenlerle öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları azalmaktadır. Öğretmenlerin ya da diğer iş görenlerin örgütsel bağlılıklarını olumsuz yönde etkileyen değişkenleri saptamaya yönelik olarak yapılan araştırmalarda, öğretmenlerin iş doyumsuzluğu, çalışma saatleri, demografik değişkenler, örgütün kültürü, örgütün sağlığı ve yöneticilerin liderlik stillerinin etkili olduğunu göstermektedir (Tuncer, ; Özsoy vd. , ; Kömürcüoğlu'ndan aktaran Ergener, 2008).

Bu araştırmalara paralel olarak son yıllarda karşımıza çıkan ve örgütsel psikolojik baskı olarak tanımlanan mobbing (yıldıрма) kavramı örgütsel bağlılığı etkileyen en önemli unsurlardan biri olmaktadır. İlgili literatür incelendiğinde, liderlik özelliklerinden beklenen yaklaşımı sergilemeyen örgüt yöneticisinin çalıştığı astlarına söz hakkı vermemesi, konuşmaya çalışan astını sözlü saldırılarla susturması, çalışma arkadaşları tarafından dışlanması, konuşulmaması yada az konuşulması, alay edilmesi, yapamayacağı zorlu görevlerin verilmesi (Leymandan aktaran Daşcı, 2014), örgütte olgunlaşmamış örgüt kültürünün olması ve bu nedenle örgütte sorunların yaşanması, görev dağılımlarının belirsizliği ve buna bağlı olarak yaşanan sorunlar, örgüt içinde guruplaşmalardan yada çatışmalardan kaynaklı iletişim sorunları (Cemaloğlu, 2007b; Nazaroğlu'ndan aktaran Daşcı, 2014) mobbing davranışlarının nedeni olarak görülmektedir.

Mobbinge maruz bırakılmış iş görenlerin, çalışmakta oldukları işletmelerine karşı tutumlarının olumsuz yönde etkilendiği görülmektedir (Karcıoğlu ve Çelik, 2012, s. 64). Dolayısı ile psikolojik taciz sonucunda, çalışanların iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları azalmakta ve işten ayrılma niyeti oluşmaktadır (Yıldız vd. den aktaran Yıldırım vd. 2014).

Mobbing davranışı iki farklı aşamadan oluşur; birincisi kontrol altına alma, kendine itiraz edemeyecek duruma getirmek; bu aşamada amaç mağdurun kendine olan güvenini, özsaygısını yitirtmeye çalışarak kendilerine tabi olunmasını sağlamaktır. İkincisi ise tasfiye etmektir. Burada amaç mağdur ekip arkadaşlarından yada işyerinden uzaklaştırılır. Bu süreçte mobbinge maruz kalan kişi mobbingi eleştirdiğinde kurum eleştiriliyor, mobbinge karşı çıktığında kurumun menfaatlerine karşı çıkılıyor şeklinde gösterilir. Mağdur kendini savunduğunda kurumla çatışmaya girmiş gibi gösterilerek kurum gücüyle mağdurun üzerine gidilir. Mağdur haklıyken haksız durumuna düşer. Herşeye isyan eden, agresif kişilik gibi gösterilmeye çalışılır (Tutar, 2004).

Örgütte karşılaşılan problemlerin ve karşıt görüşlerin örgüt üyeleri tarafından dile getirilmesi olarak tanımlanan *örgütsel muhalefet* de mobbing sebepleri arasında sayılabilir. Örgütsel muhalefeti tetikleyen unsurlar incelendiğinde, yöneticilerin örgüt üyelerine yönelik davranışlarının adaletsiz ve örgüt üyelerinin haklarını ihlal edici yönde olmasına ilişkin ve çalışanların iş veriminin değerlendirilmesine yönelik muhalefetler şeklinde olduğu görülmüştür (Kassing ve Armstrong'dan aktaran Dağlı ve Ağalday, 2015). Kurumla çatışma olarak algılanabilen bu davranışlar sonucunda öğretmenlerin mobbinge maruz kalma sebepleri arasında örgütsel muhalefetle ilişkisi olduğu ve bunların sonucunda örgütsel bağlılığa etki ettiği düşünülmektedir. Bu araştırma, örgütsel muhalefette bulunan öğretmenlerin mobbing yaşama düzeyleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemeye yöneliktir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, ilkökul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel muhalefet, mobbing ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi bazı değişkenlere göre incelemektir.

Bu amaca ulaşabilmek için aşağıdaki alt problemlere cevap aranmıştır:

1. Öğretmenlerin örgütsel muhalefet yaşama düzeyi nedir?
2. Öğretmenlerin mobbing yaşama düzeyi nedir?
3. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi nedir?
4. Öğretmenlerin örgütsel muhalefeti, mobbing ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

5. Öğretmenlerin örgütsel muhalefet, mobbing ve örgütsel bağlılık düzeyleri;

5. 1.Cinsiyete,

5. 2.Yaş,

5. 3.Branşa,

5. 4.Medeni duruma,

5. 5. Kıdeme,

5. 6. Eğitim kademesine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

1.3. Araştırmanın Önemi

Geçmişten günümüze eğitim çalışanlarıyla ilgili olarak birçok araştırma yapılmış ve sorunların çözümlerine odaklanılmıştır. Ancak yine de günümüzde eğitim çalışanları özellikle de öğretmenlerin sorunları güncellenmekte ve yeni araştırmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

Yapılan literatür taramalarında örgütsel bağlılık ve son zamanlarda gündeme gelen mobbing hakkında yeteri kadar araştırma sonucu bulunmaktadır. Örgütsel muhalefet ve örgütsel bağlılıkla ilgili sınırlı sayıda araştırmaya rastlanmıştır. Ancak örgütsel muhalefet, mobbing ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin bir arada kullanıldığı ve bu değişkenler arasındaki ilişkileri içeren bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Bu araştırma, örgütlerde görülen kişilerarası etkileşimin psikolojik boyutlarını inceleyerek var olan sorunların tespitini ve çözüm önerilerini ortaya koyacaktır.

Örgütsel bağlılık, öğretmenlerin okullarında yakaladıkları etkililik derecesi ile iş doyumunu ve içsel tatminini ifade etmektedir. Öğretmenlerin verimli çalışabilmeleri için okullarına, öğrencilerine ve mesleğine bağlı olmaları gerekmektedir. Eğitim liderleri de örgütlerine bağlı çalışanlar istemektedir. Bu çalışmada öğretmenlerin örgütlerine bağlılık düzeyleri tespit edilecektir. Böylece örgütsel bağlılığın düşük olduğu saptanan durumlarda ortaya çıkan sonucun nedenleriyle ilgili araştırma yapılmasına öncülük edecektir.

Örgütsel bağlılığı etkileyen değişkenler arasında mobbing ve örgütsel muhalefet bulunmaktadır. Mobbinge maruz kalan öğretmenlerdeki baskı, çalıştığı okuldan başka bir okula geçme niyetinin oluşmasına sebebiyet vermektedir. Başka bir okula geçmeyi düşünen öğretmen enerjisini bu yönde harcayacak ve eğitim öğretim faaliyetlerine

odaklanamayacaktır. Bu durum eğitim öğretim faaliyetlerini olumsuz etkileyecek ve kaynak israfına sebep olacaktır. Mobbing yaşama düzeyleri tespit edilen öğretmenlerin psikolojik durumları, davranışları ve sorunla başa çıkma yöntemleri hakkında ayrıntılı şekilde araştırma yapılabilmesine ve oluşabilecek olumsuz sonuçların telafisi için önlem alınabilmesine olanak sağlanacaktır.

Örgütsel muhalefetin örgütsel bağlılık, iş doyumu ve örgüt içinde özgür ifade ortamını besleyen bir olgu olduğunu düşünmek mümkündür. Muhalefetin yöneticilere karşı dile getirilebilmesi pozitif örgütsel davranış unsurları ile birbirini besler gözükmektedir. Ancak örgütsel muhalefet yapan öğretmenlerin karşılaşılabilecekleri olumsuz durumlar bu düşüncelerini değiştirecek ve bu durum aynı zamanda okul demokrasisini olumsuz etkileyecektir. Öğretmenlerin muhalefet sonucunda yaşadıkları sorunlar derinlemesine incelenecek ve bunların hangi demografik değişkenlere göre farklılık gösterdiğini açıklar nitelikte bulgular ortaya koyması beklenmektedir. Böylece okullarda var olması beklenen demokratikleşme süreç için ortam hazırlanabilecektir.

Okul örgütünde de bir öğretmenin çalıştığı okuldan başka bir okula geçme niyetinin oluşması öğretmenin enerjisinin okul arayışına harcanmasına sebebiyet verebilir. Bu da o okul örgütünde zaten bu okuldan gideceğim fikriyle devam etmekte olan öğretmenin eğitim-öğretim faaliyetlerine odaklanmasını negatif yönde etkileyebilir.

Bu çalışmada, öğretmenlerin okullarında örgütsel muhalefet sonucunda mobbing yaşama düzeyleri ve bu değişkenlerin örgütlerine karşı bağlılıklarını etkileme dereceleri tespit edileceğinden örgütsel bağlılığı kuvvetlendirici yöntemlerin bulunması ve hayata geçirilmesinde eğitim liderleri için yol gösterici olması beklenmektedir.

1.4. Sayıtlar

Bu çalışmada geçerli olan sayıtlar aşağıda belirtilmiştir:

- 1.Araştırmanın yöntemi, ilk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel muhalefet, mobbing ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarabilecek niteliktedir.
- 2.Araştırmaya katılan öğretmenler, veri toplama aracını cevaplamada ve yapılan görüşmelerde samimi ve objektif olarak davranmıştır.
- 3.Araştırma evreni araştırmanın amacına uygundur.

1.5. Sınırlılıklar

Araştırma bazı sınırlılıklar içermektedir. Bu nedenle araştırma sonuçları yorumlanırken aşağıda belirtilen sınırlılıklar göz önünde bulundurulmalıdır:

- 1.Araştırma Ankara ili merkez sınırları içerisinde 2019-2020 eğitim öğretim yılında eğitim veren ilk ve ortaokul kurumları ile sınırlı tutulmuştur.
- 2.Araştırma Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı devlet okullarında yapılmış olup, özel okullar bunların dışında tutulmuştur.
- 3.Araştırma verileri araştırmacı tarafından sunulan ölçme aracına öğretmenlerinin verdiği yanıtlardan elde edilen bilgilerle sınırlıdır.
- 4.Katılan öğretmenlerin gönüllülükleri ile sınırlı tutulmuştur.
5. Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetleri, yaşları, medeni durumları, eğitim kademeleri, kıdem ve branşları ile sınırlıdır.
6. Söz konusu çalışmanın en önemli sınırlılıklarından bir diğerini de çalışanların örgütsel muhalefet ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin değerlendirilmesinde kullanılan anket formlarında ad-soyadı gibi mahremiyeti ortadan kaldıran bilgilerin bulunmadığının ve her türlü cevabın gizli tutulacağına belirtilmiş olmasına rağmen yine de yeterince samimi davranmamış olmalarıdır.

1.6. Tanımlar

Araştırmada geçen önemli kavram ve tanımlar aşağıda açıklanmıştır:

Örgütsel Muhalefet:Örgütte karşılaşılan problemlerin ve karşıt görüşlerin örgüt üyeleri tarafından dile getirilmesidir (Kassing'den aktaran Dağlı ve Ağalday, 2015).

Mobbing(Yıldıрма): Bir kişiye bir veya daha fazla kişi tarafından belli bir devamlılıkta ve sürekli olarak (en az altı ay) uygulanan ve üşmanca tavırlar sergilenen iletişim biçimidir (Leymann'dan aktaran Daşcı, 2014).

Örgütsel Bağlılık:Örgüt üyesinin örgütün amaç, hedef ve değerlerini kabul ederek içselleştirmesi, örgütün bu amaç ve değerlere ulaşması için çaba göstermesi ve örgütte kalmaya istekli olmasıdır (Mercan, 2006).

BÖLÜM 2

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde, araştırmanın amacıyla ilişkili literatür incelenmiştir. Örgütsel muhalefet, mobbing (yıldıрма) ve örgütsel bağlılık kavramları, nedenleri, sonuçları ve türleri hakkında bilgi verilmiştir. Bu incelemeler yapılırken, öğretmenlerin örgütsel muhalefet, mobbing yaşama düzeyleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki ve etki dikkate alınmıştır.

2.1. Muhalefet

Muhalefet sözcüğü dilimize Arapça'dan geçmiştir ve h-l-f kökünden türetilmiştir. Bu kökten türeyen hilaf ve ihtilaf kavramlarının anlamı da ayrı bir yol tutmak, görüş ayrılığı, karşıt, ters gibi anlamlara sahiptir (Ardoğan, 2004).

Muhalefet, “Bir tutuma, bir görüşe, bir davranışa karşı olma durumu, aykırılık; karşı görüşte, tutumda olan kimseler topluluğu” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2020). Genellikle siyasi bir terim olarak kullanılan muhalafet, günümüzde eğitim literatürlerinde kişiler arası ilişkiler boyutu olarak önemli bir araştırma konusu olmuştur.

Özellikle 2000’li yıllarda örgütsel davranış ve yönetim bilimi çerçevesinde ilgi çeken bir kavram olan muhalefet, en genel anlamda, örgüt üyelerinin üstleri ile görüş ayrılığına düşmeleri durumu olarak tanımlanmaktadır (Özdemir, 2010).

2.1.1. Örgütsel Muhalefet

İnsanlar tarih boyunca ihtiyaçlarını tek başlarına karşılamakta zorluk çekmiş ve bu ihtiyaçlarını karşılamak için işbirliği yapma gereksinimi duymuşlardır. Bu sebeple toplumda sağlık örgütü, eğitim örgütü, gıda örgütü vb. örgütler oluşmuştur.

TDK(2020)' deki tanıma göre örgüt, ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik, teşekkül, teşkilat olarak tanımlanmıştır.

Yine benzer bir ifadeyle örgüt, belirli amaç ve amaçlar için bir araya gelen kişilerin, insan eliyle tasarlayarak oluşturduğu, somut ve soyut yüzlerden oluşmuş biçimsel ve sistematik bir yapıdır(Ak Küçükçayır, 2019).

Örgüt, üyeleri tarafından kurulan bir koalisyon olarak görülmektedir (Bursalıoğlu, 2002, s. 15). Örgüt, insanın işbirliği gereksiniminden doğar. Örgütlerde ortak bir amaç vardır ve çalışanlar bu amacı gerçekleştirmek için çaba harcarlar. Örgüt, bireysel amaçların gerçekleştirme aracı olduğu gibi birey de örgütsel amacı gerçekleştirme aracıdır (Aydın, 2000, s. 13). Örgütün amacını gerçekleştirmesi, çalışanların, fiziki, duygusal, sosyal tüm yönlerinden faydalanmasına bağlıdır.

Günümüzde birçok örgüt çalışanlarının motivasyonlarını ve iş verimini arttırmak için örgütte yapılan uygulamalarla ilgili görüşlerini dile getirmeleri konusunda onları teşvik etmektedir. Ancak bazı durumlarda çalışanların düşüncelerini ve görüşlerini ifade şekilleri anlaşmazlık ve muhalefet şeklinde olabilir (Cenkçi ve Ökten, 2013).

Özdemir (2010)'e göre örgütsel muhalefet, örgüt çalışanlarının üstlerinin verdiği kararlara, yaptığı uygulamalara karşı olmaları, üstlerinin tutum ve görüşlerine katılmamaları şeklinde ifade edilebilmektedir. Örgütsel muhalefet, örgüt çalışanlarının üstleriyle karşıt görüşte olmalarının yanı sıra bu karşıt görüşün dile getirilme sürecini de kapsamaktadır (Özdemir, 2010, s. 34).

Örgütsel anlamda muhalefet; çalışanın, örgütünden farklı hissettiği durumlarda karşıt fikirlerini ve anlaşmazlıklarını açıklamasıdır (Kassing, 1997b, s. 311). Kassing(1998) başka bir tanımında örgütsel muhalefeti; örgütün politika ve uygulamaları ile ilgili olarak çalışanın örgütü ile düştüğü anlaşmazlıkları ve çelişen görüşlerini açıklaması olarak tanımlamaktadır. Örgütsel muhalefetin gerçekleşmesi için; çalışanın öncelikle politika ve uygulamaları ile ilgili örgütünden farklı görüşlere sahip olması ve bu farklı görüşleri mutlaka açıklaması gerekmektedir (Kassing, 1998a, s. 183;Yaşa, 2018).

Örgütsel muhalefetin amacı, örgütsel yöntem ve uygulamalar hakkında farklı görüş ve düşünceleri dile getirmek, mevcut sisteme yönelik zıt fikirleri ifade etmek ve örgütsel boyutta yeni bakış açıları oluşturmaktır (Kassing'den aktaranYaşa, 2018). Her ne kadar muhalefet sözcüğü olumsuz bir tutum olarak çağrışım yapıyorsa da çalışanların fikir ve

görüşlerini dile getirerek örgüte katkı sağlamaları önemlidir. Örgüt çalışanları bu fikir ve görüşlerini muhalefet yoluyla ifade etseler de örgütsel muhalefet örgütler için önemli bir iletişim unsurudur (Ötken ve Cenkci, 2013, s. 42).

2.1.1.1. Örgütsel Muhalefet Boyutları

Örgüt üyelerinin nasıl örgütsel muhalefet sergiledikleriyle ilgili yapılan çalışmaların bazılarında “haber uçurma” adı verilen bir kavram ortaya çıkmış ve literatüre girmiştir. “Haber Uçuma” kavramı kelime anlamı olarak İngilizce karşılığı “Isık Çalma” olarak dilimize çevrilmektedir (Özdemir, 2010, s. 64). Yönetin alanında ise “haber uçurma” kavramı, örgütün içinde gerçekleşen veya şahit olunan toplumsal norm ve kurallara aykırı, ahlak dışı veya gayrimeşru görünen uygulamaları, müdahale ederek düzeltme yetkisine sahip olan yada örgüt dışında düzeltici etkisi olduğu düşünülen kişi veya kişilere söylenmesi, ifşa edilmesidir (Miceli ve Near’dan aktaran Alga ve Eroğlu, 2018). Ahlaki bir davranış olmasına karşın, haber uçurma kavramına uygulamada Türkçedeki, “gammazlama”, “ispiyonculuk” (Aktan, 2006, s. 3) ve “ihbarcılık” gibi olumsuz anlamlar yüklenmiştir.

Haber uçurma davranışı, örgüt içi ve örgüt dışı haber uçurma olmak üzere ikiye ayrılabilir (Mansbach ve Bachner’den aktaran Alga ve Eroğlu, 2018). Örgüt içi haber uçurma, çalışanların ara yöneticileri atlayarak örgüt içindeki üst düzey yöneticilere yanlış olarak değerlendirdikleri meseleleri iletmeleridir (Sadykova ve Tutar, 2014, s. 6). Örgüt dışı haber uçurma ise çalışanların sorunu çözebileceğine inanılan sendika ve üst kurumlar gibi örgüt dışı unsurlara bildirmesidir. Haber uçurma genellikle bu tarzda yapılmakta ve memnun olunmayan durum örgüt dışı ve çözüm üretilebileceği düşünülen kurumlara yöneltilir denebilir.

Kassing (1998)’e göre muhalefet üç farklı stratejiyle ortaya konmaktadır. Bunlardan ilki olan açık muhalefet, muhalefet eden tarafından tespit edilmiş olan olumsuz durumun, bu duruma müdahale edebilecek, iyileştirebilecek yönetsel güce sahip olan kişiye doğrudan, açık, anlaşılır biçimde ve yapıcı olarak iletilmesidir. Araştırmalar, iç-denetim odağına sahip, üstleri ile görece iyi bir ilişki içerisinde olan, örgütsel süreçler üzerinde etki gösterebileceği inancı taşıyan ve iş doyum düzeyleri yüksek çalışanların açık muhalefet davranışını daha çok sergilediklerini göstermektedir (Kassing ve Armstrong’dan aktaran Özdemir, 2010). Kassing (1998)’e göre; kendini işine daha adanmış hisseden bir üye daha az adanmışlara kıyasla muhalif görüşlerini daha fazla direkt olarak yöneticilere

iletmeyiseçebilmektedir. (Kassing'den aktaran Yaşa, 2018). Bu ifadeden yola çıkarak örgütsel bağlılığı yüksek bireylerin açık muhalefet yapma durumları daha olasıdır denebilir. Bu muhalefet boyutu için Kassing(2002), muhalefet edenlerin beş farklı yol kullandıklarını söylemiştir. Bunların ilki, “doğrudan başvuru” muhalefet eden kişinin edindiği bilgi ve delillerle yöneticilere başvurmasıdır. İkinci tercih edilen yol, “tekrarlama” ise zaman içerisinde ve belirli aralıklarla iletilmek istenen mesajın tekrarlanmasıdır. Üçüncü yol, “çözüm önerileri sunma”, muhalefet eden kişinin yöneticiye sunduğu delillerin yanında çözüm önerilerini de sunmasıdır. Dördüncü yol, “devreden çıkarma” muhalefet eden kişinin yardımcı olması için düşüncelerini aktardığı yöneticiden beklediği karşılığı alamadığında veya ilgisiz gördüğünde o yöneticiyi devreden çıkarıp bir üst yetkilisine başvurmasıdır. Beşinci yol ise “istifa etmekle tehdit etme” özellikle örgütte tecrübesine ve bilgi birikimine güvenilen kişinin yöneticiyi etkilemesi ve baskı unsuru olabilmesi adına işten ayrılmayla tehdit etmesidir (Kassings 'den aktaran Alga ve Eroğlu, 2018).

İkinci olarak gizli(örtük)muhalefet, örgüt elemanlarının rahatsız oldukları durum yada düşüncelerini söylemek istediklerinde ancak bunun için yeterli ortamın olmadığını anladıklarında ortaya çıkmaktadır. Örgüt elemanları bu durumda fikirlerini yada eleştirilerini ya kendi gibi hisseden çalışma arkadaşlarına yada bu durumla hiç ilgisi olmayan insanlara öfkeyle anlatmaktadır(Kassing'den aktaran Ökten ve Cenkci, 2013). Başka bir ifadeyle örtük muhalefet muhalefet eden kişilerin kendi görüşlerini aktardığında olumsuz durumu düzeltemeyecek veya bir etkisi olmayacak diğer örgüt elemanlarına aktardıklarında oluşmaktadır (Kassing'den aktaranDağlı, 2014). Örgüt yöneticileri bazı durumlarda örgüt çalışanlarını dinlemek istemeyebilmekte ve karşıt görüşlerini ifade etmelerine olanak tanımayabilmektedirler. Bu durumda muhalif görüşleri direkt olarak yöneticiye iletilememekte ve muhalifler dikey muhalefet davranışında bulunamamaktadırlar. Dolayısıyla muhaliflerin, karşıt görüşlerini iş arkadaşlarına iletme durumu daha fazla gözlenmektedir (Kassingve Armstrong'dan aktaran Yaşa, 2018). Örtük muhalefet, genellikle kendisine muhalefet edilen konuyu düzeltmede başarısız ve çözüm önerisi bulamayan yöneticilerin başarısızlıkları olarak değerlendirilir(Burns ve Wagner, 2013). Örgüt üyeleri, “örtük muhalefet” kapsamında, iş arkadaşlarına görüşlerini aktararak onlardan destek almaya çalışma, örgütten işi biter bitmez hemen ayrılma, örgütün etkinliklerine özellikle de yöneticinin de katıldığı etkinliklere katılmama, yöneticinin olduğu yerlerde ortamı terk etme, yönetici tarafından verilen işleri yapmama veya

zamanında yapmayarak geciktirme gibi davranışlar sergileyebilir (Alga ve Eroğlu, 2018). Araştırmalar, yöneticileriyle nitelikli ilişkilere sahip olduğunu düşünen çalışanların, daha fazla açık muhalefet ve daha az örtük muhalefet kullandıklarını ortaya çıkarmıştır. Aksine yöneticisiyle sağlıklı ilişkisi olmayan muhalefet sahiplerinin daha çok örtük muhalefeti tercih ettikleri, üstlerine direk yapıcı olarak muhalefet davranışını söylemedikleri görülmektedir (Kassing, 2000, s. 389).

Dışsal muhalefet ise, muhalefet eden kişinin düşüncelerini örgüt içinde herhangi bir kimseye yani yönetici ve örgüt arkadaşlarına anlatmadan, politik ve basın dışında, hiçbir etkisi olamayacak olan eş, aile üyeleri, örgüt dışı arkadaş ve yabancılara ifade etmesini içermektedir (Kassing'den aktaran Ökten ve Cenkci, 2013). Bu anlamda, dışsal muhalefetin amacı ve işlevi, örgüte dikkat çekmekten çok, bir "katarsis" işlevi görecektir şekilde çalışanların örgütteki iş yaşamlarına dair hayal kırıklıklarının baskısından kurtulma çabalarıdır (Avtgis vd. 'den aktaran Alga ve Eroğlu, 2018). Muhalif kişilerin bu yolu tercih etmesinin sebepleri, aykırı düşüncelerini aktardıkları kişilerin kendilerine olumsuz yönde etkileme ihtimalinin olmaması ya da çok düşük seviyede olmasıdır (Kassing'den aktaran Dağlı ve Ağalday, 2014).

2.1.1.2. Örgütsel Muhalefet Nedenleri

Örgütsel muhalefetin özellikleri değerlendirildiğinde birkaç faktör karşımıza çıkmaktadır. İlk olarak, muhalefet mevcut koşullardaki memnuniyetsizlikten kaynaklanır. İkincisi, muhalefet yönetimden farklı bir konum gerektirir. Üçüncüsü, muhalefet, açık protesto ve dile getirilen itirazı gerektirir. Dördüncüsü, muhalefet doğal olarak düşmanca bir tavır olarak anlaşılır. Beşinci olarak muhalefet; ağırlıklı olarak ilkesel konular içerir. Altıncısı ise, muhalefet özellikle yönetime doğrudan yapılan muhalefet yapıcı bir geribildirim sağlar (Kassing, 1997a, s. 36).

Örgüt üyelerinin muhalif davranışta bulunması için öncelikle örgütte şahit oldukları veya varolan bir sorunun olması ve bu sorunun da kendileri için muhalefet edecek ölçüde önemli olması gerekmektedir. (Graham, 1986, s. 2).

Örgütsel muhalefet sadece fikir ayrılıklarında ibaret değildir. Bu fikir ayrılıklarının söz ve sergilenen davranışlarla da ifade edilmesini içermektedir. Muhalif düşünce muhalefet eden tarafından doğrudan yöneticiye yapılabileceği gibi örgüt arkadaşlarına veya örgüt dışından herhangi bir kişiye de aktarılabilir. Merak edilen bir konu da muhalif davranışların neden

ve nasıl yapıldığı yönündedir. Kassing yaptığı araştırmalar sonucunda geliştirdiği örgütsel muhalefet modelinde 4 aşamalı bir muhalefet sürecinden bahseder. İlk aşamada muhalif kişiyi örgütün düşüncesinden ayıran tetikleyici bir faktör ortaya çıkmıştır. İkinci olarak muhalif bunu nasıl ifade edeceğine karar varmış yani kararını etkileyen bireysel, ilişkisel ve örgütsel faktörlerden birini seçerek ifade etme yoluna gitmiştir. Üçüncü aşamada ise muhalif, muhalefet ettiğinde meydana gelebilecek riskleri düşünüp belirlemekte ve son aşamada ise muhalif düşüncelerini paylaşmaya karar verdiği kişilere aktarmaktadır.

Kassing ve Armstrong'dan aktaran Dağlı ve Ağalday, 2015, “ örgütsel muhalefete yol açan tetikleyici olayları dokuz başlık altında toplamıştır. Bunlar; (i) *örgüt üyelerine yönelik davranışlar*, (ii) *örgütsel değişme*, (iii) *karar alımı*, (iv) *etkisizlik*, (v) *görev/sorumluluk*, (vi) *kaynaklar*, (vii) *etik*, (viii) *performans değerlendirme* ve (ix) *zararın önlenmesidir*. ”Bu başlıklar Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1.

Örgütsel muhalefeti tetikleyen olayların tipolojisi

1.Örgüt Üyelerine Yönelik Davranışlar	Örgüt yöneticilerinin çalışanlara karşı adaletsiz ve haksız davranmalarından dolayı oluşan muhalefet
2.Örgütsel Değişme	Örgütsel değişim sürecinde yaşanan muhalefet
3.Karar Alımı	Örgüt içinde alınan kararlara ve bu kararların alınma şekline yönelik muhalefet
4.Etkisizlik	Örgütteki bazı gereksiz görülen uygulamalara yönelik muhalefet
5. Görev/Sorumluluk	Örgüt üyesinin yada diğer üyelerin örgütteki görev ve sorumluluklarına yönelik muhalefet
6. Kaynaklar	Örgütsel kaynakların temin edilmesi ve kullanılmasına yönelik muhalefet
7. Etik	Örgüt içinde var olduğu düşünülen etik dışı uygulamalara yönelik muhalefet
8. Performans Değerlendirme	Kendisinin ya da diğer örgüt üyelerinin performanslarının değerlendirilmesine yönelik muhalefet
9. Zararın Önlenmesi	Örgütsel kimi uygulamanın örgüt üyesinin kendisine, örgütteki arkadaşlarına ya da diğer paydaşlara zarar vermesine yönelik muhalefet

Kaynak: Kassing, J. W. , Armstrong, T. A. (2002). Someone's going to hear about this; examining the association between dissent-triggering events and employees' dissent expression. Management Communication Quarterly, 16(1), 39-65

,

Öğretmenlerin yönetsel nedenlerden dolayı "çoğunlukla" muhalefet ettikleri durumlar ise sırasıyla; yöneticilerin öğretmenlerin kendileri ile ilgili konularda kendilerine danışmaksızın karar alması, yöneticilerin bazı öğretmenleri kayırması, adil olamayan görev dağılımı, öğretmenler arasında ayrımcılık yapılması, kendileri ile ciddi olmayan bir üslupla konuşması,

kaynakların adaletsiz dağıtımı ve kendisine iletilen problemlere kayıtsız kalması şeklinde tespit edilmiştir (Özdemir, 2010).

Genel bir değerlendirme yapılacak olursa, örgüt çalışanlarının muhalif davranışlar sergilemesinin çok sayıda nedenleri bulunmakta ancak en önemli ve büyük kısmını, örgüt yöneticilerinin yönetsel statüdeki yeterliliklerinin eksik olması, yönetsel niteliklere yeterince sahip olamamalarından kaynaklandığı görüşü ön plana çıkabilir (Alga ve Eroğlu, 2018).

2.1.1.3. Örgütsel Muhalefetin Sonuçları

Örgüt yöneticileri, örgüt içerisinde muhalif davranışlar sergileyen örgüt üyelerine, üç farklı şekilde tepki vermektedir. Yöneticilerin, muhalif örgüt üyelerine yönelik ilk tepkisi, örgüt üyelerini ödüllendirmek iken, diğer iki tepkisi de muhalif davranışlar sergileyen örgüt üyelerini yok saymak ve cezalandırmaktır (Graham, 1986, s. 28).

Örgütsel muhalefet süreç adaletini sağlama (Korsgaard ve Roberson'dan aktaran Kesenve Papuccu, 2016) ve karar alma yeteneklerini geliştirme (Redding'den aktaran Kesen ve Papuccu, 2016) gibi hem muhalif kişiye hem de örgütlere birçok fayda sağlayabilmektedir. Muhalefetin olumlu sonuçlarını gören çalışanlar fikirlerini daha rahat ifade edebilecek; yöneticiler de örgütte oluşan olumlu hava karşısında geri bildirimlerini daha dikkatli ve önemseyerek verebilmektedirler. Hatta Graham(1996, s. 28), bu durumun bir adım ötesi olarak bazı örgüt yöneticileri muhalif davranışları ödüllendirme yoluna gidebileceğini ifade etmektedir.

Açıklanan nedenlerin herhangibirinden dolayı muhalefet gösteren bireye yönetici, olumlu tavır takınıp örgütsel muhalefetin organizasyonların demokratikleşmesinin önemli araçlarından biri olduğunu kabul ederek yaklaşırsa örgütsel demokrasinin yaratacağı elverişli bir örgütsel iklimin çalışanların iş tatmini bulmalarında ve örgütsel bağlılık düzeylerinin güçlenmesine katkısının olabileceği varsayılabilir(Ergün, 2017).

Bazı yöneticilere göre ise muhalefet tehdit olarak algılanabilmektedir. Özdemir (2010 b) tarafından yapılan araştırmada; yöneticilerin, muhalefetin kendilerini okulda huzursuz eden bir etmen olduğunu ve muhalefetin okul üzerinde yıkıcı sonuçlara yol açtığını düşünmekte oldukları bulgusuna ulaşılmıştır.

Yöneticiler yapılan muhalefeti formal konumlarına yönelik bir saldırı olarak algıladığında çalışana yönelik olumsuz tepkiler verebilecek ve intikam duygusu ile hareket edebilecektir. Yöneticiler, muhalefet yapan personele karşı zararlı kayıtlar oluşturma, onları tehdit etme, muhalefet edenin bilgi erişimini engelleyerek ve diğer çalışanlarla temasını keserek

gruptan izole etme, başarısız olmalarını sağlayacak düzenler oluşturma, örgütten uzaklaştırma ya da örgütteki pozisyonunu değiştirme, onlara fiziksel saldırı yapma, hiyerarşik olarak yükselmelerini engellemeye çalışma, kara listeye alarak alanlarında çalıştırmamak gibi misilleme taktiklerinde bulunabilirler (Devine ve Maassarani'den aktaran Ergün, 2017).

Yöneticilerin muhaliflerden intikam almak için ya da onları sindirmek için uyguladıkları yöntemlerden biri de mobbingdir. Mobbing; örgütlerde iş görene yapılan psikolojik saldırı ya da psikolojik linç girişimidir. Mobbingin oluşması için şiddeti yöneten kişinin yetki ya da gücü kullanma eğiliminin oluşması, bu güç ve yetkinin psikolojik veya fiziksel tutum ve davranışlar içermesi, çalışanın psikolojik ya da fiziksel sağlığının etkilenmesinin, işe karşı soğumasının hedeflenmesi ve iki taraf arasında güç dengesizliğinin bulunması gerekir. Herald Ege; mobbingin en az altı ay sürmesi ve en az ayda bir gerçekleşmesi gerektiğini belirtmektedir (Tutar'dan aktaran Ergün, 2017).

Genel olarak bir değerlendirme yapılırsa örgütsel muhalefetin yöneticinin tutumuna göre şekillendiği ve olumlu veya olumsuz olarak algılandığından söz edilebilir. Yönetici muhalefet davranışını kendi gücünü kuvvetlendirici, eksikleri tamamlayıcı ve yapıcı olarak nitelendirdiğinde muhalefet davranışı gösteren kişiye daha olumlu davranacak ve söylediklerini dikkate alarak okulda demokratik bir ortam sağlayabilecektir denebilir. Bu davranış karşısında muhalefet eden kişinin özgüveni ve kuruma bağlılığı artacaktır. Yapılan araştırmalar da göstermektedir ki muhalefet sonucu olumlu karşılanan kişilerin örgütsel bağlılıkları artmakta, bağlılık hissettikçe de örgütün amaçlarına ters gördüğü davranışı dile getirebilecek cesareti kendinde bulmaktadır (Kassing, 1997b).

Ancak muhalefeti kendine tehdit olarak kabul eden yöneticiler, muhalefet yapan kişileri görmezden gelme, başarısız olmaları için düzen kurma ve hatta mobbing davranışları sergileyerek kurumdan ayrılmalarına sebep olabilmektedirler.

2.2. Mobbing

2.2.1. Mobbing Kavramı

Mobbin kavramı hayvan davranışlarını inceleyen etholog Konrad Lorenz tarafından 1960'lı yıllarda ortaya atılmış, mobbingi büyük hayvanın tehdit ve saldırılarına karşı daha küçük hayvan guruplarının tepkisi olarak nitelendirmiştir(Tutar, 2004). Daha sonraları

çocukların okullarda birbirlerine karşı hareket tarzını inceleyen Dr. Heinemann aynı terimi “bir grup çocuğun, tek bir çocuğa karşı yıkıcı hareketlerini” açıklamak için 1972 yılında kullanmıştır (Leymann’dan aktaran Kehribar vd. 2017).

1980’lere kadar insanların çok dikkatini çekmemiş ve haberdar olunmayan mobbing kavramı aslında örgütlerde meydana gelen bir iş hastalığıdır (Leymann, 1996; Özkul ve Çarıkçı, 2010). Leymann(1996), iş yerinde meydana gelen sistemli uzun süreli dışlanma davranışlarına karşılık grup davranışlarının nasıl ve ne şekilde meydana geldiğini tanımlamak için mobbing kavramını kullanmıştır.

“Mob” sözcüğü, Latince “kararsız kalabalık” anlamına gelen “mobile vulgus” sözcüklerinden türemiştir (Tınaz, 2011, s. 7). Sözcüğün İngilizce eylem biçimi olan “mobbing”; grup halinde saldırmak, kitle halinde hücum etmek veya merakla etrafını sarmak anlamı taşır (Avery, Bezmez, Edmonds ve Yaylalı, 1998, s. 629).

80’li yılların ardından birçok araştırmaya konu olan mobbing kavramı, ülkemizde 2000’li yıllardan itibaren araştırma konuları arasına girmiştir. Mobbing kavramı psiko-sosyal bir olgu olarak ortaya çıkmıştır (Aracı ve Okçu, 2017). Mobbinge maruz kalanların çalıştıkları işten soğumalarına, iş doyumunu yaşayamamalarına, yoğun stres ve depresyona giren bireyler haline gelmelerine, iş devamsızlığı yapmalarına ve hatta kişiyi intihara kadar sürükleyen mobbing davranışı hemen hemen bütün sektörlerde görülebilmektedir (Tınaz, 2011; Tutar, 2014). Mobbing alanında yapılan araştırmalar incelendiğinde, genellikle insan kaynaklarının yoğun, ast-üst ilişkilerinin ön plana çıktığı ve insanların yaşanan olaylara sessiz kalmadığı eğitim, sağlık ve gönüllü kuruluşlarda daha fazla ortaya çıktığı görülmektedir (Cemaloğlu ve Ertürk, 2008; Cemaloğlu ve Ertürk, 2007).

Bir davranışın mobbing davranışı olarak tanımlanabilmesi için sık yapılması (istatistiksel tanım: en az haftada bir kez) ve uzun bir zaman devam etmesi (istatistiksel tanım: en az 6 ay) gerekmektedir. (Leymann’dan aktaran Mercanlioğlu, 2010). Sıklık ve süreklilik kriterleri, tanımın esasını oluşturmaktadır.

Leymann, mobbing hareketlerinin tipolojisini, mağdurun etkilenmesi bakımından 5 kategoride tanımlar (Leymann’dan aktaran Mercanlioğlu, 2010):

Birinci kategori: İletişime yönelik saldırılar : (kişinin çevresiyle iletişimini sınırlamaya yönelik davranışlar, sürekli sözünün kesilmesi, yüksek sesle azarlanması, karar süreçlerinin dışında tutulması, sözel saldırı ve tehdit alması)

İkinci kategori: Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar : (iş arkadaşların veya amirlerinin mağdurla konuşmaması, yokmuş gibi davranmaları, odasının diğerlerinden izole bir yere taşınması)

Üçüncü kategori: Kişisel imajına yönelik saldırılar : (mağdurun hakkında söylentiler yayılması, bir özrüyle alay edilmesi, konuşmasıyla, yürüyüşüyle, etnik kökeniyle ilgili alaycı espriler yapılması, isim takılması)

Dördüncü kategori: Mesleki kariyerine yönelik saldırılar : (mağdura ya hiç iş verilmemesi ya da kapasitesinin altında veya çok anlamsız işlerin verilmesi)

Beşinci kategori: Sağlığına yönelik saldırılar : (mağdurun, tehlikeli, ağır ve zor işler yapmaya zorlanması, şiddet hatta doğrudan cinsel taciz uygulanması)

Yapılan bu mobbing davranışları Davenport, Schwartz ve Elliott'den aktaran Daşcı, 2014, tarafından 3 aşamalı şekilde derecelendirmişlerdir: “(1) Birinci derecede mobbing: Kişi direnmeye çalışır, erken aşamalarda kaçır. Aynı ya da farklı bir işyerinde rehabilite edilir. (2) İkinci derecede mobbing: Kişi direnemez, kaçamaz, geçici veya uzun süren zihinsel ve/veya fiziksel rahatsızlıklar çeker ve işgücüne geri dönmekte zorlanır. (3) Üçüncü derecede mobbing: Etkilenen kişi işgücüne geri dönemez. Fiziksel ve ruhsal açıdan uğradığı zarar, rehabilitasyonla düzelebilecek durumda değildir. Yalnızca özel bir tedavi uygulamasının yararı olabilir. ”

2.2.2. Mobbing Nedenleri

Mobbing davranışının ortaya çıkmasında birçok sebepten söz edilebilir. Güveyi(2013) mobbingin daha çok psikolojik yönündeki nedenlerevurgu yapmıştır. Leymann(1996) ise mobbingin daha çok örgütsel sorunlardan kaynaklandığını savunarak, zayıf örgütlenme ve yönetsel sorunların yanında örgütte yaşanan liderlik problemlerinin mobbinge yol açtığını söylemektedir.

Saldırganın psikolojik yapısından kaynaklı nedenleri incelendiğinde, saldırganların bazı ortak özellikleri olduğu söylenebilir. Genellikle öz güveni yetersiz, ilgiye ihtiyaç duyan insanlardır. Narsist kişilik yapısı özelliği sergileyen ve kendini olduğundan büyük gören yapıdadırlar. Leymann(1990)'a göre zaten bu sebeplerden kendi eksiklerini bastırmak ve kapatmak için mağduru küçük düşürücü hareketlerde bulunurlar.

Saldırganın kendi karakterindeki yanlışları üzerinde düşünmesi olası değildir, yaptıkları davranışlarda asla kendilerini suçlamazlar, her zaman kendileri haklıdır. Onlara hak veren ve destekleyenlere iyi davranırlar ancak insanların eleştirilerine ki bu yapıcı bir eleştiri bile olsa asla tahammül etmezler. Kendilerinin doğrusu neyse doğru ve iyi olan odur diye düşünürler(Tutar, 2004).

Davenport ve arkadaşlarından aktaran Tutar, 2004, mobbing uygulayan kişilerin karakteristik özelliklerini aşağıdaki gibi gruplandırmaktadırlar:

Antipatik kişiliklidirler

- Ayrıcalıklı ve vazgeçilmez olduklarına inanırlar
- Narsist kişiliğe sahiptirler
- Paranoid baskıcı ruh hali içerisindeyler
- Obsesif baskıcı ruh hali gözlemlenir
- Düşmanlık yapmaktan kendini alamazlar
- Kendi normlarını örgüt politikası haline getirmeye çalışırlar
- Önyargılı ve duygusal olurlar
- Kötü kişilik özelliklerine sahiptirler
- Tehdit altındaki benmerkezcilik yaşarlar
- Genellikle çalışkan insanlardır
- Esnek değildirler

Genel olarak da narsist kişilik yapısına sahip, kendini herkesten üstün gören, sadece kendini düşünen ve önyargılı kişiler mobbinge neden olan davranışları sergilemektedir (Ertürk, 2011).

İşyeri kültüründen kaynaklanan nedenler incelendiğinde, yüksek oranda iyi yönetilmeyen, örgüt kültürü oturmamış ve büyük sorunlar yaşayan örgütlerde çalışana mobbing uygulanması daha kolaydır. Belirsizlikler içinde olan örgütte çalışan da birçok hataya sürüklenebilir ve bu durum da çalışan aleyhinde kullanılır (Ergener, 2008). Mobbing uygulayıcısı varolan kaostan beslenerek destek alır ve bu süreçte güçlenerek davranışlarına devam eder. Oysaki örgütte yöneticilerin eşit ve adil olması, liderlik özelliklerini taşıması o örgütte muhtemel mobbing yaşama olasılığını azaltır. Kısacası sağlıklı birokul kültürü hangi davranışların kabul edilebilir hangilerinin kabul edilemez olduğunu destekleyeceğinden sağlıklı örgütselkültüre sahip işyerlerinde mobbing davranışı az sergilenecektir (Einarsen vd. , 1994).

Bir örgütte sistematik olarak mobbing davranışında artış görülüyorsa, örgütteki kültürün mobbingi destekleyen bir yapıda olduğu söylenebilir. Leymann(1990)'ın yaptığı bir araştırma da bu durumu destekler niteliktedir. Mahkumlar üzerinde yapılan araştırmada, cezaevinin yapısı ve örgütün kültürü, mağdurlar üzerindeki mobbing davranışlarında etkili olduğunu göstermektedir. Bunlar gözönüne alındığında örgütteki rol dağılımı, iş ahlakı, örgütsel bağın az olması, stres gibi faktörlerin mobbing davranışının ortaya çıkmasındaki etkisi araştırılmalıdır (Einarsen vd.,1994).

Mağdurun psikolojik yapısından kaynaklanan nedenler incelendiğinde, Toker Gökçe(2008)'ye ve Zapf'dan aktaran Daşcı'ya, 2014, göre mağdurun örgütte ayrıcalık sahibi olması, beklenenden fazla performans göstermesi, cinsiyeti, fiziksel özellikleri hatta fiziksel engelinin bile mobbing nedenleri arasında olduğu görülmektedir. Davenport'dan aktaran Tutar, 2004, göre özellikle işinde yenilikçi fikirlerini uygulamaya çalışan insanlardan diğerleri rahatsız olur ve bu tür insanların mobbing davranışına maruz kalmaları olasılığı daha fazladır. Yüksek mevkideki insanlar bu tür insanları kendilerine tehdit olarak görmekte ve onları hedef seçmektedirler (Yüçetürk, 2015).

Cemaloğlu(2007) da yukarıdaki ifadeleri destekler mahiyette mobbinge maruz kalan kişilerin işyerlerine bağlı olduklarını mesleki açıdan yeterli, işini seven, çözüm ve başarı odaklı insanlar olduklarını ve bu sebepten de tehdit olarak algılanıp mobbing davranışlarına maruz kalabileceklerini söylemiştir.

Amerika'da yapılan bir araştırmada(Gray'den aktaran Tutar, 2004) mağdurlara “neden mobbinge uğradıkları?” sorusu yöneltilmiş ve aşırı kontrol edilme isteklerine karşı çıktıkları, kendilerinin mobbing uygulayıcılarından daha yetenekli oldukları için kıskanıldıkları, sosyal insanlar oldukları, iletişimlerinin güçlü olduğu için insanlar tarafından sevimli, alaycı tavırlara karşı sessiz kalmadıkları gibi sebeplerden mobbing davranışına maruz bırakıldıkları cevaplarına ulaşılmıştır. Görülmektedir ki olumsuz bir davranış ya da tutuma karşı çıkıp muhalefet etmek ve sessiz kalmamak da mobbing sebepleri arasındadır denebilir.

Toplumsal değer yargılarından kaynaklanan nedenler incelendiğinde, kişiler kendi eksiklerini ve yanlışlarını kapamak için başkalarının davranışlarına dönük dedikodu mahiyetinde söylemlerde bulunabilirler. Bu da örgütlerde sağlıklı bir iletişim olan dedikodunun gelişmesini sağlar(Pehlivan, 1993).

Kültürel ve toplumsal farklılıklara paralel olarak ulusal değerler de toplumdan topluma farklılık göstermektedir. Özellikle Amerika, İngiltere ve Almanya gibi batı toplumlarında çalışma hayatı, verimlilik ve karlılık kavramlarına bağlanmış faydacı zihniyet yaygınlaşmıştır. Bu durumun sonucu olarak, çalışma yaşamındaki acımasız rekabet anlayışı, bireyin yalnızlaşması, verimlilik/karlılık amaçlarının ön planda gözetilmesi gibi toplumsal değer olarak adlandırılabilen olgular, mobbing uygulamalarını tetiklemektedir(Güveyi, 2013).

Bunlardan farklı olarak örgütte benimsenen liderlik tarzı mobbing yaşanma nedenlerinden biri olarak görülmektedir. (Cemaloğlu, 2007a; Cemaloğlu, 2007b; Cemaloğlu ve Kılınç, 2012; Einarsen vd. (1994, s. 384) yöneticinin çalışanı buyruğu altına almaya çalışması, karşılaştığı durumlarda çalışana anlayışsız ve ilgisiz davranması, yöneticinin tecrübesiz olup yönetsel işleyişi etkili yönetememesi ve hatta üst katlarda yönetici odalarının olup çalışanların alt katlarda olması gibi fiziksel yanlış yapılanmabile mobbinge neden olmaktadır.

2.2.3. Mobbing Sonuçları

Mobbing, etik dışı davranış süreçleri aracılığıyla, çalışanların iş ve özel hayatını, iş doyumunu, performansını, örgüt kültürünü, iklimini olumsuz yönde etkileyen bir olgudur (Cemaloğlu, 2017, s. 279). Mobbingin, kişi üzerinde meydana getirdiği psikolojik ve fiziksel hasarların yanı sıra (Mercanlıoğlu, 2010) örgüte bağlılığı da azaltması (Ergener, 2008) gibi sonuçlar da örgüt üzerinde performans ve maliyet açısından olumsuz etkileri görülebilir. Bu araştırmada mobbingin kişi ve örgüt üzerindeki etkileri incelenmiştir.

2.2.3.1. Mobbingin Kişi Üzerindeki Etkisi

Kuşkusuz ki örgütlerde mobbing sürecinde en çok zarar gören kişi mağdurdur. Mobbing, mağdurun hem psikolojik hem fiziksel sağlığını etkilediği gibi sosyal ve ekonomik açıdan kapanması çok güç yaralar açarak da yaşamını tehdit eder (Cemaloğlu, 2007; Tutar, 2004; Toker Gökçe, 2008).

Mağdurlar fiziksel rahatsızlıkların yanında sürekli ve belli aralıklarla tekrarlanan mobbing davranışları karşısında psikolojik açıdan da yıkıma uğrarlar. Çevreleri tarafından dışlanma ve davranış değişikliklerinin sonucu olarak da sosyal hayatta da birçok sıkıntı yaşayabilirler. Ayrıca bozulan sağlığını iyileştirme yolunda harcamaların artması veya işten ayrılma gibi sebeplerle de ekonomik açıdan zorluklarla karşılaşabilirler.

Fiziksel olarak mağdurlarda ciltte kızarma, kaşınma ve alerji, bulanık görme ve gözlerin kararması, boyun kaslarında ve sırtta ağrı, hızlı ve düzensiz çarpıntılar, kalp krizi, kas ağrıları, titreme, terleme ve bacaklarda halsizlik hissetme, mide bulantısı, yanma, ekşime ve ülser, nefessiz kalma ve nefes alamama, çok çabuk hasta olma ve organizmanın savunma yapısında zayıflama gibi fiziksel sağlığı tehdit eden belirtiler görülür (Tınaz, 2008; Altuntaş, 2010; Özdemir vd. , 2013).

Fiziksel belirtilerle birlikte seyreden uykusuzluk yada aşırı uyku hali, depresyon, işyerine gitmek istememe, işe geç kalma, panik atak, kronik korku ve endişe (Altuntaş, 2010; Özdemir vd., 2013; Özkul ve Çarıkçı, 2010) durumları da ortaya çıkar.

Bireyin sosyal imajının zedelenmesi ve işyeri ortamından dışlanmasıyla (Tetik, 2010, s. 86)yaşananlara bir anlam veremez. Çünkü kendisi mağdurken bir anda suçlu pozisyonuna düşer. Bu sebeple de suçu kendinde aramaya başlar. Sosyal hayatı bozulur ve bununla birlikte aile ve arkadaş çevresiyle de sorunlar yaşamaya başlar. (Duffy ve Sperry; Mikkelsen ve Einarsen; Sperry ve Duffy'den aktaranDaşçı, 2014). Tüm bunların yanı sıra sağlık problemlerini çözmek için harcanan maliyetin artması veya işten ayrılma/çıkarılma gibi sonuçların oluşmasıyla mağdur ciddi anlamda ekonomik sıkıntı yaşayabilmektedir (Mercanlıoğlu, 2010; Tınaz, 2011).

Tablo 2.

Mobbing Mağdurlarına İlişkin Sonuçlar

Ekonomik Sonuçlar	Sosyal Sonuçlar	Ruhsal ve Fiziksel Sağlığa İlişkin sonuçlar
Ruhsal ve fiziksel sağlığın iyileştirilmesi amacıyla yapılan tedavi harcamaları	Sosyal imajın zedelenmesi,	Depresyon, Dikkat Eksikliği
	Depresif davranışları nedeniyle arkadaşları tarafından terk edilmesi	Anlamsız korkular ve heyecanlar
İşin yitirilmesi sonucunda düzenli gelirin kaybı	Mesleki kimliğini yitirmesi,	Yüksek tansiyon, taşikardi
		Ellerin terlemesi ve titremesi
	Aile içinde de zamanla "başarısız, elindekileri kaçırmış bir birey" olarak algılanması.	İştah Zayıflığı ve Mide Rahatsızlıkları
		Baş ve sırt ağrıları
		Terkedilmişlik duygusu
		Özgüven ve özsaygının yitirilmesi
		Deri üzerinde döküntüler ve kaşıntılar

Kaynak: Tınaz, P. (2011). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing). İstanbul: Beta.

Tınaz (2011)'a göre en ağır sonuç mağdurun öz güveni yitirmesidir. Hatta yaşanan tüm olumsuzlukların sonucu olarak da intihara yönelme durumlarının görülebilesidir. (Tınaz, 2011; Özdemir vd. , 2013).

2.2.3.2. Mobbingin Örgüt Üzerindeki Etkisi

Örgüt, ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik, teşekkül, teşkilat olarak tanımlanmıştır (TDK, 2020). Tanımdan yola çıkarak diyebiliriz ki, örgütlerin sağlıklı işleyebilmesi için örgüt üyelerinin ortak amaca hizmet etmesi bunu yaparken de örgüte bağlılıklarını korumaları gerekebilir.

Mobbingin örgütte ortaya çıkardığı ilk sonuç, aşırı örgütsel strestir (Huse ve Cummings'den aktaran Tutar, 2004). Örgütte bireyler arası anlaşmazlık ve çatışmalar(Tınaz, 2011), olumsuz örgüt iklimi(Tınaz, 2011;Yaman vd. , 2010), örgüte bağlılık ve sadakat duygusunda azalma(Tutar, 2004; Ergener, 2008; Pelit ve Kılıç, 2014; Tetik, 2010), iş doyumu ve performans verimliliğinin düşmesi(Tınaz, 2011;Altuntaş, 2010;Özkul ve Çarıkçı, 2010) ve örgütsel güvenin azalması(Tetik, 2010)gibi örgütü olumsuz etkileyen sonuçlar görülmektedir.

Mobbing, bir örgütün başarı düzeyini koruyabilmesi için gerekli olan etkinliklerini zayıflatan ve güçlenmesini engelleyen, çözülmesi mümkün olmayan kalıcı sorunlar yaratan ve ödenmesi gereken bedeli son derece ağır olan bir olgudur(Tınaz, 2011). Bu ağır bedeller örgütlere psikolojik ve ekonomik maliyet olarak yansımaktadır. Tınaz(2011), bu psikolojik ve ekonomik maliyetleri şöyle sıralamıştır:

- Bireyler arası anlaşmazlık ve çatışmalar
- Olumsuz örgüt iklimi
- Örgüt kültürü değerlerinde çöküş
- Güvensizlik ortamı
- Genel saygı duygularında azalma
- Çalışanlarda isteksizlik nedeniyle yaratıcılığın kısıtlanması
- Hastalık izinlerinin kullanılması
- Yetişmiş uzman çalışanların işten ayrılması
- Yeni çalışan alımının getirdiği maliyet
- Yeni çalışanlara eğitim etkinliklerinin maliyeti
- Genel performans düşüklüğü
- İş kalitesinde düşüklük
- Çalışanlara ödenen tazminatlar
- İşsizlik maliyetleri
- Yasal işlem ve/veya mahkeme masrafları
- Erken emeklilik ödemeleri

Yıllar süren mobbing davranışları sonucunda mağdurun işten ayrılmasına bağlı olarak kıdem veya emeklilik tazminatları, kaliteli işgücü kaybı, yüksek iş devir hızı, yeni işe alım süreçlerinin ve işe alınanların eğitim maliyetleri ve bu zararların daha da önemlisi örgüt kültürü içindeki değerlerin zarar görmesidir. İmajı lekelenen örgütler istihdam edecek yetenekli, kaliteli çalışan bulmakta zorluk çekecektir(Mercanlıoğlu, 2010). Yaşanan bu kadar olumsuzluklar sonucunda bedel o kadar ağırdır ki örgüt, bunu kendi hayatıyla ödemek zorunda kalabilir(Tınaz, 2011).

2.2.3.3. Okulda Mobbing Eylemlerinin Sonuçları

Toplum ve kültür farkı gözetmeksizin, insanın olduğu her yerde ve özellikle işyerlerinde insanların mobbing davranışına maruz kalma riski yüksektir(Gül, 2009). Toplumun mimarları olan öğretmenlerin de mobbing yaşamaları olasıdır.

Mobbing'e maruz bırakılmış işgörenlerin, çalışmakta oldukları işletmelerine karşı tutumlarının olumsuz yönde etkilendiği görülmektedir (Karcıoğlu ve Çelik, 2012, s. 64). Dolayısı ile psikolojik taciz sonucunda, çalışanların iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları azalmakta ve işten ayrılma niyeti oluşmaktadır (Yıldız vd. 'den aktaran Yıldırım vd. 2014). Okullarda mobbinge maruz kalan öğretmenler de okul ve öğrenciler için harcayacağı enerjiyi yeni okul arayışına girerek tüketebilirler.

Öğretmenlerin yaşadıkları mobbing davranışları şunlardır:

- Öğretmene söz hakkı verilmemesi, konuşmasının kesilmesi
- Kalabalık içinde azarlanma
- Okulda gösterdiği başarının göz ardıedilerek en küçük yanlışın hemen herkese duyurulması
- Özellikle yıldırma maksatlı yeteneği olamayan işlere yönlendirilmesi
- Öneri ve tavsiyelerinin dikkate alınmaması
- Alay konusu olması

Mobbingmağduru öğretmenler ile ilgili araştırma yapan Gündüz ve Yılmaz(2008), mağdur olan öğretmenlerin davranışlarının araştırılması gerektiğini söyleyerek bunun kültür ve örgütsel davranış açısından önemliolduğunu dile getirmişlerdir. Çobanoğlu (2005) ise yöneticiler tarafından genellikle araştırmacı, açık fikirli ve genç öğretmenlerin daha fazla mobbing davranışına maruz kaldıklarını tespit etmiştir. Yıldırım (2015) ise; konuyu yöneticiler açısından ele alarak mobbing mağduru öğretmenlerin tıpkı çalışan ve mobbing davranışına maruz kalan işgörenlergibi, örgütselbağlılıklarında azalma olacağını ve bu durumun hem okul hem de öğrencilere olumsuz şeklide yansıyacağını savunmuştur.

2.3. Örgütsel Bağlılık

2.3.1. Tanım

Geçmişten günümüze örgütler ve yönetimler açısından etkisi giderek artan insan faktörünün örgütle olan bağı önemini günden güne arttırmıştır. Anlaşılabilir olma etkisi örgütlerde günden güne artmıştır. Örgütlerin sağlıklı işleyebilmesi için örgüt üyelerinin bağlılıkları ortak hedef ve değerlerin benimsenmesi açısından önem arzedebilir.

Örgütsel bağlılık kavramı, örgütün yapısını etkileyen en önemli faktörlerden biri olduğu için üzerinde çokça araştırma yapılan bir alan olmuştur. İlk olarak 1956 yılında Whyte tarafından incelenmiş sonrasında birçok araştırmacı tarafından incelemeler derinleştirilerek geliştirilmiştir(Gül, 2002).

Çalışanın kurumuna psikolojik anlamda bağlanmasını belirten örgütsel bağlılık, çalışanın kurumda kalma ve onun için gayret etmesi istekli olması ile kurumun hedef ve değer yargılarını benimsemesi olarak tanımlanabilmektedir(Yalçın ve İplik, 2007).

Vanderberg ve Scarpella da örgütsel bağlılığın kurumun değer yargılarına inanma, bunları kabul görme ve kurum adına çaba göstermeye niyetli ve gönüllü olma olarak tanımlamaktadır (Çetin, 2004).

Örgütsel bağlılık, kişilerin sessizce destekledikleri bir adanmışlıktan çok, örgütün başarısı için ortak hedef ve amaçlara ulaşmada yardımcı olabilmek için çalıştıkları ve bu başarıyı yükseltebilmek için çaba sarf ettikleri etkileşimli bir ilişkiyi kapsamaktadır(İnce ve Gül, 2005; Çetin vd. 2011). Başka bir tanımda ise örgütsel bağlılık, işgörenlerin çalıştıkları örgütlerinin amaçlarını ve normlarını benimseme derecesi ve örgütlerine karşı hissettikleri duygusal bir bağlılık ve örgütte çalışmaya devam etme isteği olarak belirtilmiştir(Allen ve Meyer'den aktaran Dağlı, Elçiçek ve Han, 2018).

Örgütsel bağlılık, işgörenin örgütü ile temasta bulunduğu kimlik birliğinin ve örgüt üyeliğini sürdürme gayesinin seviyesini belirleyen bir unsurdur. Örgütsel bağlılık, örgütten ayrılabilme engelleri ile çalışanı örgüte bağlayan seçenekler arasında bir seçeneği gösterir (Dağlı, Elçiçek ve Han, 2018). İşgörenin örgütle ilgili tutumlarını yansıtan örgütsel bağlılığın işe devamsızlık, geç kalma, işi bırakma, işi yavaşlatma, iş performansı düşüşü sergileme gibi olumsuz işgören davranışlarını azaltırken örgütsel performansı artırdığı belirtilmektedir (Bülbul, 2007).

Örgütsel bağlılığın temel bileşenleri örgüt ve çalışan arasındaki sağlam ilişkidir. Bu konuda fikir birliği olmasına rağmen örgütsel bağlılığın oluşumu ve yapısıyla ilgili olarak görüş ayrılıkları mevcuttur. Bu nedenle de örgütsel bağlılık kavramıyla ilgili birçok tanım ortaya çıkmıştır. Bu tanımlardan bazıları aşağıda verilmiştir(Gül, 2002).

- “Kişinin kimliğini örgüte ilıştiren, örgüte karşı takınılan bir tutum veya yöneliştir(Sheldon, 1971)”.
- “ Eylemlerinden ve bu eylemler vasıtasıyla, kişinin inançlarından sorumlu olma durumudur(Salancik, 1977)”.
- “Üyenin yada izleyicinin sistemin bütünüyle olan ilişkisinin doğasıdır (Grusky, 1966)”.
- “ Örgütün ve bireyin amaçlarının zaman içinde bütünleşme veya uyumlu olma süreçleridir (Hall vd. , 1970)”.
- “ Bağlılık, üyelik kavramına ilişkin bazı hususları içerir; kişinin o andaki pozisyonunu yansıtır, başarı derecesi, çalışmaya güdülenme, o andaki katkı ve diğer ilgili çıktıların hangi yönde olabileceğini öngörme ve güdüsel faktörlerin farklılaşan gereğini önerir(Brown, 1969)”.
- “Bağlılık davranışları, bağlılığın konusu ile ilgili resmi kurallar ve normlara dayalı beklentileri aşan, sosyal olarak genel kabul görmüş davranışlardan oluşmaktadır (Weiner and Gechman, 1977)”.
- “Bağlılık, örgütün üyesi olarak kalma arzusu, örgüt için yüksek çaba harcama arzusu ve örgütün amaç ve değerlerine inanç unsurlarından oluşan bir bütündür (Dubin vd. , 1975)”.
- “En geniş ifadeyle bağlılık, kişisel bağlılık ve sadakat fikrini ihtiva etmektedir(Morris vd. , 1993)”.
- “Örgütün amaç ve isteklerini karşılayacak şekilde davranılmasını sağlayan ve kişinin benimsediği normatif güçler bütünüdür(Heshizer vd. , 1991)”.
- “ Kişi ile örgüt arasında gerçekleştirilmiş bir psikolojik sözleşmedir. Psikolojik sözleşme ile bireylerin örgüte bağlılıkları arasında açık bir ilişki vardır (McDonald ve Makin, 2000)”.
- “Kişinin belli bir hareket tarzına bağlılık göstererek, açık bir ödül veya ceza olmasa bile yapılanı beğenme ve ona devam etme isteğidir (Schwenk, 1986)”.

Örgütsel bağlılık genellikle “kişinin çalıştığı işletmeye karşı hissettikleri olarak” tanımlanmaktadır. İşletmeye bağlılığın öğeleri ise şunlardır:

- a. örgütün amaç ve değerlerini kabullenme ve bunlara güçlü bir inanç duyma,
- b. örgüt yararına beklenenden daha fazla çaba harcama,
- c. örgüt üyeliğinin devamı için güçlü bir istek duyma (Porter vd. ; Mowday vd. ; Nijhof vd. ; Scott; Allen ve Meyer’den aktaran Gül, 2002).

Görüldüğü gibi birçok tanım ortaya çıkmış ve örgütsel bağlılığın tanımlanmasında ortaya çıkan bu çeşitlilik örgütsel bağlılık sınıflamasında da kendini göstermiştir.

2.3.2. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması

Örgütsel bağlılık sınıflandırmasında farklılıklar söz konusudur. Bu farklılıkların sebebi ise, örgütsel bağlılığın örgütsel davranışçılar tarafından örgütün amaç ve değerleri ile özdeşleşme ve örgüt üyeliğini sürdürmeye istekli olma olarak ele almalarıyken, sosyal psikologlar tarafından kişinin geçmiş davranışları nedeniyle örgüte bağlı kalma süreci olarak ele alınmış olmasıdır (Mowday, Porter ve Steers’den aktaran Bulut, 2004). Bu farklılaşma sonucunda tutumsal, davranışsal ve çok boyutlu olmak üzere üç değişik sınıflama ön plana çıkmaktadır.



Şekil 1.Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması

2.3.2.1. Tutumsal Bağlılık

Tutum kelime anlamı olarak kişiyi belirli bir davranışa yönlendiren eğilimi ifade eder (Gül, 2002). Tutumlar; insanlara, nesnelere, olaylara yada faaliyetlere yönelik kişilerin sürekli temayülleri göstermektedir (Ceylan, 1998). “Tutumların bilişsel, duygusal ve davranışsal olmak üzere üç ögesi vardır. Bilişsel öge nesne, fikir, olay ya da kişiye ilişkin inanç ve bilgilerden oluşur. Duygusal öge tutumun kişide oluşturduğu duygusal tepkilerdir. Davranışsal öge ise tutum doğrultusunda davranışsal eğilim içinde olmayı belirtir (Can, 1997). “Bir bireyin çalıştığı örgüte yönelik geliştirmiş olduğu tutumlar, örgütte belli davranışları sergilemesini sağlayacaktır. Bunlar o örgütte çalışmaya devam edip etmeme, devamsızlık yapıp yapmama ve örgütün amaç ve hedeflerine ulaşmasında katkı sağlayıp sağlamama ile ilgili davranışlardan oluşmaktadır (Porter vd. ; Mottaz’dan aktaran Gül, 2002).

Tutumsal bağlılığın gerçekleşmesi için çalışan, örgütün amaç ve hedeflerini içselleştirip, bu amaç ve hedeflere ulaşmada gerekeni yaparak örgüt üyeliğini devam ettirmesi halidir. Tutumsal bağlılıkta, çalışanı motive eden şey manevi ödüller ve menfaatlerdir. Örgüt ve çalışan arasındaki karşılıklı bir alışveriş ilişkisidir (Mowday’dan aktaran Gül, 2002).

DeCotiis ve Summers’danaktaran Balay, 2000’a göre işgörenin örgüte tutumsal bağlılığı kapsamında dört önemli koşulu saymaktadırlar.

1. Örgütün amaç ve değerlerini içselleştirme,
2. Örgütsel role bu amaç ve değerler kapsamında sarılma,
3. Bu amaç ve değerlere hizmet etmek için uzun süre örgütte kalma isteği,
4. Bireysel amaçlara ulaşmak için araçsal çaba ötesinde, örgütsel amaç ve değerler yararına çaba gösterme isteği.

Örgütsel bağlılık örgüte duyulan sessiz bir bağlanış değil aksine örgütsel amaçlara katkı sağlamak için fiilen çalışmaya gönüllü olmayı içermektedir (Mowday vd. ’den aktaran Gül, 2002).

Birçok araştırmada tutumsal bağlılıkla ilgili çok farklı yaklaşımlar ortaya koymuştur. Bu yaklaşımların amacı tutumsal bağlılığın çıkış şekillerini ve öğelerini belirlemeye yöneliktir (Sökmen, 2000).

2.3.2.1.1. Kanter'in Yaklaşımı

Kanter'den aktaran Yalçın, 2009, örgütsel bağlılığın bireylerin davranışsal ihtiyaçlarından etkilenmesi sonucunda farklı türlere ayrılabilceğini ifade etmiştir. Kanter'e göre bağlılık sosyal sistem ve kişilik sistemi olmak üzere iki farklı sistem içerisinde ortaya çıkar. Sosyal sistemlerde kişilerin bağlılıkları sosyal kontrol, grup birliği ve sistemin devamlılığı olarak üç temel alandan oluşmaktadır. Kişilik sistemi ise bilişsel, duygusal ve normatif yönelimlerden meydana gelmektedir. Kanter, örgüt tarafından çalışanlara zorla kabul ettirilen davranışların devama yönelik bağlılık, birlik (kenetlenme) bağlılığı ve kontrol bağlılığı şeklinde üç farklı bağlılık türünü oluşturduğunu savunmaktadır (Kanter'den aktaran Gül, 2002).

Devam bağlılığı

Kişinin üyeliğini sürdürerek örgütte kalması ve örgütün sürekliliğine kendini adanmasıdır. Diğer bir ifadeyle bir üyenin örgütün kalıcılığını sağlamaya kendini adanmasıdır. Ayrılmanın maliyetinin, kalmanın maliyetinden daha büyük olduğu fikrine dayanır (Gül, 2002). Devam bağlılığının özveri ve yatırım olmak üzere iki ögesi vardır. Özveri bağlılığında birey bir kez bazı özverilerde bulunmaya karar verdiğinde, buna bağlı olarak üyelik için duyacağı motivasyonu artıracak bununla beraber üyeliği daha değerli ve anlamlı olacaktır. Yatırım boyutunda ise bireyin mevcut ve potansiyel kaynaklarını örgüte bağlaması yüzünden örgütle bir çıkar ilişkisine girmesidir. Bireyin kazançlarının ve kaynaklarının gelecekteki kullanılabilirliğini örgütün başarısına emanet etmiştir. Örgüt başarılı olduğu müddetçe kendilerine düşen payı alabileceklerinden dolayı birey örgütteki üyeliğini devam ettirerek örgüt için elinden geleni yapacaktır (Cengiz'den aktaran Yalçın, 2009).

Birlik (Kenetlenme) Bağlılığı

Kenetlenme bağlılığı, çalışanın kendi sosyal hayatından ödün vererek çalıştığı örgütte törenler, örgüt sembolü gibi araçlarla örgütteki sosyal bağa bağlanmasıdır. Örgüt üyesi mensubu olduğu sosyal guruba karşı olumlu duygular taşır ve bu guruplara bağlıdır. Dahil olduğu bu gurubun her üyesiyle ilgilenmek ve onlarla zaman geçirmekten büyük haz alır. Bu haz onun bağlılığının ödülüdür. Aldığı haz devam ettikçe örgüte bağlılığı artmaktadır (Gül, 2002).

Örgütler de bu bağlılığı arttırmak için çeşitli organizasyonlar yapmakta, çalışanlara özel üniformalar hazırlatmaktadır. Böylelikle her grup üyesi kendini o guruba ait hissedecek ve birbirlerine kenetlenerek hemgrup hem de örgütsel bağlılıkları artacaktır(Kanter'den aktaran Cihangiroğlu, 2009).

Kontrol Bağlılığı

Bireyin kendi kişisel davranışını örgütün kendi amaçları doğrultusunda değiştirmesi ve örgütün amaç, hedef ve normlarına olan bağı olarak tanımlanmıştır. Kontrol bağlılığı, örgütün norm, amaç ve değerlerinin olumlu davranışlara rehber olduğuna bireyin inanması halinde ortaya çıkmaktadır (Kanter'den aktaran Gül, 2002). Bu bağlılık türü içinde incinme ve teslim olma şeklinde iki öge barındırır. İncinme; bireyin örgüt normlarına bağlı olmadığı sürece kendisine güveninin olmaması durumunu ve ancak örgüt içine karıştığında bir anlam ifade ettiğini ortaya koyan daha çok negatif bir süreçtir. Teslim olma ise; bireyin örgüt içerisinde kendi varlığını devam ettirebilmesi için karar verme imtiyazı ve yargı hakkını daha büyük güce vermesidir (Cengiz'den aktaran Yalçın, 2009). Örgütteki üyelerin örgütte kalma ihtimallerinin en fazla olduğu bağlılık türü devamlılık bağlılığıdır. Kenetlenmebağlılığında ise örgüte dışarıdan bir saldırı olurda en iyi savunma bu örgütlerde gerçekleşir çünkü örgüt üyeleri hem birbirlerine hem de örgütlerine bağlıdırlar. Kontrol bağlılığında ise sadakat yüksek orandadır ve çalışanların norm ve değerleriyle örgütün norm ve değerleri örtüşür. Bağlılık türlerinin farklı sonuçları olmakla birlikte Kanter, bu üç bağlılık türünün de aslında birbirleriyle bağlantılı olduğunu savunur. Örgütler sağlıklı bir örgütsel bağlılık istiyorlarsa bu üç bağlılık türünü de desteklemeleri gerekmektedir(Varoğlu ve Sökmen'den aktaran Cihangiroğlu, 2009).

2.3.2.1.2. Etzioni'nin Yaklaşımı

Etzioni örgütün üyeler üzerindeki güç veya yetkilerinin, üyenin örgüte yaklaşmasından kaynaklandığını ileri sürmektedir. Örgütsel bağlılığı, üyelerin örgüte yaklaşımları açısından üçe ayırmaktadır. Bunlar; ahlaki açıdan yaklaşma, çıkara dayalı yaklaşma, yabancılaştırıcı yaklaşımdır (Balay, 2000).

Ahlaki(Moral) Yakınlaşma

Ahlaki açıdan yaklaşma veya diğer bir ifadeyle moral bağlılık (Balay, 2000) örgütün amaçları, değerleri ve normlarının içselleştirilmesine ve yetkiyle özdeşleşmeye dayalı, örgüte pozitif ve yoğun bir yöneliştir (Varoğlu'ndan aktaran Gül, 2002). Ahlaki katılım iki

şekilde görülebilir: Salt ahlaki katılım ve sosyal katılım. Salt ahlaki katılım, örgütün amaç, değer ve normlarının benimsenmesine ve otoriteyle özdeşleşmeye dayanır. Sosyal katılım ise, örgütteki doğal ve birincil gruplar tarafından kabul edilme ve beğenilme arzularından dolayı istek ve baskılarına karşı duyarlı olmaya dayanır (Özkan'dan aktaran Yalçın, 2009). En olumlu uçta yer alan pozitif-moral bağlılıkta ise çalışan, örgütün amacını ve örgütteki işini değerli saymakta ve bu işi, her şeyden önce ona değer verdiği için yapmaktadır (Sarıkamış'dan aktaran Yalçın, 2009).

Çıkara Dayalı Yakınlaşma

Diğer adıyla hesapçı yakınlaşma, ahlaki açıdan yakınlaşmaya göre örgütle daha az yoğun bir ilişkiyi yansıtmaktadır. Bu bağlılık türü, Kanter'in devama yönelik bağlılık türü gibi örgüt üyesi ve örgütüm arasında gerçekleşen alma-verme yani çıkara dayalı bir bağlılıktır. Kişi ne kadar ücret alıyorsa o ölçüde yapması gerekenleri yapar ve bu ölçüde de bağlılık gösterir (Gül, 2002).

Yabancılaştırıcı Yakınlaşma

Bu bağlılık türünde örgüt üyesi örgütü cezalandırıcı veya zararlı olarak gördüğünde ve bireysel davranışının büyük ölçüde sınırlandırıldığını farkettiğinde ortaya çıkar (Gül, 2009). Örgüt üyesi duygusal olarak örgüte bağlı değildir ancak örgüt üyesi olarak kalmaya zorlanmaktadır (Balay, 2000).

2.3.2.1.3. O'Reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı

1986 yılında O'Reilly ve Chatman tarafından ele alınan yaklaşımda, örgüt üyesinin psikolojik bağlanması ön plandadır. Bu araştırmacılara göre psikolojik açıdan gelişen örgütsel bağlılığı, üç boyutta incelemişlerdir (O'Reilly ve Chatman ; O'Reilly; Newton ve Shore; Becker vd. 'den aktaran Gül, 2002). Bunlar uyum, özdeşleştirme ve içselleştirme.

Uyum

Bu bağlılık türünde örgüt üyesi dışsal ödüller almayı amaçlamaktadır. Göstermiş olduğu davranış yada tutumlar karşılığında ödül beklemekte yada bir cezadan kurtulacağını düşünerek bu davranışları sergilemektedir. Örgüt üyelerinin önceliği rıza gösterme, içsek veya dışsal ödüllerdir (Cihangiroğlu, 2009).

Özdeşleştirme

Örgütsel bağlılığın ikinci boyutu olan özdeşleşmede, örgüt üyesi örgütün bir parçası olarak kalmayı arzulamaktadır. Diğer örgüt üyeleriyle yakın ilişkiler kurmaktadır. Örgüt üyesi, kendi davranış ve tutumlarını, diğer örgüt üyeleri ve gruplarla ilişkilendirdiğinde özdeşleşme sağlanır. Örgüt üyesi aynı zamanda örgütün amaç ve çıkarlarını kabul eder böylelikle de özdeşleşme meydana gelir. Kısacası örgüt üyesi, örgütün amaçlarını kabul ederek onları içselleştirir ve kendine uyarlayarak özdeşleşme derecesini belirler (İlsev, 1997). Bu durumda işgören, örgüte ait olmaktan gurur duyar ve başkalarının etkisini kabul ederek tatmin edici ilişkiler kurar (Güney'den aktaran Yalçın, 2009).

İçselleştirme

Örgüt üyesinin kendi tutum ve değerleriyle örgütün tutum ve değerleri uyumlu ise içselleştirme gerçekleşmektedir. Örgütsel bağlılığın bu içselleştirmeye dayalı üçüncü boyutu çalışmada, kendi değerleri ve tutumlarıyla örgüt ve örgütte çalışanların değer ve tutumları örtüştüğü zaman harekete geçmektedir (Gül, 2002). Yapılan açıklamalar ışığında uyum boyutu, dış ödüllere kavuşmayı öne çıkararak araçsal algılara; içselleşme ve özdeşleşme boyutu ise, örgütün amaçlarıyla paralellik gösterdiğinden örgütün beklentilerine dönük olumlu sonuçlarına yöneltilmektedir (Balay, 2000).

Görülmektedir ki bugüne kadar ele alınan boyutlar, örgütsel bağlılığın birbirinden farklı boyutlarını ele almaktadır. Ancak unutulmaması ve araştırılması gereken bir nokta da, örgütsel bağlılıkta kişilerin hem örgüte karşı olan psikolojik durumları hem de içlerinde yaşadıkları psikolojik durumlar sebebiyle kişiden kişiye değişebilecek olmasıdır (Gül, 2002).

2.3.2.1.4. Penley ve Gould'un Yaklaşımı

Etzioni'nin örgüte katılım modelini temel alan yaklaşımdır. Etziona, örgütlerdeki uyumu ve kişilerin bu uyuma yönelme biçimlerini ele almıştır. Penley ve Gould'dan aktaran Gül, 2002, ahlaki, çıkarıcı ve yabancılaştırıcı bağlılık modelinin aslında bağlılığı tanımlamakta yeterli olduğunu ancak ahlaki ve çıkarıcı bağlanmanın birbirlerine zıt mı yoksa birbirlerinden tamamen bağımsız mı olduğu tam olarak belli olmadığından bu yönüyle eksik görülmüş ve literatürde yeterince ilgi görmediğini belirtmişlerdir. Penley ve Gould, Etzioni'nin aksine bu iki kavramı ayrı ayrı ele almışlar ve ahlaki bağlılığın zıttının

yabancılaştırıcı bağlılık değil, ahlaki bağlılığın olamaması olarak tanımlamışlardır (Penley ve Gould'dan aktaran Cihangiroğlu, 2009).

Etzioni'nin bağlılık modelinde görülen ve bu sebeple de yeterince ilgi görmemiş olmasının bir nedeni de modelin yakınlaştırıcı yani genelleyici bir yapıda olmasıdır (İlsev, 1997). Etzioni, örgütlerde tek bir uyum sisteminin olduğunu ve bağlılığın da bu sisteme uyan bağlılık türünün olabileceğini söylemektedir. Oysaki örgütlerde birden çok uyum sistemi ve bağlılık sistemlerinin olduğunu görmek mümkündür. İşte Penley ve Gould, Etzioni'nin bu görüşüne karşı çıkarak örgütlerde farklı uyum sistemleri ve farklı bağlılık türleri olduğunu ileri sürmüşlerdir (Penley ve Gould'dan aktaran Gül, 2002). Temel olarak kabul ettikleri Etzioni'nin modeline dayanarak, örgütsel bağlılığı ahlaki bağlılık, çıkarıcı bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılık olmak üzere üç temel bağlılıkta ele almışlardır.

Ahlaki bağlılık, örgütsel amaçları kabullenme ve onlarla özdeşleşmeye dayanmaktadır. Bu bağlılık türünde kişi, kendisini örgüte vakfette, örgütün başarısı veya başarısızlığından kendisini sorumlu tutmaktadır.

Çıkarıcı bağlılık, alış-veriş temeline dayanmaktadır. Çalışanların ortaya koydukları katkılar karşılığında ödül ve teşvikler beklemelerini esas almaktadır. Örgüt belirli amaçlara ulaşmak için bir araç olarak görülür.

Yabancılaştırıcı bağlılık ise, kişinin örgütün iç çevresi üzerinde kontrolünün bulunmadığı veya alternatif iş imkanlarının bulunmadığı konusundaki algılamalarına dayanmaktadır. Dolayısıyla örgüte karşı yabancılaştırıcı bir bağlılık hissi ile bağlı olan bir birey, örgüt tarafından sunulan ödül ve cezaların performansı ile orantılı olarak değil, rasgele verildiğini düşünmektedir. Bütün bu duygular kişide, örgütte kapana kısıldığı hissinin yerleşmesine sebep olmaktadır (Penley ve Gould'dan aktaran Cihangiroğlu, 2009).

Penley ve Gould, Etzioni'nin yaklaşımını temel almışlar, o yaklaşımın eksiklerinden yola çıkarak Etniozi'nin yaklaşımının tersine örgütsel bağlılıkta bahsedilen üç bağlılık türünün de bir arada bulunabileceğini dile getirmişlerdir. Yapılan çalışmaların ve araştırmaların çoğunda örgütsel bağlılık ile duygusal bağlılığın bir arada olamayacağı görüşü hakim olsa da Penley ve Gould'dan aktaran Gül, 2002, örgütlerde bu iki bağlılık türünün bir arada olabileceğini öne sürmektedirler.

Öte yandan Penley ve Gould'dan aktaran Cihangiroğlu, 2009, örgütsel bağlılıkta olan üç farklı türün yine farklı değişkenlerle ilişkileri olduğunu dile getirmektedirler. Ahlaki bağlılıkta görülen örgüte üyeliğin devamının sağlanması, örgüt üyesinin işe aşırı bağlılığı, mesai saatleri dışında da çalışma gibi davranışlar içermektedir. Çıkarıcı bağlılıkta, karşılıklı bir alış veri ilişkisi olduğundan burada örgüt üyesi üstlerine şirin görünmek ve kendini sevdirmek için daha çok çalışabileceği, farklı sorumluluklar alabileceği yönünde davranış ve söylemlerde bulunur. Yabancılaştırıcı bağlılıkta ise örgüt üyesi kariyerinin kontrolünün kendi elinde olmadığını ve buna bağlı olarak da gidecek başka bir yeri olmadığını

düşündüğünden sessiz kalmayı ve örgüte bağlılığı gösterir(Penley ve Gould'dan aktaran Gül, 2002).

2.3.2.1.5. Allen ve Meyer'in Yaklaşımı

Araştırmalar ışığında tutumsal bağlılığın en önemli çalışmalarını yapan araştırmacılardan birileri de Allen ve Mayer 'dir. Tutumsal bağlılık onlara göre psikolojik bir davranıştır ve örgüt elemanlarının örgütteki davranışlarıyla ilgilidir. Örgütsel bağlılığın en önemli göstergesini örgütteki devamlılıklarıdır(Meyer vd. , “Commitment to Organization's and . . .”, den aktaran Gül, 2002).

Allen ve Meyer örgütsel bağlılığın; “duygusal bağlılık”, “devamlılık bağlılığı” ve “normatif bağlılık” olmak üzere üç boyuttan meydana gelen örgütsel bağlılıkmodelinde, bağlılık örgüt elemanının psikolojik bir durumu olarak ifade edilirler. Bu modelde belirti olarak da örgüt üyesinin örgütte kalma veya örgütü terk etme eylemleri görülmektedir(Güçlü'den aktaranYalçın, 2009).

“Allen ve Meyer'den aktaran Yalçın, 2009'a göre duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devamlılık bağlılığı örgütsel bağlılığın türleri değil, elementleridir ve örgütsel bağlılık boyutlarının dört ortak özelliği vardır. Buna göre örgütsel bağlılık boyutları; a. Psikolojik durumu yansıtır. b. Birey ile örgüt arasındaki ilişkileri gösterirler. c. Örgüt üyeliğini sürdürme kararı ile ilgilidirler. d. İşgücü devrini azaltıcı yönde etkileri vardır. ”

Duygusal Bağlılık

Çalışanların örgütleri ile özdeşleşmeleri, örgüte bağlanmaları ve örgüte duygusal olarak bağlılıklarını (Allen ve Meyer, 1996) ve bundan dolayı da örgütte kalma isteklerini (Meyer, Stanley ve Parfyonova; Meyer, vd. 'den aktaran Dağlı ve ark. , 2018) ifade etmektedir. Duygusal bağlılık, örgüt üyesinin örgütün amaç, hedef ve değerlerini kendi amaç hedef ve değerleri gibi özümseyip, onları gerçekleştirmek için büyük çaba sarfetmesini içermektedir(McGee ve Ford'den aktaran Gül, 2002).

Porter ve diğerlerinden aktaranOktay ve Gül, 2003'e göre bu bağlılık türünün önemli olan üç faktörü bulunmaktadır.

- 1.Örgütün amaç ve değerlerine duyulan güçlü bir inanç ve kabullenme,
- 2.Örgüt yararına daha fazla çaba göstermeye gönüllü olma,
- 3.Örgüt üyeliğini sürdürme arzusu”.

Duygusal bağıllık, örgüt üyelerinin dışsal etmenlerden dolayı değil (örneğin ödül verilmesi gibi), tamamen içsel etmenlere dayanarak yani kendini örgütün amaç ve değerleri için güdüleyerek kendiliğinden oluşan bir bağıllık türüdür(Huselid ve Day'den aktaran Tutar, 2007). Duygusal bağıllığı yüksek olan çalışanlarda maddi çıkarın hiçbir önemi yoktur. Onlar için önemli olan örgütün amaç, hedef ve değerleridir. Hatta örgütün amaç ve değerlerini kendi amaç ve değerlerinden üstün tutarak çalışırlar. Onlar için örgütün başarı ve başarısızlığı kendi başarı ve başarısızlıklarıyla aynı ölçüdedir(Baysal ve Paksoy'dan aktaran Yalçın, 2009).

Duygusal bağıllığı yüksek olan bireyler “istedikleri için” örgütte kalırlar ve örgütün çıkarları için büyük çaba göstermeye istekli olurlar. Bu yüzden duygusal bağıllık, örgütlerde gerçekleşmesi en çok arzu edilen ve çalışanlara aşılacak istenen bağıllık türüdür (Afşar'dan aktaran Dağlı ve ark. , 2018).

Allen ve Meyer'den aktaran Yalçın, 2009'a göre genellikle örgüt üyesinin kişisel ve örgütteki iş doyumuyla ilgilidir. İş yaşantıları kendilerini örgütte iş yaparken rahat hissetmeleriyle ilgilidir.

Devamlılık Bağıllığı

Devamlılık bağıllığı Becker'in (1960) “Yan Bahis” kuramından yola çıkılarak geliştirilmiştir. Örgütsel bağıllığın bu boyutunda örgüt elemanı örgüte yaptığı yatırım ölçüsünde bağıllık gösterir. Yani uzun yıllar çalışıp emek vermiş, para kazanmış olduğu örgütten ayrılmasıyla bunları kaybedeceği korkusundan kaynaklı oluşan bağıllık türüdür (Obeng ve Ugboro'dan aktaran Boylu, Pelit ve Güçer, 2007).

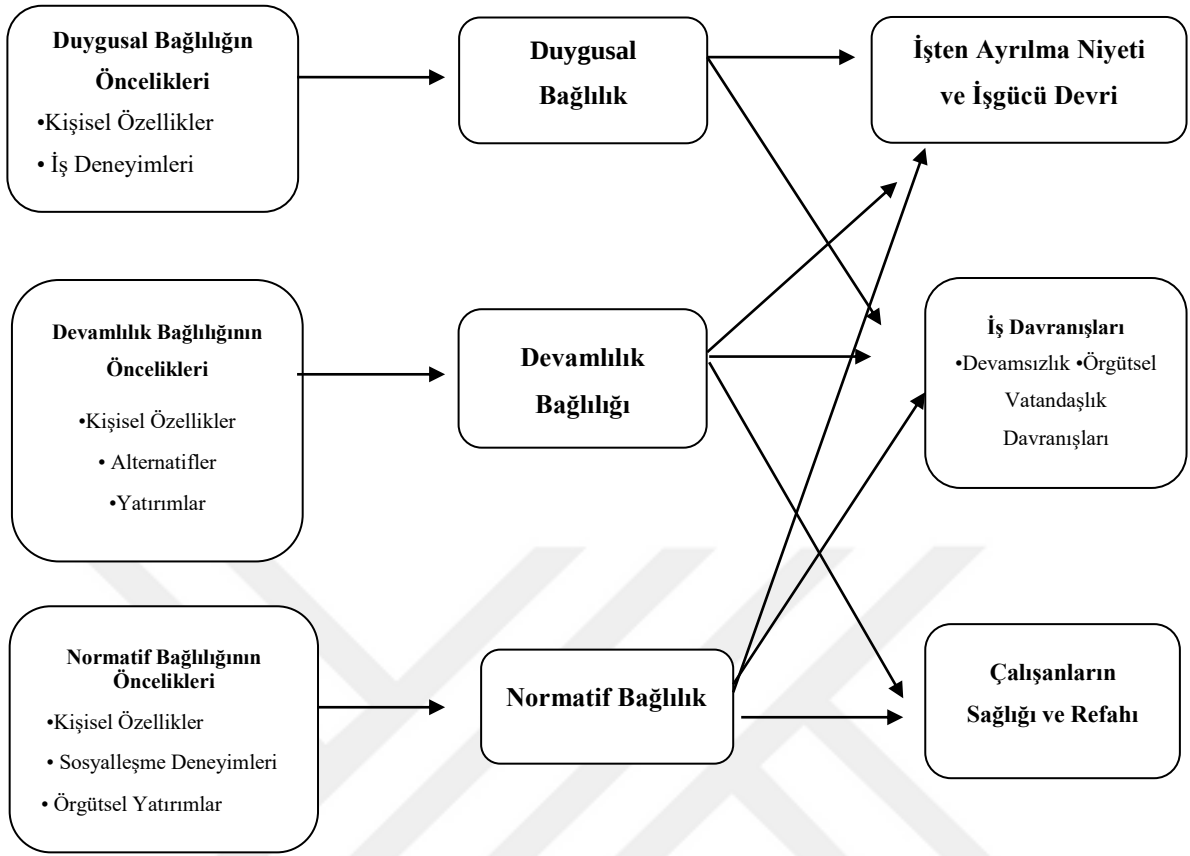
Devamlılık bağıllığı, örgütten ayrılmanın maliyetinin yüksek olacağının düşünülmesi nedeniyle örgüt üyeliğinin sürdürülmesi durumudur. Diğer bir ifadeyle örgütten ayrılmanın maliyetini hesaba katmayı ve bunu kabul etmeyi anlatır (Somers ve Bimbaum'dan aktaran Gül, 2002). Devamlılık bağıllığı yüksek olan örgüt elemanları, halı hazırda var olan parasal ve statüsel kazanımları kaybetmekten çekinerek örgütten ayrılma kararı alamazlar. Şayet örgütten ayrılırsa gelecek kaygıları başlar ve sahip oldukları güvenceleri kaybedeceğini, bunlara tekrar sahip olmak için sil baştan başlaması gerektiğini düşünür. Örgüt elemanları ne kadar uzun süre örgütte kalmış ve emek, zaman, harcamış, belli bir statüye sahip olmuş ve para kazanmışsa bunları kaybetme korkusu yaşayan örgüt elemanının o ölçüde devamlılık bağıllıkları artmaktadı(Yalçın, 2009).

Normatif Bağlılık

Allen ve Meyer 1984 yılında duygusal ve devamlılık bağlılığına ek olarak Weiner ve Vardi (1980) tarafından önerilen ve Weiner (1982) tarafından geliştirilen “normatif” ya da “ahlaki” boyutunu da eklemek suretiyle üç boyutlu örgütsel bağlılık modelini geliştirmişlerdir(aktaran Cihangiroğlu, 2009). 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). normatik bağlılık örgütün amaç, hedef, faaliyet, değerler gibi tarzlarlatutarlı olarak örgüt üyesinin bunları içselleştirmesini de kapsar. Bu şekilde örgüt elemanı ile örgüt arasında bir uyum oluşur ve böylece “ örgütsel kimlik” ortaya çıkar. Örgüt elemanının bağlılığını, örgütün işleyişini bozmama, üstlere bağlı kalma, çalışma guruplarına bağlı kalma ve guruplar için kendi çıkarlarından fedakarlık yapma gibi unsurlar etkilemektedir(Markus ve Kitayama; Triandis; Near’dan aktaran Özkaya, Kocakoç ve Kara, 2006).

Bu bağlılık türünde örgüt elemanı örgütsel bağlılığı kendine zorunluk hisseder. Kişisel yararlarını düşünmez. Ahlaki ve doğru olanın örgüte bağlı kalmaları gerektiği düşüncesindedirler. Normatif bağlılıkta örgüt elemanı örgüte bağlılığı, sorumluluğu ve üstüne düşen görev olarak görür. Normatif bağlılıktaki bu zorunluluk çıkara bağlı değil tamamen ahlaki ve doğru olanın o olduğuna inanıldığından kaynaklanmaktadır(Gül, 2002).

Allen ve Mayer’e ait olan bu bağlılık türlerinin en önemli ortak özelliği, örgüt elemanının örgütten ayrılma düşüncesini en aza indiriyor olmasıdır. Fakat bahsedilen diğer bağlılık türlerinden farklı olarak duygusal bağlılıkta örgüt elemanları istedikleri için, devamlılık bağlılığında çıkarları bağlanmaya sebep olduğu için ve normatif bağlılıkta da tamamen ahlaki ve doğru olanın örgüte bağlılık olduğunu düşündükleri için ortaya çıkmaktadır(Allen ve Meyer’den aktaran Gül, 2002).



Şekil 2. Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli

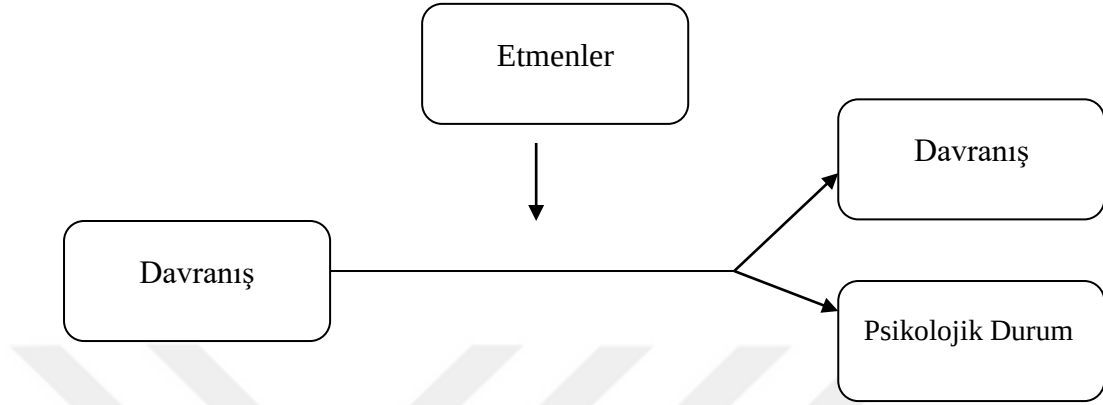
Kaynak: Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences (Meyer and et al. 2002 den aktaranGül, 2002).

2.3.2.2. Davranışsal Bağlılık

Sosyal psikologlar, tutumsal bağlılık kavramına karşılık olarak davranışsal bağlılık yaklaşımını öne sürmüşlerdir. Bu kavramda örgüte bağlılığın dışa yansımaları ve çıkara dayalı bağlılıkları aşan davranışları ele almak mümkündür. Davranışsal bağlılık, örgüt elemanının geçmiş yaşantıların etkisiyle gerçekleştirdiği davranışlardan ötürü örgüte bağlı kalma süreciyle ilgilidir(Mowday'den aktaranCihangiroğlu, 2009).

Davranışsal yaklaşımda bağlılık; işgörenlerin örgütteki üyeliklerini devam ettirmeleri olarak ele alınmakta ve bağlılıklarının sonucu olarak örgütün istediği davranışları gösterme biçimi olarak ifade edilmektedir. Örneğin; örgütünde kalmaya yönelik bağlılığı olan bir işgören, bilişsel çelişkidenden kaçınmak ya da olumlu benlik algısını sürdürmek için davranışıyla tutarlı olarak örgütüne yönelik daha olumlu bir tutum geliştirebilir (Kiesler; Meyer ve Allen'den aktaran Yıldırım, 2002). Bireyin davranışlarına göre geliştirilen

davranışsal bağlılık modelinde örgüt elemanı, bir davranışı sergiledikten sonra bazı nedenlere bağlı olarak o davranışı tekrar eder ve bunun sonucunda da o davranışa bir tutum geliştirir. Geliştirdiği olumlu tutum sayesinde de davranışı yapma sıklığı artmaktadır(Bayram, 2005). Davranışsal bağlılık süreci aşağıdaki şekil ile özetlenebilir.



Şekil 3.Davranışsal Bağlılık Süreci

Kaynak: A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment (Meyer, J. P. and Allen, N. J. ; 1991aktaran. Cihangiroğlu, 2009).

Literatürde davranışsal bağlılık konusunda Becker’in Yan Bahis Yaklaşımı ile Salancik’in Yaklaşımları bulunmaktadır.

2.3.2.2.1. Becker’inYaklaşımı

Davranışsal yaklaşımın temelini, işgörenin yaptığı yatırımlar ya da girdiği yan bahisler olarak ifade edilen Becker’ın “yan bahis” teorisi oluşturmaktadır. Bu teoriye göre, işgören örgüte zaman, enerji, bilgi ve yeteneğini yatırarak bir “yan bahse” girmekte ve girdiği bahis karşılığında üyesi olduğu örgüt tarafından kazançlar elde etmektedir. Ancak, işgörenin bu kazançları elde etmesi, örgüte yatırmış olduğu değerlerin tutarlı bir şekilde sürdürülmesine bağlıdır. Bir diğer ifadeyle davranışsal bağlılık, kişinin örgütün istediği tutarlı davranışları göstermekten vazgeçtiğinde kaybedeceği yatırımları düşünerek, bu davranışları sürdürme eğilimidir. Buna göre; işgörenin çalıştığı örgüte duygusal olarak bağlılığı söz konusu olmamakta, işgören örgütteki yatırımlarını kaybedeceğini düşündüğü için bağlanmakta ve örgütteki üyeliğini devam ettirmektedir (Liou ve Nyhan;Porter ve diğerleri; Becker; Meyer ve Allen’dan aktaran Gökmen, 1996, 1-2). Meydana çıkan yatırım örgüt elemanı için ne ölçüde değerliyse bağlılığı o ölçüde artar. Zaman içinde artan yatırımları örgüt elemanı için daha da değer kazanacağından başka iş imkanları çekiciliğini kaybedecek ve örgütten ayrılma olasılığı azalacaktır. (Becker’den aktaran Gül, 2002).

Örgüt elemanı bir nevi kendiyle bahse girer. Örgüt elemanı kendi için önemli gördüğü zaman, statü, maddi gelir gibi yatırımları ortaya koyacak ve bu yatırımları kaybetmemek için davranışlarının da aynı paralellikte gittiğini kontrol etmek zorundadır. Şayet kazanımlarını kaybedecek tutum ve hareketlerde bulunursa bu bahsi kaybedecektir. Bu nedenle de bahsi kaybetmemek için davranışları arasında tutarlı olmak zorundadır. (Gül, 2002). “Becker’e göre çalışanların bağlılık göstermesine neden olan yan bahis kaynakları dört tanedir. ”

— Toplumsal Beklentiler: Kişi ait olduğu toplumun beklentilerinin sosyal ve manevi yaptırımları nedeniyle davranışlarını sınırlayan bazı yan bahislere girebilir. Bu tür toplumsal baskılara, sık sık iş değiştiren kimselere toplumda güvenilir gözüyle bakılmamasını örnek olarak göstermek mümkündür.

— Bürokratik Düzenlemeler: Yan bahislerin ikinci kaynağı, bürokratik düzenlemelerdir. Örneğin, emeklilik aylığı için her ay aylığından belli bir miktar kesinti yapılan bir kişiyi düşünelim. Bu kişi işten ayrılmak isteyince, hizmet süresi boyunca aylığından kesilen miktarın büyük bir tutara ulaşmış olduğunu görecektir. Emekli aylığı ile ilgili bu bürokratik düzenleme kişiyi bir yan bahse sokmuştur. Çünkü örgütten ayrıldığı takdirde aylığından kesilen ve hakkı olan bu parayı kaybedecek, emekli aylığı alamayacaktır.

— Sosyal Etkileşimler: Becker’in yan bahis kaynaklarından birisi de sosyal etkileşimlerdir. Kişi diğerleriyle ilişki içerisindeyken kendisiyle ilgili bir kanaatin yerleşmesini sağlamıştır. Bu kanaatin bozulmaması için ona uygun davranışlar sergilemek zorundadır. Örneğin, kişi kendisini sözüne güvenilir biri olarak göstermişse, sözüne güvenilir kanaatinin bozulmaması için yalan söylememesi gerekmektedir. Bu durumda, dürüst davranışlara karşı bir bağlılık geliştirecektir.

— 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 alışmıştır ki, artık başka bir role uyum sağlayamayacaktır. Becker’e göre sözü edilen kaynaklardan dolayı girilmiş olan yan bahisler ve bunlara yapılan yatırımlar zaman içinde giderek artmaktadır. Bu nedenle kişinin yaşı ve kıdemi, yaptığı yatırımların temel göstergeleri olarak kabul edilmektedir. Buna göre, kişinin yaşı ilerledikçe ve kıdemi arttıkça yatırımları da buna paralel olarak artacak ve kişinin örgütten ayrılması zorlaşacaktır(İlsev, 1997).

Becker’den aktaran Cihangiroğlu, 2009’nun belirttiği gibi, bu tür bağlılığın temelini ekonomik temeller oluşturmakta ve kişi, işletmeden ayrılmanın parasal, sosyal ve psikolojik yönlerinin götürüsü fazla olduğu için örgüte bağlanmaya kendisini zorunlu hissetmektedir. Ekonomik götürülerin sayısı ve miktarı arttıkça çalışanın örgüte bağlılığı da o derece artmakta ve örgüt üyeliğini tehlikeye düşürecek davranışlardan kaçınmaktadır.

2.3.2.2.2. *Salancik'in Yaklaşımı*

Salancik'e göre bağlılık; kişinin davranışlarına ve davranışları aracılığıyla faaliyetlerini ve örgüte olan ilgisini güçlendiren inançlarına bağlanması durumudur (Mowday ve diğerlerinden aktaran Gül, 2002). Bu yaklaşıma göre örgüt elemanının davranış ve tutumları aynı paralellikte gidip tutarlı olmalıdır. Aksi halde örgüt elemanı bundan psikolojik olarak etkilenecek, stres ve gerilim yaşayacaktır.

Bağlılığı, ulu orta ve çok net davranış biçimi olarak yapılan, sonrasında vazgeçilemeyip iptal edilemeyen ve tamamen örgüt üyesinin gönüllü olarak yaptığı davranışlar etkilemektedir.

Salancik'in yaklaşımında; Becker'in yaklaşımında olduğu gibi davranıştan vazgeçildiğinde kaybedilecek yatırımların farkında olunmasından dolayı bir bağlılık söz konusu değildir. Salancik, davranışa yönelik bağlılığın oluşabilmesi için işgören ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan psikolojik durum yani davranışı devam ettirme arzusunun olması gerektiğini belirtmiştir (Gül, 2002).

2.3.2.2.3. *Çoklu Bağlılık*

Araştırmacıların örgütsel bağlılık sınıflandırmaları, bağlılığın genellikle tek boyutlu ve örgütün bütününe duyulduğu şeklindeki bir algıya dayanmaktadır. Bu yaklaşımlarda örgütlerin benzer olduğu ifade edilmekte olduğundan farklı unsurlardan oluştuğu göz ardı edilmektedir. Çoklu bağlılık yaklaşımı örgütü birçok farklı unsurun oluşturduğunu ve bu unsurlara gösterilecek bağlılık düzeylerinin de farklılaşacağını belirtmektedir. Bu yaklaşımda, bir işgörenin örgüte bağlılığını belirlemede istek, maliyet veya yükümlülük unsurlarından tümünün etkili olabileceği ifade edilmektedir (Balay, 2000; Güçlü, 2003).

Reichers'e göre örgüt teorisyenleri örgüt üyelerinin hizmet etmeye çalıştıkları farklı değerlerle çatışan amaç dizileri üzerinde yoğun olarak durmuş olmalarına rağmen, örgütün kendi doğasıyla yeterince ilgilenmemişlerdir (Reichers'den aktaran Gül, 2002). Oysaki örgütün doğasını en çok etkileyen faktör, örgüt üyesinin ve örgütte bulunan grupların kendi amaçları doğrultusunda örgüte olan yakınlıklarıdır. Kişi ve grupların amaçları göz ardı edilemez. .

Örgütsel bağlılık, örgütü oluşturan iç ve dış unsurlara duyulan bağlılıkların toplamından oluşmaktadır. İş görenler, örgüt içerisinde yöneticilerine ve iş arkadaşlarına farklı bağlılık gösterecekleri gibi örgüt dışındaki müşteri, meslek odaları, toplum veya sendikalara da

farklı bağılılık gösterebilirler. Buna göre, çoklu bağılılık kaynaklarını belirlemek için bir örgütü oluşturan unsurların belirlenmesi gerekmektedir (Gül, 2002; Balay, 2000).

Reichers'den aktaran Balay, 2000'a göre; örgüt içerisinde var olan unsurların amaç ve değerleri diğer unsurların amaç ve değerleriyle çatışma özelliği gösterebilir. Buna göre, örgütsel amaç ve değerlere bağılılık veya bunlarla özdeşlemeden bahsederken, örgüt üyelerinin eşsiz ve fevkalade amaçları paylaşmaları gerekmez. Belirli gruplar tanımlanmalı ve bunlar kişilerin yaşadıkları çoklu bağılılıkların odakları olarak kullanılmalıdır.



BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmada kullanılan modele, araştırma grubuna, veri toplama araçlarına, verilerin toplanmasına, verilerin analizine ve verilerin geçerlik-güvenirliğine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, ilişkisel tarama modelindedir. İlişkisel tarama modelleri, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemede kullanılan bir araştırma modelidir. Bu tür bir düzenlemede, aralarında ilişki aranacak değişkenler, ayrı ayrı sembolleştirilir. Ancak ilişkisel bir çözümlemeye olanak verecek şekilde yapılmak zorundadır (Karasar, 2006). Tarama modellerinde, araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır (Karasar, 2006).

3.2. Evren ve Örneklem

Evren, araştırma sonuçlarını genelledebileceğimiz elemanlar bütünüdür. Örneklem ise evrenden belli kriterler dahilinde seçilen ve evreni temsil edeceği varsayılan en küçük kümeye denir (Büyüköztürk vd. , 2015). Bu araştırmanın evreni, Ankara'nın merkez ilçelerinde özel olmayan, devlete bağlı ilköğretim kurumlarında görev yapan ilkokul ve ortaokul öğretmenleri oluşturmaktadır. Evrene ilişkin, Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğü, İstatistik Bölümünden (2019) elde edilen bilgiler Tablo 3'de verilmiştir:

Yapılan bu araştırmada evreni Ankara'nın merkez ilçelerinde resmi ilk ve ortaokul öğretim kurumlarında görev yapan ilköğretim öğretmenleri meydana getirmektedir.

Tablo 3

Araştırmanın Evrenine İlişkin Dağılım

İlçe	OkulSayısı	DerslikSayısı	ÖğretmenSayısı		
			Erkek	Kadın	Toplam
Akyurt	22	218	102	172	274
Altındağ	102	1.630	690	2.003	2.693
Ayaş	12	74	34	57	91
Bala	23	120	33	82	115
Beypazarı	18	244	120	204	324
Çamlıdere	5	24	15	25	40
Çankaya	156	2.647	886	3.428	4.314
Çubuk	39	493	207	377	584
Elmadağ	30	300	127	209	336
Etimesgut	67	1.666	740	2.625	3.365
Evren	2	20	9	9	18
Gölbaşı	55	565	173	761	934
Güdül	7	46	26	45	71
Haymana	42	238	70	154	224
Kahramankazan	17	301	126	296	422
Kalecik	13	71	36	65	101
Keçiören	122	2.520	1.502	4.021	5. 523
Kızılcahamam	14	137	83	97	180
Mamak	139	1.930	1.002	2.764	3.766
Nallıhan	10	163	79	111	190
Polatlı	49	638	282	639	921
Pursaklar	28	519	306	690	996
Sincan	90	1.763	942	2.772	3.714
Şereflikoçhisar	30	265	135	163	298
Yenimahalle	108	1.932	901	2.891	3.792
Toplam	1.200	18. 524	8. 626	24.660	33.286

Örnekleme saptamak için evrenden birim çekme işlemi tek aşamada tamamlanıyorsa bu yöntem tek aşamalı örnekleme, iki veya daha fazla aşamada tamamlanıyorsa çok aşamalı örnekleme yöntemi adını alır (Cohen ve Manion, 1989; Çıngı, 1994; Akkoç, 2020). Çok

aşamalı örneklemede, örneklemenin her aşamasında farklı yöntem izlenebilir. Bu çalışmada seçkisiz olmayan örnekleme yöntemlerinden amaçsal örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Amaçsal örnekleme modellerinden tipik örneklemenin araştırmanın amacına uygun olacağı düşünülmektedir. Tipik durum örnekleme yönteminde araştırma problem ile ilgili olarak evrende yer alan çok sayıdaki durumdan tipik olan bir durumun belirlenerek bu örnek üzerinden bilgi toplanmasını gerektirir. Araştırmacı tipik bir durumu seçebilmek amacıyla konuya ilişkin bilgisi olan kişilerle işbirliği yapar, durumlar hakkında ön bilgi toplar ve sonunda çalışacağı tipik duruma, örneğe karar verir Bu durumda araştırmacı, çalışmasını çok sayıda okul yerine tipik olarak belirlediği ve görece geneli hakkında önemli fikirler vereceğine inandığı sıra dışı özellik göstermeyen vasat bir ya da iki okulda yürütebilir (Büyüköztürk, vd. , 2015; Akkoç, 2020, s. 86).

Araştırmacı, araştırma evreninde bulunan ilçeleri bir torbaya koyarak örnekleme oluşturmak amacıyla random tekniği ile seçmiş ve Çankaya, Keçiören ve Pursaklar ilçeleri örnekleme girmiştir. Bu ilçelerdeki dağılım tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4

Araştırmanın Örneklemine İlişkin Dağılım

Eğitim Bölgesi	Okul Sayısı	Öğretmen Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
Çankaya	156	886	3431	4317
Keçiören	122	1502	4021	5523
Pursaklar	28	306	690	996
Toplam	306	2694	8142	10836

Evren üzerinden örnekleme dahil edilecek öğretmen sayısının belirlenmesi için aşağıdaki formül kullanılmıştır (Büyüköztürk vd. , 2011):

$$n = \frac{Nt^2pq}{d^2(N-1)+t^2pq}$$

Formülde yer alan simgelerin anlamları şöyledir:

n: Örneklem büyüklüğü

N: Evren büyüklüğü

t: Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değer

p: İncelenen olayın görülüş sıklığı (gerçekleşme olasılığı)

q: İncelenen olayın görülmeşiş sıklığı (gerçekleşmeme olasılığı)

d: Duyarlılık (Örneklem hatası)

Örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde, evren için p tahmini yoksa $p=q=0,5$ alınabilir. İncelenen olayın %95 güven aralığında, $d=0,05$ örnekleme hatası ile teorik t değeri 1,96 ya denk gelmektedir (Büyüköztürk vd. , 2011, s. 95). Araştırmada örneklem büyüklüğünü belirlemek için belirlenen değerler, formülde yerine konulduğunda:

$$n = \frac{10836 \times (1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5}{(0,05)^2 \times (10836 - 1) + (1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5} = 371,04$$

Örneklem büyüklüğünün hesaplanmasına yönelik gerekli işlemlerin yapılması sonucunda minimum 372 kişiden oluşması gerektiği belirlenmiştir. Ancak, uygulama sırasında karşılaşılabacak güçlüklerden en az şekilde etkilenmek ve örneklemin geçerliğini artırmak amacıyla 372'den daha fazla kişiye ulaşılması hedeflenmiştir. Araştırma için belirlenen örnekleme ait bilgilere aşağıdadır:

Tablo 5

Araştırmanın Örneklemine İlişkin Dağılım

İlçe	OkulSayısı	ToplamÖğretmenSayısı	UlaşılmasıHedeflenenÖğretmenSayısı
Çankaya	156	4317	200
Keçiören	122	5523	200
Pursaklar	28	996	100
Toplam	306	10836	500

Belirlenen örneklem sayısı kapsamında aşağıdaki tabloda belirtilen okullarda anket çalışması gerçekleştirilmiştir.

Tablo6

Anket Uygulanan Okullar

Çankaya	Keçiören	Pursaklar
Teğmen Kalmaz İlkokulu	Şenlik İlkokulu	Hakan Akbıyık İlkokulu
Hüseyin Hüsnü Tekişik İlkokulu	Fevzi Atlıoğlu İlkokulu	Azmi Ertuğrul İlkokulu
Rauf Orbay İlkokulu	Danişment Çiçekli İlkokulu	Saray İlkokulu
Özbirlik İlkokulu	Mecidiye İlkokulu	Ayyıldız İlkokulu
Reşit Galip İlkokulu	Şehit Hakan Kabil İlkokulu	Ülker İlkokulu
BüyükHanlı Kardeşler Ortaokulu	Barış Manço Ortaokulu	Pursaklar İmam Hatip Ortaokulu
Rauf Orbay Ortaokulu	Aşık Veysel Ortaokulu	Saray Ortaokulu
Gazi Osman Paşa Necla İlhan İpekçi Ortaokulu	Özkent Akbilek Ortaokulu	Altınova Ortaokulu
Mehmet İçkale Ortaokulu	Abdülhakim Ortaokulu	Arvasi Cahit Zarifoğlu İmam Hatip Ortaokulu
Mehmet Özcan Torunoğlu Ortaokulu	Öğretmen Büşra İnan Ortaokulu	Turgut Özal Ortaokulu

Araştırmanın örnekleminde bulunan kişilerin demografik bilgilerine, bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

Tablo 7

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyetlerine İlişkin Dağılım

Değişken	<i>f</i>	%
Cinsiyet	Kadın	102
	Erkek	361
	Toplam	463

Tablo 7’de verilen öğretmenlerin cinsiyetlerine ilişkin dağılım incelendiğinde, öğretmenlerin yaklaşık dörtte üçünün (%78) erkek olduğu diğer dörtte birinin (%22) kadın olduğu görülmektedir. Başka bir anlatımla, örnekleme giren grubun çoğunluğu erkek öğretmenlerden oluşmaktadır.

Öğretmenlerin yaşlarına ilişkin dağılım tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yaşlarına İlişkin Frekans Dağılımları

Değişken	<i>f</i>	%
Yaş	21-30 yaş	5. 6
	31-40 yaş	36, 5
	41-50 yaş	39, 5
	51 ve üzeri	18, 4
	Toplam	100

Tablo 8’de verilen öğretmenlerin yaşlarına ilişkin dağılım incelendiğinde, öğretmenlerin yaklaşık beşte ikisinin (%39, 5) 41-50 yaş; üçte birinin(%36, 5) 31-40 yaş ve beşte birinin(%18, 4) 51 ve üzeri yaş grubunda olduğu görülmektedir. Başka bir anlatımla, örnekleme giren grubun çoğunluğu 31-50 yaş arasında olduğu öğretmenlerden oluştuğu fark edilmektedir..

Öğretmenlerin kıdemlerine ilişkin dağılım tablo 9’de verilmiştir.

Tablo 9

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kıdemlerine İlişkin Dağılım

Değişken	<i>f</i>	%
Kıdem	1-10 yıl	20. 3
	11-20 yıl	33
	21-30 yıl	38. 2
	31 ve üzeri yıl	8. 4
	Toplam	100

Tablo 9’de verilen öğretmenlerin kıdemlerine ilişkin dağılım incelendiğinde, öğretmenlerin yaklaşık beşte ikisinin (%38, 2) 21-30 yıl; üçte birinin(%33) 11-20 yıl ve beşte birinin(%20, 3) 1-10 yıl grubunda olduğu görülmektedir. Başka bir anlatımla, örnekleme giren grubun çoğunluğu 11-30 yıl arasında kıdemli öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir.

Öğretmenlerin medeni durumlarına ilişkin dağılım tablo 10’de verilmiştir.

Tablo 10

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Medeni Durumlarına İlişkin Dağılım

Değişken	<i>f</i>	%	
Medeni Durum	Bekar	61	13.2
	Evli	402	86. 8
	Toplam	463	100

Tablo 10’de verilen öğretmenlerin medeni durumlarına ilişkin dağılım incelendiğinde, öğretmenlerin yaklaşık beşte dördünün (%86, 8) evli; yaklaşık beşte birinin(%13, 2) bekar grubunda olduğu görülmektedir. Başka bir anlatımla, örnekleme giren grubun çoğunluğu evli öğretmenlerden oluştuğu fark edilmektedir.

Öğretmenlerin görev yaptıkları eğitim kademesine ilişkin dağılım tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Eğitim Kademesine İlişkin Dağılım

Değişken	<i>f</i>	%
Eğitim Kademesi	İlkokul	232 50. 1
	Ortaokul	231 49. 9
	Toplam	463 100

Tablo 11’de verilen öğretmenlerin medeni durumlarına ilişkin dağılım incelendiğinde, öğretmenlerin yaklaşık yarısının (%50, 1) ilkokul; yaklaşık diğer yarısının da (%49, 9) ortaokul grubunda olduğu görülmektedir. Başka bir anlatımla, örnekleme giren grubun yarısı ilkokul diğer yarısı ortaokul kademesinde görev yapan öğretmenlerden oluştuğu fark edilmektedir.

Öğretmenlerin alanlarına ilişkin dağılım tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Alanlarına İlişkin Dağılım

Değişken		<i>f</i>	%
Alan	Fen ve Matematik Alanı	143	30. 9
	Güzel Sanatlar-Beden Eğitimi Alanı	65	14
	Sosyal Alan	255	55. 1
	Toplam	463	100

Tablo 12’de verilen öğretmenlerin alanlarına ilişkin dağılım incelendiğinde, öğretmenlerin yaklaşık üçte biri (%30, 9) fen ve matematik alanı; yaklaşık beşte birinin(%14) Güzel Sanatlar-Beden Eğitimi Alanı grubunda yaklaşık yarısından fazlası (%55, 1) sosyal alanı grubunda olduğu görülmektedir. Başka bir anlatımla, örnekleme giren grubun yarısından fazlasının sosyal alan öğretmenlerinden oluştuğu görülmektedir.

3.3. Veri Toplama Araçları

3.3.1. Örgütsel Muhalefet Ölçeği

“Örgütsel Muhalefet Ölçeği”; Özdemir (2010) tarafından geliştirilen ölçekte öğretmenler tarafından sergilenen 17 muhalif davranış bulunmaktadır. Ölçeğin faktör analizine uygunluğu Özdemir (2010) tarafından KMO katsayısı ve BatlettSphericity küresellik testi ile sınanmıştır. Yapılan analiz sonrasında ölçeğin KMO değerinin . 84 ve BatlettSphericity değerinin de anlamlı ($p < . 05$) çıktığı görülmüştür. Bu sonuçlara göre, ölçek faktör analizine uygundur. Faktör analizi sırasında da, ölçekte bulunan ve birbirinden bağımsız alt faktörleri belirlemek amacıyla Varimax dik döndürme yöntemine başvurulmuştur. Bu yöntem sonrasında örgütsel muhalefet ölçeğinin üç faktörlü olduğu bulunmuştur. Ölçeğe ait faktör sayısının belirlenmek amacıyla da öz-değer ile çizgi grafiğinden faydalanılmıştır. Ölçekte yer alan maddelerin tümüne ait faktör yük değeri . 35’in üzerinde çıkmıştır. Taslak formu 24 madde olan ölçekte yer alan 7 madde binişik olmaları nedeniyle ölçekten çıkartılmıştır. Ölçekte 17 madde yer almıştır. Muhalefet davranışlar ölçeği üç boyuttan oluşmaktadır. Haber uçurma (1, 2, 3, 4, 5), Açık muhalefet (6, 7, 8, 10) ve Örtük muhalefet (9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17) ölçeğin alt boyutlarıdır. Bu araştırmada açımlayıcı faktör analizi yeniden yapılmıştır.

Ölçekte 17 muhalif davranış yer almaktadır. Ölçeğin faktör analizine uygunluğu KMO katsayısı ve BatlettSphericity küresellik testi ile sınanmıştır. Yapılan analiz sonrasında

ölçeğin KMO değerinin . 80 ve BatlettSphericity değerinin de anlamlı ($p < . 05$) çıktığı görülmüştür. Bu sonuçlar doğrultusunda, ölçeğin faktör analizine uygun olduğuna karar verilmiş ve bu analiz sırasındaölçekte var olan ve birbirinden bağımsız alt faktörleri belirlemek amacıyla Varimax dik döndürme yönteminin kullanılması uygun görülmüştür. Ölçeğin 3 maddesinin binişik olmaları nedeniyle ölçekten çıkarılmıştır. Ölçekte kalan 17 madde üzerinden faktör analizi yapılmıştır. Bu analiz sonucunda ölçeğin özdeğeri 1'den büyük üç faktör altında toplandığı ve toplam varyansı açıklama oranının 53, 68 olduğu saptanmıştır. Ölçeğin alt boyutları Haber uçuşma (1, 2, 3, 4, 5), Açık muhalefet (6, 7, 8, 10) ve Örtük muhalefet (9, 11, 12, 13, 14, 15, 16) tir. 17 maddeden oluşan veri toplama aracındaki soruların cevap seçenekleri ve bu seçeneklere verilen değerler; “Her zaman” (5), “Çoğunlukla” (4), “Ara sıra” (3), “Nadiren” (2), “Hiçbir zaman” (1) puan olarak belirlenmiştir. Ölçeğin 1, 4, 5, 13, 15 ve 16. maddeleri tersten kodlanmıştır.

Bu araştırmada Cronbach Alpha katsayısı ölçeğin tümü için 0, 78'dir. Haber uçuşma alt boyutu için 0, 68; açık muhalefet alt boyutu için 0, 72; örtük muhalefet alt boyutu için 0, 73 olarak bulunmuştur.

Tablo 13

ÖMÖ'nün Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Faktör / Madde	t-değeri	Standartlaştırılmış Yükler	R ²
Haber Uçurma			
B1	10, 15	0, 48	0, 23
B2	11, 13	0, 68	0, 46
B3	41, 87	0, 93	0, 87
B4	30, 34	0, 90	0, 80
B5	17, 77	0, 71	0, 50
Açık Muhalefet			
B6	39, 02	0, 89	0, 80
B7	31, 92	0, 81	0, 65
B8	32, 95	0, 83	0, 69
B10	27, 56	0, 78	0, 61
Örtük Muhalefet			
B9	3, 46	0, 22	0, 05
B11	9, 27	0, 48	0, 61
B12	17, 36	0, 71	0, 51
B13	24, 44	0, 78	0, 60
B14	23, 08	0, 78	0, 61
B15	18, 37	0, 73	0, 54
B16	38, 17	0, 89	0, 80
B17	9, 48	0, 48	0, 23

Tablo 13 incelendiğinde, gizil değişkenlerin gözlenen değişkeni açıklama durumlarına ilişkin t değerleri manidardır ($t > 2,56$; $p < 0,01$). Çokluk vd. (2012, s. 304) göre, parametre tahminleri, eğer t değerleri 2,56'yı aşarsa 0,01 düzeyinde manidardır. Jöreskog ve Sörbom'a (1993, s. 107) göre ise, 0,05 hata payı ile 1,96'dan küçük olan t değeri anlamsız kabul edilir. Ayrıca, standartlaştırılmış yükler incelendiğinde her bir gözlenen değişken (madde) ile gizil değişken (boyut) arasında anlamlı ilişki olduğu görülmektedir ($r > 0,16$; $p < 0,01$).

Araştırma örnekleminin yeterliliğinin değerlendirildiği kritik N (Critical N) değeri 261,68 olarak hesaplanmıştır. Bu değer araştırmada kullanılan 463 birim örneklemin yeterli olduğunu göstermektedir.

Tablo 14'te tüm ölçeğe yapılan birinci düzey DFA sonucu ortaya çıkan uyum indeksleri verilmektedir.

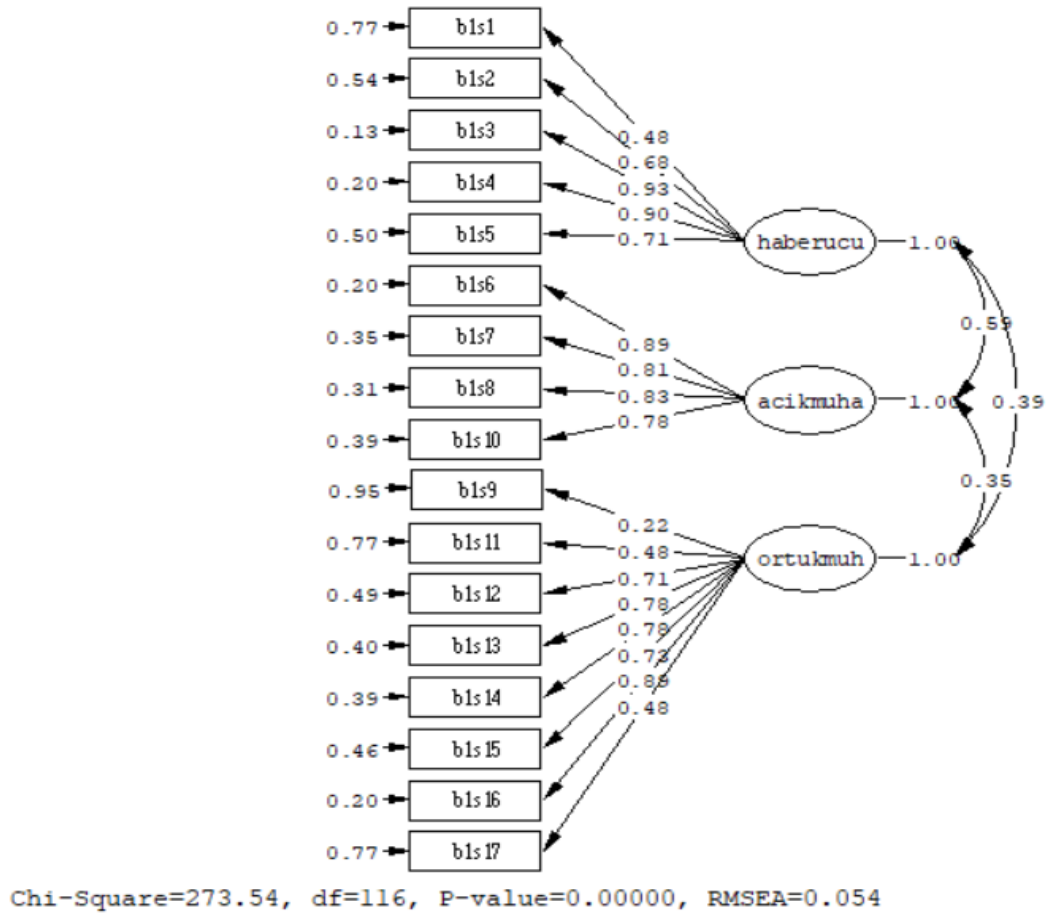
Tablo 14

ÖMÖ'nün Birinci Düzey DFA Uyum Değerleri

Model	χ^2	$(\chi^2/sd)^*$	RMSEA	SRMR	NNFI	CFI	GFI	AGFI
Birinci Düzey	273,54	2,36	0,05	0,09	0,98	0,98	0,82	0,76

*sd = 132, $p < 0,01$

Tablo 14'de, elde edilen bulgular incelendiğinde, ÖMÖ'nün 17 maddeden oluşan 3 faktörlü yapısının genel olarak iyi uyum değerleri ortaya koyduğu, bu değerlerin kabul edilebilir olduğu ve bir model olarak doğrulandığı görülmektedir.



Şekil4.ÖMÖ DFA sonuçları: Birinci düzey yol diyagramı

Daha sonra ikinci düzey (secondorder/higherorder) faktör analizi uygulamasına geçilmiştir. Veri setinin normallik varsayımını karşılamadığı durumlarda, kovaryans matrisinin ‘positivedefinite’ olmasına ihtiyaç duymayan Maximum Likelihood yöntemi tavsiye edilmektedir (Kline, 2011, s. 176; Şimşek, 2007, s. 67). Bu metodun kullanılabilmesi için Asymptotikkovaryans matrisinin kullanılması gerekmektedir. ÖMÖ’nün ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 15’te verilmektedir.

Tablo 15

ÖMÖ'nün İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Faktör / Madde	t-değeri	Standartlaştırılmış Yükler	R ²
Haber Uçurma			
B1	5, 04	0, 48	0, 23
B2	5, 34	0, 68	0, 46
B3	5, 71	0, 93	0, 87
B4	5, 60	0, 90	0, 80
B5	5, 54	0, 71	0, 50
Açık Muhalefet			
B6	9, 12	0, 89	0, 80
B7	9, 09	0, 81	0, 65
B8	9, 04	0, 83	0, 69
B10	9, 20	0, 78	0, 61
Örtük Muhalefet			
B9	3, 43	0, 22	0, 05
B11	10, 20	0, 48	0, 23
B12	15, 23	0, 71	0, 51
B13	18, 72	0, 78	0, 60
B14	18, 49	0, 78	0, 61
B15	15, 47	0, 73	0, 54
B16	22, 54	0, 89	0, 80
B17	9, 98	0, 48	0, 23

Tablo 15'te görüldüğü üzere, gizil değişkenlerin gözlenen değişkeni açıklama durumlarına ilişkin t değerleri manidardır ($t > 1, 96$; $p < 0, 05$). Boyutların her birinin ilk maddesi, parametre değerleri 1'e sabitlenmiş olan gözlenen değişkenlerdir. Ayrıca standartlaştırılmış yükler incelendiğinde her bir gözlenen değişken (madde) ile gizil değişken (boyut) arasında anlamlı ilişki olduğu görülmektedir ($r > 0, 16$; $p < 0, 05$).

Haber uçurma boyutuna ilişkin değişkenliği en çok B3: 'Yöneticiyi yetkili makamlara yazılı olarak şikâyet ederim' (%87), *Açık muhalefet* boyutuna ilişkin değişkenliği en çok B6: 'Yöneticinin kendisini itiraz ederim' (%80), *Örtük muhalefet* boyutuna ilişkin değişkenliği en çok B16: 'Yöneticinin bulunduğu ortamları terk ederim' (%80) maddeleri açıklamaktadır. Diğer boyutlara ilişkin bulgular Tablo 5'te ayrıntılı olarak verilmektedir.

Araştırma örnekleminin yeterliliğinin değerlendirildiği kritik N (Critical N) değeri, ikinci düzey DFA sonucu 273, 54 olarak hesaplanmıştır. Bu değer araştırmada kullanılan 463 birim örneklemin yeterli olduğunu göstermektedir.

Tablo 16’da tüm ölçeğe yapılan ikinci düzey DFA sonucu ortaya çıkan uyum indeksleri verilmiştir.

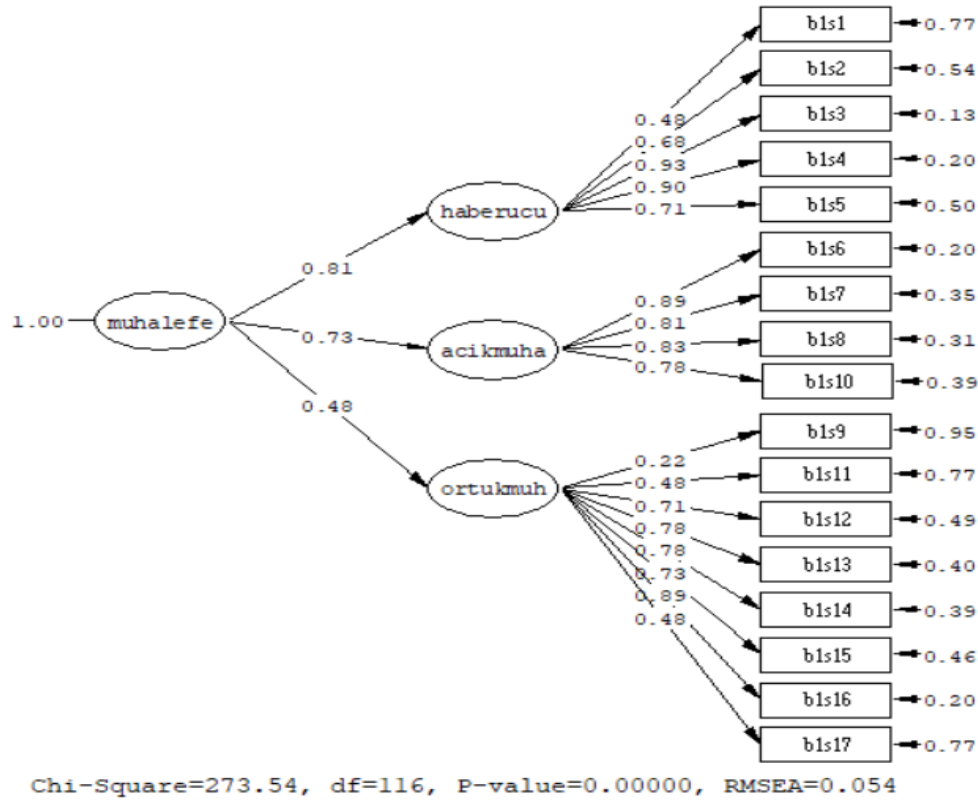
Tablo 16

ÖMÖ’nün İkinci Düzey DFA Uyum Değerleri

Model	χ^2	$(\chi^2/sd)^*$	RMSEA	SRMR	NNFI	CFI	GFI	AGFI
İkinci Düzey	273, 54	2, 36	0, 05	0, 09	0, 98	0, 98	0, 82	0, 76

*sd = 132, $p < 0, 01$

Tablo 16’da elde edilen bulgular incelendiğinde, ÖMÖ’nün 17 maddeden oluşan 3 faktörlü yapısının genel olarak iyi uyum değerleri ortaya koyduğu, bu değerlerin kabul edilebilir olduğu ve bir model olarak doğrulandığı görülmektedir.



Şekil 5. Örgütsel Muhalefet Ölçeği:İkinci Düzey Yol Diyagramı

3.3.2. Negatif Davranışlar Ölçeği (NDÖ)

Öğretmenlerin mobbing yaşama düzeylerini ölçmek için 1997 yılında Einarsen ve Raknes tarafından geliştirilen ve Cemaloğlu (2007a) tarafından Türkçeye uyarlanarak 21 maddeden ve tek boyuttan oluşan Negatif Davranışlar Ölçeği kullanılacaktır. Cemaloğlu (2007a) ölçeğin güvenirlik katsayısını 0, 94, Daşcı (2014) ise 0, 99 olarak rapor etmişlerdir. Ölçeğin madde-test (Item-Total) korelasyonu 0, 80 ile 0, 91 arasında değişmektedir. Likert tipindeki bu ölçme aracındaki maddeler, (1) Hiç, (2) Ara sıra, (3) Ayda bir, (4) Haftada bir, (5) Her gün olarak SPSS 18, 0 ve LISREL 8, 80 programlarında kullanılmak üzere kodlamıştır.

Bu araştırmada da Negatif Davranışlar Ölçeğinin Açımlayıcı faktör Analizi yapılmıştır. Ölçekte 21 negatif davranış yer almaktadır. Ölçeğin faktör analizine uygunluğu KMO katsayısı ve BatlettSphericity küresellik testi ile sınanmıştır. Yapılan analiz sonrasında ölçeğin KMO değerinin . 94 ve BatlettSphericity değerinin de anlamlı ($p < . 05$) çıktığı görülmüştür. Bu sonuçlar doğrultusunda, ölçeğin faktör analizine uygun olduğu kararı verilmiştir. Analiz sırasında, ölçekte bulunan ve birbirinden bağımsız alt faktörleri belirlemek amacıyla Varimaxdik döndürme yönteminin kullanılması tercih edilmiştir. Bu analiz sonucunda ölçeğin öz değeri 1'den büyük bir faktör altında toplandığı ve toplam varyansı açıklama oranının 52, 18 olduğu saptanmıştır.

Buaraştırmada Cronbach Alpha katsayısı ölçeğin tümü için 0, 95'dir. Negatif Davranışlar Ölçeğine ait birinci düzey doğrulayıcı faktör analizine ait sonuçlar Tablo 17'de gösterilmektedir.

Tablo 17

ÖDÖ'nün Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Faktör / Madde	t-değeri	Standartlaştırılmış Yükler	R ²
Mobbing			
B1	10, 95	0, 55	0, 30
B2	24, 68	0, 80	0, 64
B3	19, 51	0, 73	0, 54
B4	24, 85	0, 78	0, 61
B5	29, 20	0, 81	0, 66
B6	27, 0	0, 81	0, 65
B7	21, 13	0, 84	0, 70
B8	17, 64	0, 73	0, 54
B9	16, 22	0, 80	0, 64
B10	20, 26	0, 80	0, 65
B11	38, 74	0, 86	0, 74
B12	40, 06	0, 88	0, 77
B13	34, 52	0, 88	0, 72
B14	18, 28	0, 74	0, 55
B15	19, 39	0, 77	0, 59
B16	20, 12	0, 76	0, 58
B17	39, 26	0, 89	0, 80
B18	22, 33	0, 75	0, 57
B19	20, 16	0, 76	0, 58
B20	31, 49	0, 90	0, 81
B21	22, 13	0, 76	0, 58

Tablo 17’de görüldüğü üzere, gizil değişkenlerin gözlenen değişkeni açıklama durumlarına ilişkin t değerleri manidardır ($t > 2, 56$; $p < 0, 01$). Çokluk vd. (2012, s. 304) göre, parametre tahminleri, eğer t değerleri 2, 56’yı aşarsa 0, 01 düzeyinde manidardır. Jöreskog ve Sörbom’a (1993, s. 107) göre ise, 0, 05 hata payı ile 1, 96’dan küçük olan t değeri anlamsız kabul edilir. Ayrıca, standartlaştırılmış yükler incelendiğinde her bir gözlenen değişken (madde) ile gizil değişken (boyut) arasında anlamlı ilişki olduğu görülmektedir ($r > 0, 16$;

$p < 0,01$). Araştırma örnekleminin yeterliliğinin değerlendirildiği kritik N (Critical N) değeri 196,40 olarak hesaplanmıştır. Bu değer araştırmada kullanılan 463 birim örneklemin yeterli olduğunu göstermektedir.

Tablo 18’de tüm ölçeğe yapılan birinci düzey DFA sonucu ortaya çıkan uyum indeksleri verilmektedir.

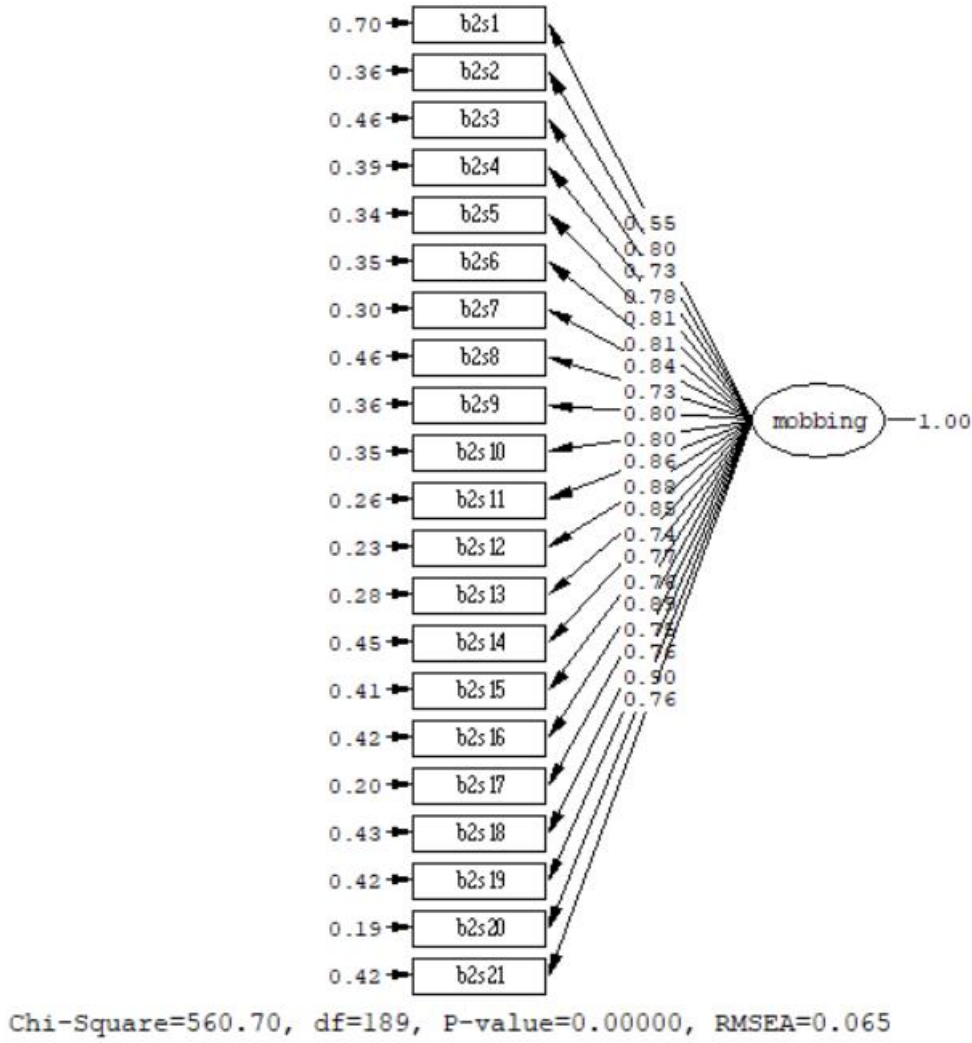
Tablo 18

NDÖ’nün Birinci Düzey DFA Uyum Değerleri

<i>Model</i>	χ^2	$(\chi^2/sd)^*$	<i>RMSEA</i>	<i>SRMR</i>	<i>NNFI</i>	<i>CFI</i>	<i>GFI</i>	<i>AGFI</i>
Birinci Düzey	560,70	2,96	0,07	0,06	0,99	0,99	0,62	0,54

*sd = 132, $p < 0,01$

Tablo 18’de, elde edilen bulgular incelendiğinde, NDÖ’nün 21 maddeden oluşan tek faktörlü yapısının genel olarak iyi uyum değerleri ortaya koyduğu, bu değerlerin kabul edilebilir olduğu ve bir model olarak doğrulandığı görülmektedir.



Şekil 6. Mobbing Ölçeği DFA Sonuçları: Birinci Düzey Yol Diyagramı

3.3.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

“Örgütsel Bağlılık Ölçeği” 1984 yılında Meyer ve Allen tarafından geliştirilen ve 2007 yılında da Boylu, Pelit ve Güçer tarafından Türkçe’ye uyarlanan 17 maddelik soru içermektedir. Ölçekte duygusal, devam ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyut bulunmaktadır. Ölçekte öğretmenlerin duygusal bağlılıklarını (1, 2, 3, 4, 5, 6. maddeler), devam bağlılıklarını (7, 8, 9, 10, 11, 12. maddeler) ve normatif bağlılıklarını (13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20.) maddeler ölçmektedir. Boylu, Pelit ve Güçer (2007) tarafından yapılan araştırmanın ölçeğin duygusal bağlılık boyutuna ilişkin güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha 0, 92, devam bağlılığı boyutuna ilişkin güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha 0, 79 ve normatif bağlılık boyutuna ilişkin güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha 0, 80 ve ölçeğin tümüne ilişkin Cronbach Alpha katsayısı 0, 85 olarak verilmiştir.

Bu araştırmada da Örgütsel Bağlılık Öölçeğinin Açımılayıcı faktör Analizi yapılmıştır. Öölçekte 17 madde bulunmaktadır. Öölçeğin faktör analizine uygunluğu KMO katsayısı ve BatlettSphericity küresellik testi ile sınanmıştır. Yapılan analiz sonrasında öölçeğin KMO değerinin . 89 ve BatlettSphericity değerinin de anlamlı ($p < . 05$) çıktığı görölmüştür. Bu sonuçlar doğrultusunda, öölçeğin faktör analizine uygun olduğu görölmüştür. Faktör analizi sırasında, birbirinden bağımsız ve öölçekte yer alan alt faktörleri belirlemek amacıyla Varimax dik döndürme yöntemi tercih edilmiştir. Bu analiz sonucunda öölçeğin öz değeri 1'den büyük üç faktör altında toplandığı ve toplam varyansı açıklama oranının 65, 20 olduğu saptanmıştır.

Bu araştırmada Cronbach Alpha katsayısı öölçeğin tümü için 0, 85'tir. Duygusal bağlılık alt boyutu için 0, 93; devam bağlılığı alt boyutu için 0, 79; normatif bağlılık alt boyutu için 0, 80 olarak bulunmuştur.

Likert tipindeki bu öölçme maddeleri, (1) Kesinlikle katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle katılıyorum olarak SPSS 18. 0 ve LISREL 8. 80 programlarında kullanılmak üzere kodlamıştır.

Öölçeğin tüm boyutlarında madde-test (Item-Total) korelasyonu 0, 33 ile 0, 86 arasında değişmektedir. Madde-test korelasyonu 0, 30 ve daha yüksek olan maddelerin bireyleri iyi derecede ayırt ettiği söylenebilir (Büyüköztürk, 2012, s. 171).

Bu araştırmada, ÖOBÖ'nün yapı geçerliğinin test edilmesi amacıyla ilk olarak, katılımcılardan elde edilen verilerle, birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi (first-orderconfirmatoryfactoranalysis) yapılması gerekmektedir. Veri setinde eksik verinin olup olmadığını belirlemek amacıyla kayıp (missing) değerler incelenmiş ve eksik veri olmadığı tespit edilmiştir. Muthen ve Muthen (2002, s. 607)'e göre, eksik verinin bulunmadığı ve regresyon katsayılarının incelendiği doğrulayıcı faktör analizi çalışmaları için 150 kişilik örneklem grubu yeterlidir. DFA için belirlenen 601 kişilik örneklem grubunun araştırma için yeterli olduğu görölmektedir. Daha sonra, analiz sonucunda LISREL programının önereceği, araştırma örnekleminin yeterliliğinin değerlendirildiği kritik N (Critical N) değeri, ayrıca değerlendirilecektir. Veri setinin, Mardia Normallik Testi sonuçlarının incelenmesiyle, normal bir dağılıma sahip olmadığı tespit edilmiştir ($p < 0, 05$). Normallik varsayımının karşılanmadığı durumlarda kovaryans matrislerinin kullanılması tavsiye edilmektedir (şimşek, 2007, s. 199). Bu yüzden veri setinde Ağırlıklandırılmış En Küçük Kareler Metodu (Kline, 2011, s. 176) uygulamaya karar verilmiştir. Bu metodun kullanılabilmesi için Asymptotikkovaryans matrisinin kullanılması gerekmektedir.

Tablo19’da ÖBÖ’nün birinci düzey doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen bulgulara yer verilmektedir.

Tablo 19

ÖBÖ’nün Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Faktör / Madde	t-değeri	Standartlaştırılmış Yükler	R ²
Duygusal Bağlılık			
B1	15, 30	0, 68	0, 47
B2	15, 58	0, 69	0, 47
B3	16, 61	0, 84	0, 71
B4	17, 90	0, 90	0, 81
B5	19, 51	0, 89	0, 79
B6	18, 03	0, 80	0, 64
Devamlılık Bağlılığı			
B7	21, 60	0, 84	0, 71
B8	28, 74	0, 84	0, 70
B9	31, 38	0, 83	0, 69
B10	11, 78	0, 46	0, 21
B11	13, 80	0, 57	0, 32
B12	23, 13	0, 72	0, 52
Normatif Bağlılık			
B13	23, 80	0, 78	0, 60
B14	23, 29	0, 76	0, 58
B15	-3, 97	-0, 18	0, 03
B16	16, 64	0, 63	0, 40
B17	17, 03	0, 80	0, 65
B18	29, 12	0, 79	0, 62
B19	26, 39	0, 77	0, 60
B20	29, 56	0, 79	0, 62

Tablo 19’da görüldüğü üzere, gizil değişkenlerin gözlenen değişkeni açıklama durumlarına ilişkin t değerleri manidardır ($t > 2,56$; $p < 0,01$). Çokluk vd. (2012, s. 304) göre, parametre tahminleri, eğer t değerleri 2,56’yı aşarsa 0,01 düzeyinde manidardır. Jöreskog ve Sörbom’a (1993, s. 107) göre ise, 0,05 hata payı ile 1,96’dan küçük olan t değeri anlamsız kabul edilir. Ayrıca, standartlaştırılmış yükler incelendiğinde her bir gözlenen değişken (madde) ile gizil değişken (boyut) arasında anlamlı ilişki olduğu görülmektedir ($r > 0,16$; $p < 0,01$).

Araştırma örnekleminin yeterliliğinin değerlendirildiği kritik N (Critical N) değeri 118,34 olarak hesaplanmıştır. Bu değer araştırmada kullanılan 463 birim örneklemin yeterli olduğunu göstermektedir.

Tablo 20’de tüm ölçeğe yapılan birinci düzey DFA sonucu ortaya çıkan uyum indeksleri verilmektedir.

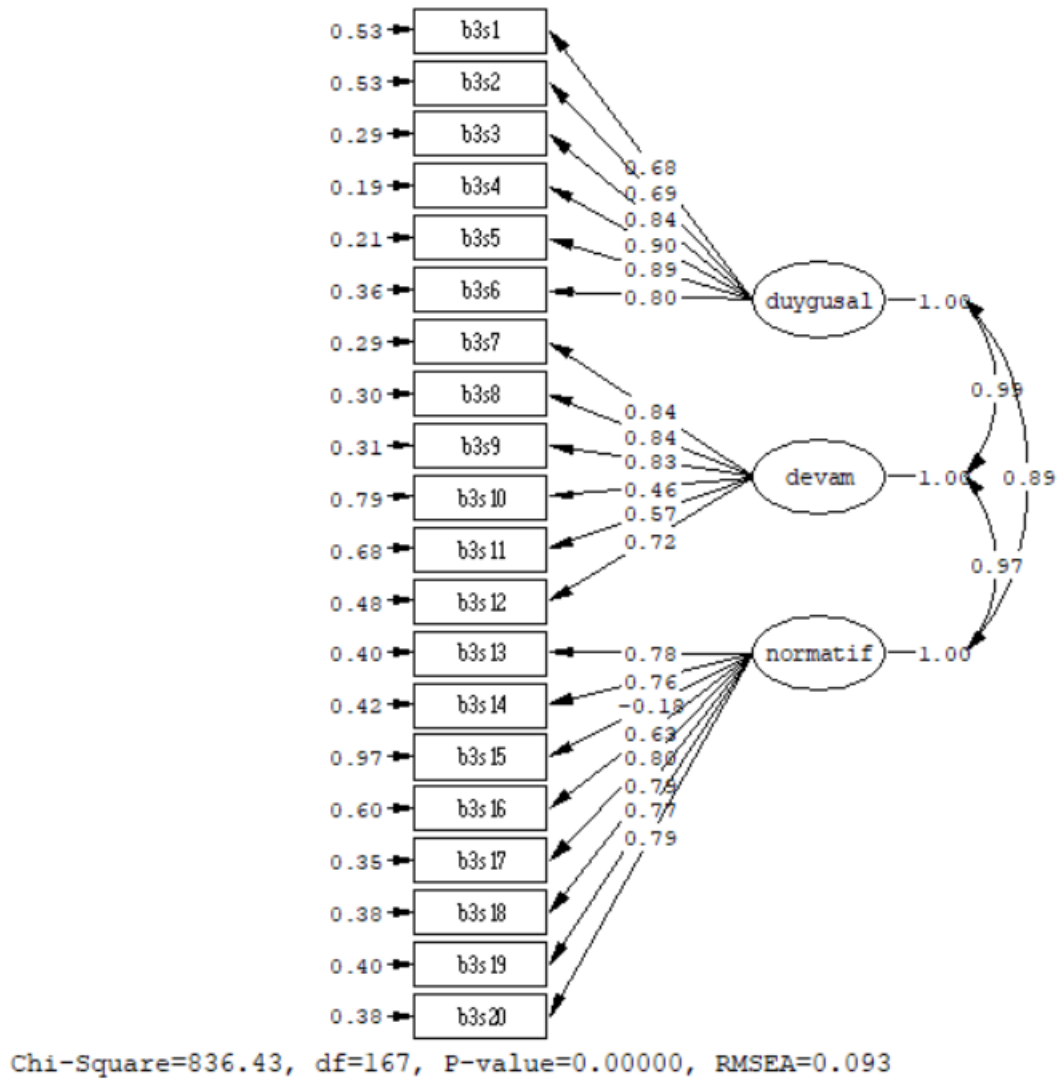
Tablo 20

ÖBÖ’nün Birinci Düzey DFA Uyum Değerleri

<i>Model</i>	χ^2	$(\chi^2/sd)^*$	<i>RMSEA</i>	<i>SRMR</i>	<i>NNFI</i>	<i>CFI</i>	<i>GFI</i>	<i>AGFI</i>
Birinci Düzey	836,43	5,01	0,09	0,57	0,41	0,49	0,79	0,74

*sd = 132, $p < 0,01$

Tablo 20’de, elde edilen bulgular incelendiğinde, ÖBÖ’nün 20 maddeden oluşan 3 faktörlü yapısının genel olarak iyi uyum değerleri ortaya koyduğu, bu değerlerin kabul edilebilir olduğu ve bir model olarak doğrulandığı görülmektedir.



Şekil 7. Örgütsel Bağlılık Ölçeği DFA Sonuçları: Birinci Düzey Yol Diyagramı

Daha sonra ikinci düzey (secondorder/higherorder) faktör analizi uygulamasına geçilmiştir. Veri setinin normallik varsayımını karşılamadığı durumlarda, kovaryans matrisinin 'positivedefinite' olmasına ihtiyaç duymayan Ağırlıklandırılmamış En Küçük Kareler (RobustUnweightedLeastSquares-ULS) yöntemi tavsiye edilmektedir (Kline, 2011, s. 176; Şimşek, 2007, s. 67). Bu metodun kullanılabilmesi için Asymptotikkovaryans matrisinin kullanılması gerekmektedir. ÖBÖ'nin ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 21'de verilmektedir.

Tablo 21

ÖBÖ'nün İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Faktör / Madde	t-değeri	Standartlaştırılmış Yükler	R ²
Duygusal Bağlılık			
B1		0, 77	0, 60
B2	12, 60	0, 69	0, 47
B3	20, 46	0, 83	0, 70
B4	20, 59	0, 92	0, 84
B5	21, 69	0, 93	0, 87
B6	19, 69	0, 84	0, 70
Devamlılık Bağlılığı			
B7	4, 65	0, 87	0, 75
B8	4, 55	0, 69	0, 48
B9	4, 28	0, 38	0, 15
B10	-3, 12	-0, 21	0, 05
B11	-2, 70	-0, 19	0, 04
B12	2, 37	0, 13	0, 02
Normatif Bağlılık			
B13		0, 12	0, 02
B14	2, 63	0, 27	0, 1
B15	0, 16	0, 01	0, 01
B16	2, 15	0, 47	0, 22
B17	2, 04	0, 73	0, 54
B18	2, 10	0, 63	0, 39
B19	2, 08	0, 81	0, 65
B20	2, 11	0, 66	0, 44

Tablo 21’de görüldüğü üzere, gizil değişkenlerin gözlenen değişkeni açıklama durumlarına ilişkin t değerleri manidardır ($t > 1$, 96; $p < 0, 05$). Boyutların her birinin ilk maddesi, parametre değerleri 1’e sabitlenmiş olan gözlenen değişkenlerdir. Ayrıca standartlaştırılmış yükler incelendiğinde her bir gözlenen değişken (madde) ile gizil değişken (boyut) arasında anlamlı ilişki olduğu görülmektedir ($r > 0, 16$; $p < 0, 05$).

Duygusal bağlılık boyutuna ilişkin değişkenliği en çok B5: ‘Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum. ’ (%87), *Devamlılık bağlılığı* boyutuna ilişkin değişkenliği en çok B7: ‘Bu kurum benim için çok fazla kişisel anlam taşıyor’ (%75), *Normatif bağlılık* boyutuna ilişkin değişkenliği en çok B19: ‘Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum. ’ (%65) maddeleri açıklamaktadır. Diğer boyutlara ilişkin bulgular Tablo 5’te ayrıntılı olarak verilmektedir.

Araştırma örnekleminin yeterliliğinin değerlendirildiği kritik N (Critical N) değeri, ikinci düzey DFA sonucu 994, 54 olarak hesaplanmıştır. Bu değer araştırmada kullanılan 463 birim örneklemin yeterli olduğunu göstermektedir.

Tablo 22’de tüm ölçeğe yapılan ikinci düzey DFA sonucu ortaya çıkan uyum indeksleri verilmiştir.

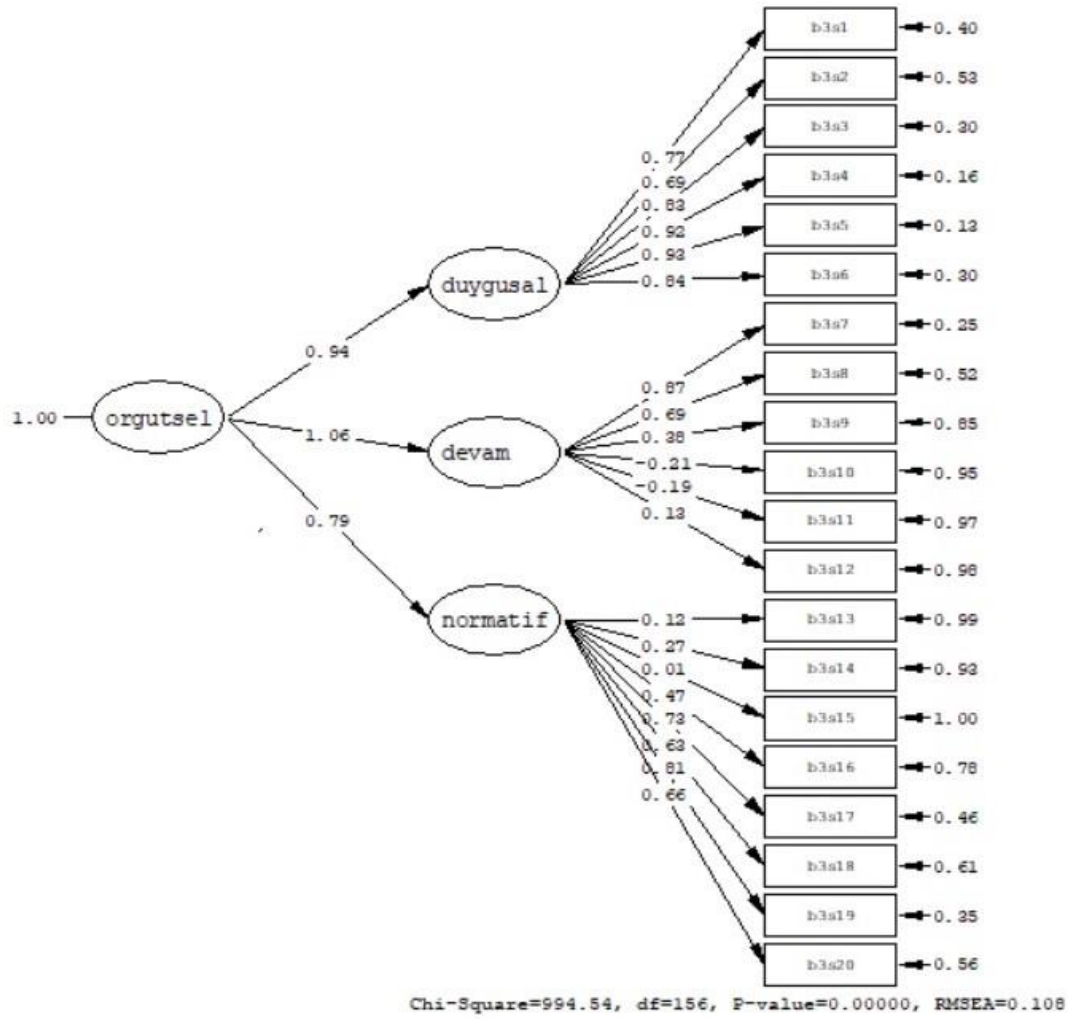
Tablo 22

ÖBÖ’nün İkinci Düzey DFA Uyum Değerleri

<i>Model</i>	χ^2	$(\chi^2/sd)^*$	<i>RMSEA</i>	<i>SRMR</i>	<i>NNFI</i>	<i>CFI</i>	<i>GFI</i>	<i>AGFI</i>
İkinci Düzey	994, 54	6, 37	0, 11	0, 12	0, 92	0, 93	0, 78	0, 71

*sd = 132, $p < 0, 01$

Tablo 22’de elde edilen bulgular incelendiğinde, ÖBÖ’nün 20 maddeden oluşan 3 faktörlü yapısının genel olarak iyi uyum değerleri ortaya koyduğu, bu değerlerin kabul edilebilir olduğu ve bir model olarak doğrulandığı görülmektedir.



Şekil 8. Örgütsel Bağlılık Ölçeği DFA sonuçları: İkinci düzey yol diyagramı

3.4. Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmada kullanılan verilerin 2019-2020 eğitim-öğretim yılında toplanması planlanmış ancak covid-19 salgını nedeniyle eğitimin uzaktan eğitim şekline dönmesinden dolayı, 2020-2021 eğitim öğretim yılında yüz yüze eğitime geçildiği nisan –mayıs aylarında veriler toplanmıştır. Araştırmacı tarafından, Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğünden yasal izinler alındıktan sonra okullara bizzat gidilerek öğretmenlerin ölçekleri doldurması sağlanmıştır. Toplamda 474 öğretmene ulaşılarak toplanan anketlerin 11'i uç değer olarak tespit edilmiş ve analizden çıkarılmıştır. Analizler geriye kalan 463 anket üzerinde yapılmıştır. Araştırmada kullanılan Örgütsel Muhalefet Ölçeği, Negatif

Davranışlar Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği için geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılmış, bununla ilgili bilgilere Veri Toplama Araçları bölümünde ayrıntılı olarak yer verilmiştir.

Verilerin analizi için SPSS 18. 0 ve LISREL 8. 80 istatistik paket programları kullanılmıştır. Değişkenlere ilişkin betimsel istatistikler, Mann Whitney U ve Kruskal Wallis testleri SPSS programında ve modelin test edilmesi LISREL programında yol (path) analizi tekniği kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Öğretmenlerin ölçeklere verdikleri yanıtlara göre gerçekleşme düzeylerini belirlemek için, aralık genişliği, ‘dizi genişliği/yapılacak grup sayısı formülünden yararlanılmıştır (Tekin, 1996). Buna göre, kullanılan tüm ölçekler için aralık genişliği, $5 - 1 / 5 = 0, 80$ olarak hesaplanmıştır. Araştırmada, ölçeklerin gerçekleşme düzeylerine ait bulgularının değerlendirilmesinde;

1, 00-1, 79 arası “Hiç”,

1, 80-2, 59 arası “Az”

2, 60-3, 39 arası “Orta”

3, 40-4, 19 arası “Çok”

4, 20-5, 00 arası “Tam” aritmetik ortalama aralıkları esas alınmıştır.

Yapısal eşitlik modelleri, gözlenen ve gizil değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerin bir arada bulunduğu modellerin test edilmesi için kullanılan kapsamlı bir istatistiksel yaklaşımdır (Kline, 2011). Gizil değişkenler, teoride var oldukları düşünülen ve gözlenen değişken ismi verilen göstergeler aracılığı ile ölçülebildikleri varsayılan yapılardır. Gözlenen değişken ise ölçme aracında kullanılan maddelerden oluşmaktadır (Şimşek, 2007). YEM içerisindeki tek yönlü oklar, tek yönlü doğrusal ilişkiyi gösterir. Her bir ok, regresyon katsayılarına denk gelecek olan bir hipotez anlamına gelmektedir. Bunların her biri, bir yol olarak dikkate alınır (Kline, 2011). Analiz sonuçlarına göre, her bir yol katsayısının anlamlı olup olmadığı, yani örtük değişkenlerin, kendi gözlenen değişkenlerini anlamlı bir şekilde yordayıp yordamadığına bakılır (Şimşek, 2007).

Path katsayılarının değerini hesaplamadan yanı sıra modelin test edilmesi için uyum istatistiklerinin de hesaplanması gerekmektedir. Uyum iyiliği istatistikleriyle (goodness of fit statistics), kuramsal model ile analiz sonrası gerçek veriler arasındaki uygunluk derecesi gözlenir. Bu istatistikler, iki matrisin (gözlenen ve gizil) ne oranda uyduğunu

gösterir (Çokluk vd. , 2012). En çok kullanılan uyum indeksleri χ^2 (Chi-Square), *RMSEA*, *SRMR*, *NNFI*, *CFI*, *GFI*, *AGFI* olarak gösterilebilir. χ^2 değeri, klasik uyum iyiliği ölçütüdür (Çelik ve Yılmaz, 2013). Bu test regresyon katsayılarının işaretine ve anlamlılık düzeyine bakar ve modelin ayrı ayrı parçaları hakkında bilgi verir. Aynı zamanda bu testle modelin tamamının doğruluğu da ölçmek mümkündür. Büyük örneklerde, χ^2/sd yeterlik için bir ölçüt olarak kullanılabilir (Çokluk vd. , 2012). Ancak, değerlendirilmesinde güçlük çekilen χ^2 değerine ek olarak, diğer uyum indekslerinin de dikkate alınması yararlı görülmektedir (Çelik ve Yılmaz, 2013). Yapısal eşitlik modellemesinde en yaygın olarak kullanılan χ^2 ve diğer uyum değerleri ve anlamları Tablo 23’de ayrıntılı olarak görülmektedir (Daşcı, 2014).

Analize başlamadan önce, değişkenlere ilişkin eksik verinin olup olmadığını belirlemek amacıyla kayıp (missing) değerler incelenmiştir. Tespit edilen kayıplar, maddelerin aritmetik ortalamalarına göre doldurulmuştur. Daha sonra, normallik varsayımının sağlanıp sağlanmadığını kontrol etmek amacıyla veri setinin normalliği değerlendirilmiştir. Değerlendirme sonucu Tablo 24’te gösterilmiştir.

Tablo 24 incelendiğinde, verilerin normallik varsayımını sağlamadığı görülmektedir ($p < 0,05$). Bu nedenle verilerin normal dağılmadığı durumlarda kullanılması önerilen Ağırlıklandırılmış En Küçük Kareler (RobustWeightedLeastSquares) tahmin yönteminin kullanılmasına karar verilmiştir (Şimşek, 2007).

Sonuçta, yapılan normallik analizleri, uç değer ve eksik değerler sonucunda veri setinde 406 anket değerlendirmeye alınarak, verilerin analizi için gerekli şartlar sağlanmıştır.

Tablo 23

Yapısal Eşitlik Modeline İlişkin Uyum İndeksleri ve Değerlendirme Ölçütleri

<i>Uyum İndeksleri</i>	<i>Kriterler</i>	<i>Anlamı</i>	<i>Kaynak</i>
χ^2 (Chi-Square)	$p > 0,05$	-	-
χ^2/sd	$2 \leq \chi^2/sd \leq 3$	Mükemmel Uyum	Kline, 2011
	≤ 5	Yeterli Uyum	Sümer, 2000, s. 60
<i>RMSEA</i>	$\leq 0,05$	Mükemmel Uyum	Raykov ve Marcoulides, 2006; Sümer, 2000
	$\leq 0,05$	İyi Uyum	Çelik ve Yılmaz, 2013
	$\leq 0,06$	İyi Uyum	Hu ve Bentler, 1999
	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$	Yeterli Uyum	Çelik ve Yılmaz, 2013
	$0,08 \leq RMSEA \leq 0,10$	Vasat Uyum	Çelik ve Yılmaz, 2013
<i>SRMR</i>	$< 0,05$	İyi Uyum	Çelik ve Yılmaz, 2013
	$\leq 0,08$	İyi Uyum	Hu ve Bentler, 1999
	$< 0,10$	Kabul Uyum	Edilebilir Çelik ve Yılmaz, 2013; Kline, 2011
<i>NNFI</i>	$\geq 0,95$	Mükemmel Uyum	Sümer, 2000
	$> 0,95$	Kabul Uyum	Edilebilir Çelik ve Yılmaz, 2013
	$0,90 \leq NNFI \leq 0,94$	Kabul Uyum	Edilebilir Sümer, 2000
	$\geq 0,90$	İyi Uyum	Tabachnick ve Fidell, 2007
<i>CFI</i>	$\geq 0,95$	Mükemmel Uyum	Hu ve Bentler, 1999
	$\geq 0,95$	Kabul Uyum	Edilebilir Çelik ve Yılmaz, 2013
	$\geq 0,90$	İyi Uyum	Hu ve Bentler, 1999; Sümer, 2000
<i>GFI</i>	$\geq 0,95$	İyi Uyum	Çelik ve Yılmaz, 2013
	$\geq 0,90$	İyi Uyum	Sümer, 2000
	$> 0,90$	Kabul Uyum	Edilebilir Çelik ve Yılmaz, 2013
<i>AGFI</i>	$\geq 0,95$	Mükemmel Uyum	Sümer, 2000
	$\geq 0,95$	İyi Uyum	Çelik ve Yılmaz, 2013
	$> 0,85$	Kabul Uyum	Edilebilir Çelik ve Yılmaz, 2013

Tablo 24

Sürekli Değişkenler İçin Normallik Testi

Değişken	Çarpıklık		Basıklık		Çarpıklık ve Basıklık	
	Z	p	Z	p	Ki-Kare	p
ÖMÖ	2,826	0,01	-1,1	0,3	9,167	0,01
NDÖ	159,75	0,00	10,343	0,00	333,53	0,00
ÖBÖ	31,15	0,07	2,468	0,01	9,4	0,01

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

4.1. Araştırmanın Birinci Alt problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi; “öğretmenlerin örgütsel muhalefet yaşama düzeyi nedir?” şeklinde düzenlenmişti.

Örgütsel muhalefetin haber uçurmaya ilişkin bulguları tablo 25’de verilmiştir.

Tablo 25

Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefet Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	n	$\bar{X}$	S	Min.	Maks.
Haber Uçurma	463	1, 63	, 62	1	4
Örgütsel Muhalefet Ölçeği					
Açık Muhalefet		2, 80	, 89	1	4
Örtük Muhalefet		1, 87	, 59	1	4
Örgütsel Muhalefet		2, 09	, 54	1	4

Tablo 25’de öğretmenlerin örgütsel muhalefet ölçeğinden elde ettikleri puanlara ilişkin tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir. Bu tanımlayıcı istatistiklerden minimum ve maksimum değerleri incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel muhalefet ölçeğinin tüm alt boyutlarından minimum “1”, maksimum ise “4” puan elde ettikleri görülmektedir. Örgütsel muhalefet ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin ortalama puanlar ele alındığında, örgütsel muhalefetin en yüksek değerinin açık muhalefet ($\bar{X} = 2, 80$) alt boyutunda olduğu anlaşılmaktadır. Bunu sırasıyla, örtük muhalefet ($\bar{X} = 1, 87$) ve haber uçurma ($\bar{X} = 1, 63$) alt boyutları takip etmektedir. Örgütsel muhalefete ilişkin genel puan dağılımının “az” ($\bar{X} = 2, 09$) düzeyinde gerçekleştiği görülmektedir. Standart sapma değerleri incelendiğinde, en

homojen dağılımın örtük muhalefet alt boyutunda ($S_s = 0,59$), en heterojen dağılımın ise açık muhalefet alt boyutunda ($S_s = 0,89$) olduğu görülmektedir. Başka bir anlatımla, araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranışlarını en fazla açık muhalefet alt boyutunda en az ise örtük muhalefet alt boyutunda gerçekleştirdikleri ifade edilebilir.

4.2. Araştırmanın İkinci Alt problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi; “öğretmenlerin mobbing yaşama düzeyi nedir?” şeklinde düzenlenmiştir.

Öğretmenlerin mobbing yaşama düzeyine ilişkin bulguları Tablo 26’da verilmiştir.

Tablo 26

Öğretmenlerin Mobbing Yaşama Düzeylerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Madde	Mobbing ile ilgili ifadeler	n	$\bar{X}$	Ss
1	Birinin başarınızı etkileyecek bilgiyi saklaması	463	1,54	0,92
2	Yeterlilik düzeyinizin altındaki işlerde çalışarak küçük düşürülmek	463	1,27	0,66
3	Uсталık/Yeterlilik seviyenizin altındaki işleri yapmanızın istenmesi	463	1,40	0,74
4	Önemli alanlardaki sorumluluklarınızın kaldırılması veya daha önemsiz ve istenmeyen görevlerle değiştirilmesi	463	1,38	0,73
5	Hakkınızda dedikodu ve söylentilerin yayılması	463	1,52	0,90
6	Görmezden gelinmesi, dışlanması, önemsenmemesi	463	1,57	0,91
7	Kişiliğiniz (ör; alışkanlıklar ve görgü), tutumlarınız veya özel hayatınız hakkında şahsınıza hakaret ve aşağılayıcı sözler söylenmesi	463	1,17	0,56
8	Bağırlanmak veya anlık öfkenin (veya hırsın) hedefi olmak	463	1,38	0,71
9	Parmakla gösterme, kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme gibi gözdağı veren davranışlar	463	1,13	0,47
10	Diğerlerinin işi bırakmanız konusunda imalı davranışları	463	1,19	0,55
11	Yanlış ve hatalarınızın sürekli hatırlatılması/söylenmesi	463	1,38	0,69
12	Yaklaşımlarınızın dikkate alınmaması/yok sayılması veya düşmanca tepkilerle karşılaşma	463	1,44	0,79
13	İşinizle çabalamanızla ilgili bitmek bilmeyen eleştiriler	463	1,43	0,81
14	Fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması	463	1,64	0,88
15	İyi geçinmediğiniz kişiler tarafından hoşlanmadığınız şakalar (eşek şakası) yapılması	463	1,27	0,67
16	Mantıksız yada yetiştirilmesi mümkün olmayan işler verilmesi	463	1,39	0,72
17	Size karşı suçlama ve ithamlarda bulunulması	463	1,29	0,67
18	İşinizin aşırı denetlenmesi	463	1,56	0,89
19	Hakkınız olan bazı şeyleri (örneğin; hastalık izni, tatil hakkı, yol harcırahı) talep etmemeniz için baskı yapılması	463	1,31	0,74
20	Aşırı alay ve sataşmalara konu olmak.	463	1,17	0,57
21	Üstesinden gelinemeyecek kadar iş yüküne maruz bırakılmak	463	1,33	0,72
	Genel	463	1,37	0,52

Tablo 26’da öğretmenlerin mobbing yaşama düzeylerine ilişkin tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir. Mobbing yaşama düzeyine ilişkin ortalama puanlar incelendiğinde, en fazla “Fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması. ”($\bar{X} = 1, 64$), “Görmezden gelinme, dışlanma, önemsenmeme. ”($\bar{X} = 1, 57$), “İşinizin aşırı denetlenmesi. ”($\bar{X} = 1, 56$), “Birinin başarınızı etkileyecek bilgiyi saklaması. ”($\bar{X} = 1, 54$) ve “Hakkınızda dedikodu ve söylentilerin yayılması. ”($\bar{X} = 1, 52$); en az da “Parmakla gösterme, kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme gibi gözdağı veren davranışlar”($\bar{X} = 1, 13$); “Kişiliğiniz (ör; alışkanlıklar ve görgü), tutumlarınız veya özel hayatınız hakkında hakaret ve aşağılayıcı sözler söylenmesi ”($\bar{X} = 1, 17$); “Aşırı alay ve sataşmalara konu olmak. ”($\bar{X} = 1, 17$); “Diğerlerinin işi bırakmanız konusunda imalı davranışları”($\bar{X} = 1, 19$); “Yeterlilik düzeyinizin altındaki işlerde çalışarak küçük düşürülmek”($\bar{X} = 1, 27$) şeklinde gerçekleştiği görülmektedir. Mobbing yaşama düzeyine ilişkin standart sapmalar incelendiğinde, en heterojen değerlendirmenin “Birinin başarınızı etkileyecek bilgiyi saklaması”(Ss= 0, 92); “Görmezden gelinme, dışlanma, önemsenmeme”(Ss= 0, 91); “Hakkınızda dedikodu ve söylentilerin yayılması”(Ss= 0, 90); “İşinizin aşırı denetlenmesi”(Ss= 0, 89); “Fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması ” (Ss= 0, 88); en homojen değerlendirme de “Parmakla gösterme, kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme gibi gözdağı veren davranışlar” (Ss= 0, 47); “Diğerlerinin işi bırakmanız konusunda imalı davranışları” (Ss= 0, 55); “Kişiliğiniz (ör; alışkanlıklar ve görgü), tutumlarınız veya özel hayatınız hakkında hakaret ve aşağılayıcı sözler söylenmesi ” (Ss= 0, 56); “Aşırı alay ve sataşmalara konu olmak. ”(Ss= 0, 57); “Yeterlilik düzeyinizin altındaki işlerde çalışarak küçük düşürülmek” (Ss= 0, 66) gibi davranışların olduğu görülmektedir. Genel olarak mobbinge maruz kalma düzeyi incelendiğinde, ($\bar{X} = 1, 37$) düzeyinde mobbinge maruz kaldığı, standart sapma değerlerine göre (Ss= 0, 52) homojen bir dağılım gösterdiği anlaşılmaktadır.

Başka bir anlatımla öğretmenlerin çoğunluğunun fikir ve görüşlerinin dikkate alınmadığı, görmezden gelindiği, dışlandıkları, önemsenmedikleri, aşırı denetlendiği, bilgiyi saklandığı, haklarında dedikodu ve söylentilerin yayıldığı anlaşılmaktadır.

İş yerinde zorbalığa maruz kalmaya ilişkin dağılım tablo 27’de verilmiştir.

Tablo 27

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin İş Yerinde Mobbinge Maruz Kalmaya İlişkin Frekans Dağılımları

Değişken	<i>f</i>	%
Mobbinge maruz kalma	Evet	88
	Hayır	375
	Toplam	463
		100

Tablo 27’de verilen öğretmenlerin zorbalığa maruz kalma durumlarına ilişkin dağılım incelendiğinde, öğretmenlerin yaklaşık beşte dördünün (%81) mobbingemaruz kalmadığı diğer beşte birlik (%19) kısmın ise zorbalığa maruz kaldığı görülmektedir. Başka bir anlatımla, her beş öğretmenden birisi mobbinge maruz kalmaktadır.

4.3. Araştırmanın Üçüncü Alt problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi; “Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi nedir?” şeklinde düzenlenmişti. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği düzeyine ilişkin bulguları Tablo 28’da verilmiştir.

Tablo 28

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler		n	$\bar{X}$	Ss	Min.	Maks.
Örgütsel Bağlılık	Duygusal Bağlılık	463	3, 78	, 91	1	5
	Devam Bağlılığı		3, 11	, 70	1	5
	Normatif Bağlılık		3, 11	, 66	1	5
	Örgütsel Bağlılık		3, 33	, 62	1	5

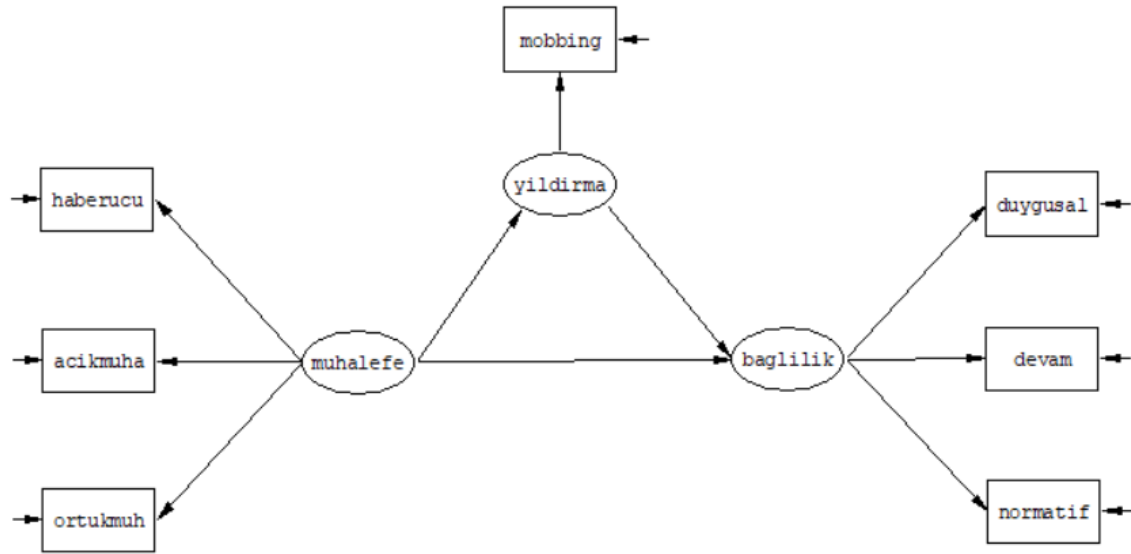
Tablo 28’de öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçeğinden elde ettikleri puanlara ilişkin tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir. Bu tanımlayıcı istatistiklerden minimum ve maksimum değerleri incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçeğinin tüm alt boyutlarından minimum “1”, maksimum ise “5” puan elde ettikleri görülmektedir. Örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin ortalama puanlar ele alındığında, örgütsel

bağlılığın en yüksek değerinin duygusal bağlılık ($\bar{X} = 3,78$) alt boyutunda olduğu anlaşılmaktadır. Bunu sırasıyla, devam bağlılığı ($\bar{X} = 3,11$) ve normatif bağlılık ($\bar{X} = 3,11$) alt boyutları takip etmektedir. Örgütsel bağlılığa ilişkin genel puan dağılımının “orta” ($\bar{X} = 3,33$) düzeyinde gerçekleştiği görülmektedir. Standart sapma değerleri incelendiğinde, en homojen dağılımın normatif bağlılık alt boyutunda ($S_s = 0,66$), en heterojen dağılımın ise duygusal bağlılık alt boyutunda ($S_s = 0,91$) olduğu görülmektedir. Başka bir anlatımla, araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılık davranışlarını en fazla duygusal bağlılık alt boyutunda en az ise normatif bağlılık alt boyutunda gerçekleştirdikleri ifade edilebilir.

4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt problemi; “Öğretmenlerin örgütsel muhalefet mobbing ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklinde düzenlenmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel muhalefet, mobbing ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi bulmak için path analizi yapılmıştır. Path analizi ile yordayıcı değişkenlerin, yordanan değişkenler üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkileri ortaya çıkarılmaktadır. Bu amaca ilişkin kavramsal model Şekil 8’de verilmektedir:



Şekil 9. Kavramsal model

Şekil 9’deki kavramsal modelde örgütsel muhalefete ilişkin öğretmen algılarının, mobbing ve bağlılık düzeylerini etkileyeceği; mobbingin, bağlılık düzeylerini yordayacağı

varsayılmıştır. Buna ek olarak, öğretmenlerin örgütsel muhalefetlerinin, bağlılık davranışlarını doğrudan ve dolaylı olarak etkilediği öngörülmüştür. Modelde bir gizil değişen dışsal (örgütsel muhalefet); iki gizil değişken de içsel (mobbing ve örgütsel bağlılık) olarak tanımlanmıştır.

Araştırmada, Muhalefet bağımsız gizil değişkenini ise haber uçurma, açık muhalefet ve örtük muhalefet göstergelerinin açıklayacağı kabul edilmiştir. Örgütsel bağlılık bağımlı gizil değişkenini; duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık göstergelerinin açıkladığı kabul edilmiştir. Mobbing bağımlı gizil değişkeninin, NDÖ ile elde edilip mobbing puanını oluşturan göstergelerin açıklayacağı varsayılmıştır.

Daha sonra, veri setinin, çok değişkenli normallik varsayımını sağlamadığı tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Buna ait ayrıntılı bilgi Tablo 16'da verilmektedir. Bu nedenle verilerin normal dağılmadığı durumlarda kullanılması önerilen Ağırlıklandırılmamış En Küçük Kareler (Robust Unweighted Least Squares) tahmin yönteminin kullanılmasına karar verilmiştir (Kline, 2011, s. 180). Yapılan analizler sonucu elde edilen YEM'e ilişkin gösterim Şekil 13'te verilmektedir.

Öncelikle YEM'in istatistiksel uygunluğuna dair bulgular incelenmiştir. Kline (2011, s. 204), modelin uyumunun değerlendirilirken, χ^2 değerinin sd ile birlikte incelendiği χ^2/sd oranının yeterlik için bir ölçüt olarak kullanılmasını tavsiye etmektedir. Bu araştırmada χ^2/sd değeri 10 olarak elde edilmiştir. Bu değer beklenenden daha yüksek olduğu için diğer uyum iyiliği indeks değerleri incelenmiştir. Buna göre karar verilmiştir. Başka bir ifadeyle, veri seti, model ile yeterli uyum göstermektedir (Sümer, 2000).

Daha sonra, modele ilişkin alternatif uyum indeksleri incelenmiştir. Buna ilişkin bulgular Tablo 29'da verilmektedir.

Tablo 29

Modelin Path Analizine İlişkin Uyum Değerleri

χ^2	$(\chi^2/sd)^*$	RMSEA	SRMR	NNFI	CFI	GFI	AGFI
78,78	9,85	0,13	0,07	1.02	1.00	0,97	0,91

*sd = 8, $p < 0,01$

Tablo 29 incelendiğinde, modelin genel olarak iyi uyum değerleri ortaya koyduğu, bu değerlerin kabul edilebilir olduğu ve bir model olarak doğrulandığı görülmektedir.

Araştırma örnekleminin yeterliliğinin değerlendirildiği kritik N (Critical N-CN) değeri 118, 34 olarak hesaplanmıştır. Bu değer araştırmada kullanılan 463 birim örneklemin yeterli olduğunu göstermektedir.

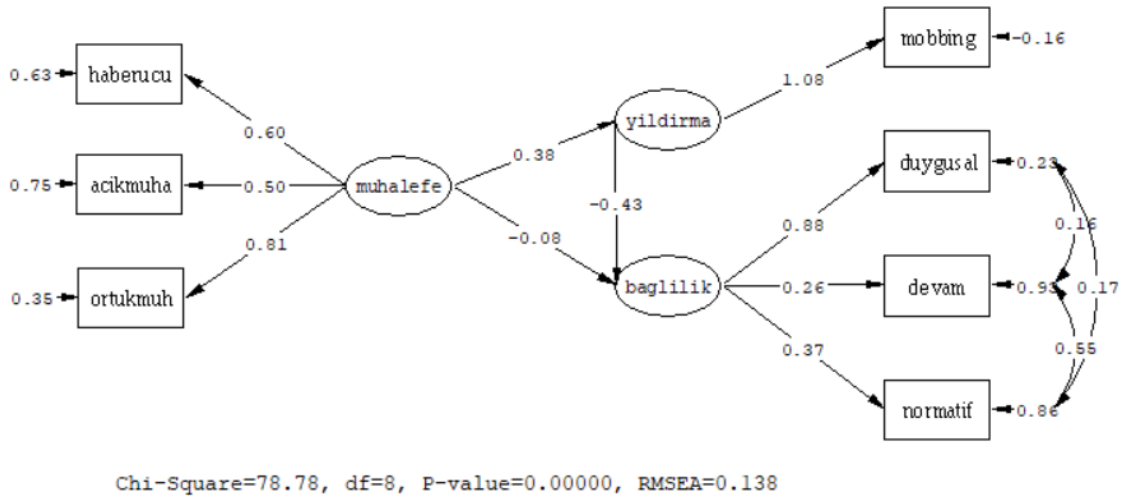
Araştırma modeline ilişkin YEM sonuçları Tablo 30’da verilmektedir:



Tablo 30

Araştırma Modeline İlişkin YEM Sonuçları

Latent / Gözlenen Değişkenler	t-değeri*	Standartlaştırılmış Yükler	R ²
<i>Örgütsel Muhalefet</i>			
Haber uçurma	4, 98*	0, 60	0, 37
Açık Muhalefet	5, 09*	0, 50	0, 25
Örtük Muhalefet	4, 97*	0, 81	0, 65
<i>Yıldırma</i>			
Mobbing		1, 08	1, 16
<i>Örgütsel Bağlılık</i>			
Duygusal Bağlılık		0, 88	0, 77
Devamlılık Bağlılığı	2, 08*	0, 26	0, 07
Normatif Bağlılık	3, 46*	0, 37	0, 14
<i>Yapısal İlişkiler</i>			
	t-değeri*	Standartlaştırılmış Yükler	
örgütsel muhalefet → mobbing	5. 07*	0, 38	
örgütsel muhalefet → örgütsel bağlılık	-0, 92	-0, 08	
mobbing → örgütsel bağlılık	-7, 08*	-0, 43	
<i>Yapısal Eşitlikler</i>			
		R ²	
mobbing = 0, 40 x örgütsel muhalefet		0, 14	
örgütsel bağlılık = -0, 33 x örgütsel muhalefet		0, 06	
örgütsel bağlılık = -0, 54 x mobbing-0, 11 x örgütsel muhalefet		0, 22	
*p< 0, 01			



Şekil 10. Araştırma için kurulan yapısal eşitlik modeli

LISREL'e ilişkin olarak, beta (β), bağımlı (içsel) bir gizil değişkenin bir başka bağımlı gizil değişken üzerindeki regresyonunu; gama (γ) ise bağımsız (dışsal) bir gizil değişkenin bağımlı bir gizil değişken üzerindeki regresyonunu gösteren bağlantı katsayısıdır. Ayrıca, açıklanan varyans olarak tanımlanan belirleme katsayısı (R^2), yapısal eşitlikte yer alan değişkenlerin gözlenen değişimlerin ne kadarını açıkladıklarını ifade eder. Gizil değişken ile gözlenen değişken arasındaki faktör yükleri ise lambda (λ) ile gösterilmektedir (Çelik ve Yılmaz, 2013, s. 17). Modele ait bulgular incelendiğinde, örgütsel muhalefetin en iyi göstergesinin örtük muhalefet ($\lambda=0,81$; $t=4,97$);duygusal bağlılığın ($\lambda=0,88$) örgütsel bağlılığın en iyi göstergesi olduğu görülmektedir.

Örgütsel muhalefet ve mobbing arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($\gamma=0,38$; $t=5,07$). Bu değer, örgütsel muhalefetteki 1 puanlık artışın, mobbing 0,38 puanlık artışa veya bunun tam tersi, örgütsel muhalefetteki 1 puanlık azalışın, 0,38 puanlık azalışa neden olacağını ifade etmektedir. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin örgütsel muhalefetleri arttıkça, mobbingyaşama düzeyleri artmaktadır.

Örgütsel muhalefet ve örgütsel bağlılık davranışı arasında düşük düzeyde, negatif yönlü ve anlamlı olmayan bir ilişki bulunmuştur ($\gamma=0,08$; $t=-0,92$). Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin örgütsel muhalefet düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında doğrudan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Mobbing ve örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde, negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($\beta = -0,43$; $t=-7,08$). Bu değer, mobbing davranışlarındaki 1 puanlık artışın,

örgütsel bağlılıkta 0, 43 puanlık azalışa veya bunun tam tersi, mobbing davranışlarındaki 1 puanlık azalışın, örgütsel bağlılıkta 0, 43 puanlık artışa neden olacağını ifade etmektedir. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin mobbing yaşama düzeyleri arttıkça, örgütsel bağlılık yaşama düzeyleri azalmaktadır.

Örgütsel muhalefet ($\gamma=0, 38$), mobbingin %14'ünü açıklamaktadır. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin mobbing yaşama düzeyindeki toplam değişimin %14'ü, örgütsel muhalefet ile açıklanmaktadır. Ayrıca örgütsel muhalefet ($\gamma= -0, 08$), örgütsel bağlılığın %6'sını açıklamaktadır. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin örgütsel bağlılık davranışlarındaki toplam değişimin %6'sı, örgütsel muhalefet ile açıklanmaktadır.

Örgütsel muhalefet ($\gamma= -0, 08$) ile mobbingin ($\beta= -0, 43$) birlikte, örgütsel bağlılığın %22'sini açıkladığı görülmektedir. Bu bulgu, örgütsel bağlılık değişkenindeki toplam değişimin %22'sinin, örgütsel muhalefet ile mobbing gizil değişkenlerinin doğrudan etkisi ve aynı zamanda örgütsel muhalefet değişkeninin mobbing değişkeninin dolaylı etkisi aracılığıyla açıklandığı şeklinde yorumlanabilir. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin örgütsel muhalefet düzeyi arttıkça, mobbing düzeyleri artmakta ve örgütsel bağlılık düzeyleri azalmaktadır. Ancak, mobbing düzeyleri arttıkça, örgütsel bağlılık düzeyleri azalmaktadır.

4.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Beşinci alt probleme ilişkin bulgular,

Araştırmanın beşinci alt problemi; “öğretmenlerin örgütsel muhalefet, mobbing ve örgütsel bağlılık düzeyleri;

- Cinsiyete;
- Yaşa;
- Branşa;
- Medeni duruma
- Kıdeme
- Eğitim kademesine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?” şeklinde düzenlenmiştir.

Tablo 31

Öğretmenlerin cinsiyetleri ile örgütsel muhalefet ölçeğine ilişkin Mann-Whitney u testi sonuçları

Örgütsel Muhalefet	Cinsiyetiniz	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P<. 05
Haber Uçurma	Kadın	102	295, 57	30148, 50	11926, 500	. 000*
	Erkek	361	214, 04	77267, 50		
Açık Muhalefet	Kadın	102	261, 53	26676, 00	15399, 000	, 011*
	Erkek	361	223, 66	80740, 00		
Örtük Muhalefet	Kadın	102	245, 93	25085, 00	16990, 000	, 232
	Erkek	361	228, 06	82331, 00		
Örgütsel Muhalefet	Kadın	102	274, 64	28013, 50	14061, 500	, 000*
	Erkek	361	219, 95	79402, 50		

Öğretmenlerin cinsiyetleri ile örgütsel muhalefet ölçeğine ilişkin Tablo 31’de verilen Mann-Whitney U testi sonuçları incelendiğinde, örgütsel muhalefetin “Haber Uçurma”, “Açık Muhalefet” ve genel “Örgütsel Muhalefet” düzeyinde cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur $U=11926, 500$ $p<. 05$ ve $U=15399, 000$ $p<. 05$. $U=14061, 500$. Açık muhalefet alt boyutunda ise, $U=16990, 000$ $p>. 05$ anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Sıra ortalamaları dikkate alındığında haber uçurma, açık muhalefet, örtük muhalefet ve genel örgütsel muhalefette kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre örgütsel muhalefete daha yatkın oldukları görülmektedir. Başka bir anlatımla, kadın öğretmenler haber uçurma, açık muhalefet ve genel örgütsel muhalefette, erkek öğretmenlere göre daha fazla örgütsel muhalefet yaşamaktadırlar.

Öğretmenlerin yaşları ile örgütsel muhalefet ölçeğine ilişkin Kruskal-Wallis H Testi dağılımları tablo 32’de verilmiştir.

Tablo 32

Öğretmenlerin yaşları ile örgütsel muhalefet ölçeğine ilişkin Kruskal-Wallis H Testi sonuçları

Örgütsel Bağlılık	Yaş	n	Sıra Ort.	sd	χ^2	P<. 05
Haber uçuşurma	21-30 yaş	26	263, 65	3	3, 985	. 263
	31-40 yaş	169	234, 82			
	41-50 yaş	183	219, 25			
	51 ve üzeri	85	244, 17			
	21-30 yaş	26	245, 38			
Açık Muhalefet	31-40 yaş	169	230, 34	3	, 994	. 803
	41-50 yaş	183	227, 10			
	51 ve üzeri	85	241, 77			
	21-30 yaş	26	271, 56			
	31-40 yaş	169	220, 12			
Örtük Muhalefet	41-50 yaş	183	228, 68	3	5, 409	. 144
	51 ve üzeri	85	250, 68			
	21-30 yaş	26	267, 50			
	31-40 yaş	169	228, 22			
	41-50 yaş	183	220, 99			
Örgütsel Muhalefet	51 ve üzeri	85	252, 35	3	5, 169	. 160
	21-30 yaş	26	263, 65			
	31-40 yaş	169	234, 82			
	41-50 yaş	183	219, 25			
	51 ve üzeri	85	244, 17			

Öğretmenlerin yaşları ile örgütsel muhalefet ölçeğine ilişkin tablo 32’de verilen Kruskal-Wallis H Testi sonuçları incelendiğinde, örgütsel muhalefetin haber uçuşurma, açık muhalefet, örtük muhalefet ve genel örgütsel muhalefet değerlerine öğretmenlerin yaşlarına göre bakıldığında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır χ^2 (sd=3, n=463)=3, 985, p>. 05; χ^2 (sd=3, n=463)=, 994, p>. 05; χ^2 (sd=3, n=463)=5, 409, p>. 05; χ^2 (sd=3, n=463)=5, 169, p>. 05. Sıra ortalamaları dikkate alındığında haber uçuşurma, açık muhalefet, örtük muhalefet ve genel örgütsel muhalefette yaş değişken değerlerinin anlamlı olmadığı

görülmüştür. Başka bir anlatımla, öğretmenlerin örgütsel muhalefet ve alt boyutlarının yaşanmasında yaş etkili değildir.

Öğretmenlerin kıdemleri ile örgütsel muhalefet ölçeğine ilişkin Kruskal-Wallis H Testi dağılımları tablo 33’de verilmiştir.

Tablo 33

Öğretmenlerin kıdemleri ile örgütsel muhalefet ölçeğine ilişkin Kruskal-Wallis H Testi sonuçları

Örgütsel Bağlılık	Kıdem	n	Sıra Ort.	sd	χ^2	P<. 05
Haber uçuşma	1-10 yıl	94	238, 15	3	2, 542	. 468
	11-20 yıl	153	229, 79			
	21-30 yıl	177	224, 51			
	31-üzeri	39	259, 85			
Açık muhalefet	1-10 yıl	94	232, 30	3	, 492	. 921
	11-20 yıl	153	234, 79			
	21-30 yıl	177	227, 30			
	31-üzeri	39	241, 65			
Örtük muhalefet	1-10 yıl	94	233, 71	3	1, 795	. 616
	11-20 yıl	153	221, 33			
	21-30 yıl	177	236, 73			
	31-üzeri	39	248, 23			
Örgütsel Muhalefet	1-10 yıl	94	234, 76	3	1, 475	. 688
	11-20 yıl	153	229, 43			
	21-30 yıl	177	227, 61			
	31-üzeri	39	255, 36			

Öğretmenlerin kıdemleri ile örgütsel muhalefet ölçeğine ilişkin tablo 33’de verilen Kruskal-Wallis H Testi sonuçları incelendiğinde, örgütsel muhalefetin haber uçuşma, açık muhalefet, örtük muhalefet ve genel örgütsel muhalefet değerlerine öğretmenlerin kıdemlerine göre bakıldığında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır χ^2 (sd=3, n=463)=2, 542, p>. 05; χ^2 (sd=3, n=463)=, 921, p>. 05; χ^2 (sd=3, n=463)=, 616, p>. 05; χ^2 (sd=3, n=463)=, 688, p>. 05. Sıra ortalamaları dikkate alındığında haber uçuşma, açık muhalefet, örtük muhalefet ve genel örgütsel muhalefette kıdem değişken değerlerinin anlamlı

olmadığı görülmüştür. Başka bir anlatımla, öğretmenlerin örgütsel muhalefet ve alt boyutlarının yaşanmasında kıdem etkili değildir.

Öğretmenlerin medeni durumları ile örgütsel muhalefet ölçeğine ilişkin Mann-Whitney u Testi dağılımları tablo 34’de verilmiştir.

Tablo 34

Öğretmenlerin medeni durumları ile örgütsel muhalefet ölçeğine ilişkin Mann-Whitney u testi sonuçları

Örgütsel Muhalefet	Medeni Durum	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P<. 05
Haber Uçurma	Evli	402	229, 14	92113, 50	11110, 500	, 232
	Bekar	61	250, 86	15302, 50		
Açık Muhalefet	Evli	402	230, 07	92490, 00	11487, 000	, 425
	Bekar	61	244, 69	14926, 00		
Örtük Muhalefet	Evli	402	225, 76	90756, 00	9753, 000	, 010*
	Bekar	61	273, 11	16660, 00		
Örgütsel Muhalefet	Evli	402	227, 37	91401, 00	10398, 000	, 056
	Bekar	61	262, 54	16015, 00		

Öğretmenlerin medeni durumları ile örgütsel muhalefet ölçeğine ilişkin Tablo 34’de verilen Mann-Whitney U testi sonuçları incelendiğinde, örgütsel muhalefetin “Örtük muhalefet” düzeyinde medeni duruma göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur $U=9753, 0$ $p<. 05$. “Haber Uçurma”, “Açık Muhalefet” ve genel “Örgütsel Muhalefet” alt boyutunda ise, $U=11110, 500$ $p>. 05$, $U=11487, 000$ $p>. 05$, $U=10398, 000$ $p>. 05$ anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Sıra ortalamaları dikkate alındığında örtük muhalefette evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere göre örgütsel muhalefete daha yatkın oldukları görülüp evli öğretmenler örtük örgütsel muhalefette, bekar öğretmenlere göre daha fazla örgütsel muhalefet yaşamaktadırlar.

Öğretmenlerin kademesi ile örgütsel muhalefet ölçeğine ilişkin Mann-Whitney u Testi dağılımları tablo 35’de verilmiştir.

Tablo 35

Öğretmenlerin kademesi ile örgütsel muhalefet ölçeğine ilişkin Mann-Whitney u testi sonuçları

Örgütsel Muhalefet	Kademe	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P<. 05
Haber Uçurma	İlkokul	232	207, 71	48189, 00	21161, 000	, 000*
	Ortaokul	231	256, 39	59227, 00		
Açık Muhalefet	İlkokul	232	219, 72	50975, 00	23947, 000	, 047*
	Ortaokul	231	244, 33	56441, 00		
Örtük Muhalefet	İlkokul	232	215, 65	50030, 00	23002, 000	, 008*
	Ortaokul	231	248, 42	57386, 00		
Örgütsel Muhalefet	İlkokul	232	211, 71	49117, 00	22089, 000	, 001*
	Ortaokul	231	252, 38	58299, 00		

Öğretmenlerin kademeleri ile örgütsel muhalefet ölçeğine ilişkin Tablo 35’de verilen Mann-Whitney U testi sonuçları incelendiğinde, örgütsel muhalefetin “Haber Uçurma”, “Açık Muhalefet” , “Örtük muhalefet” ve genel “Örgütsel Muhalefet” düzeyinde görev yapılan kademe durumuna göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur $U=21161, 000$ $p<. 05$, $U=23947, 000$ $p>. 05$, $U=23002, 000$ $p>. 05$, $U=22089, 000$ $p>. 05$. Sıra ortalamaları dikkate alındığında genel örgütsel muhalefette ortaokulda görev yapan öğretmenlerin ilkokulda görev yapan öğretmenlere göre örgütsel muhalefetin bütün alt boyutlarında daha yatkın oldukları görülmektedir. Başka bir anlatımla, ortaokulda görev yapan öğretmenler örgütsel muhalefette, ilkokulda görev yapan öğretmenlere göre daha fazla örgütsel muhalefet yaşamaktadırlar.

Öğretmenlerin alanları ile örgütsel muhalefet ölçeğine ilişkin Kruskal-Wallis H Testi dağılımları tablo 36’ta verilmiştir.

Tablo 36

Öğretmenlerin alanları ile örgütsel muhalefet ölçeğine ilişkin Kruskal-Wallis H Testi sonuçları

Örgütsel Muhalefet	Alan	n	Sıra Ort.	sd	χ^2	P<. 05
Haber ucurma	Fen ve Matematik	143	229, 59	2	, 713	, 700
	Sosyal Alan	255	230, 08			
	Güzel Sanatlar ve Beden Eğitimi	65	244, 83			
Açık muahlefet	Fen ve Matematik	143	223, 38	2	1, 081	, 582
	Sosyal Alan	255	234, 11			
	Güzel Sanatlar ve Beden Eğitimi	65	242, 69			
Örtük muhalefet	Fen ve Matematik	143	228, 07	2	, 242	, 886
	Sosyal Alan	255	232, 81			
	Güzel Sanatlar ve Beden Eğitimi	65	237, 46			
Örgütsel Muahlefet	Fen ve Matematik	143	226, 98	2	, 610	, 737
	Sosyal Alan	255	232, 11			
	Güzel Sanatlar ve Beden Eğitimi	65	242, 61			

Öğretmenlerin alanları ile örgütsel muhalefet ölçeğine ilişkin tablo 36’ta verilen Kruskal-Wallis H Testi sonuçları incelendiğinde, örgütsel muhalefetin haber ucurma, açık muhalefet, örtük muhalefet ve genel örgütsel muhalefet değerlerine öğretmenlerin kıdemlerine göre bakıldığında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır χ^2 (sd=2, n=463)=, 700, p>. 05; χ^2 (sd=3, n=463)=, 582, p>. 05; χ^2 (sd=3, n=463)=, 886, p>. 05; χ^2 (sd=3, n=463)=, 737, p>. 05. Sıra ortalamalarına bakıldığında haber ucurma, açık muhalefet, örtük muhalefet ve genel örgütsel muhalefette öğretmenlerin alan değişken değerlerinin anlamlı olmadığı görülmüştür. Başka bir anlatımla, öğretmenlerin örgütsel muhalefet ve alt boyutlarının yaşanmasında öğretmenlerin branşları etkili değildir.

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre mobbing yaşama arasındaki Mann- Whitney U testi sonuçları tablo 37’de verilmiştir.

Tablo 37

Öğretmenlerin cinsiyetleri ile mobbing ölçeğine ilişkin Mann-Whitney u testi sonuçları

Mobbing	Cinsiyetiniz	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P<. 05
	Kadın	102	262, 30	26754, 50	15320, 500	, 009*
Mobbing	Erkek	361	223, 44	80661, 50		

Öğretmenlerin cinsiyetleri ile mobbing ölçeğine ilişkin Tablo 37’de verilen Mann-Whitney U testi sonuçları incelendiğinde, “Mobbing” düzeyinde cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur $U=15320, 500$. Sıra ortalamaları dikkate alındığında mobbinge kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha maruz kaldıkları görülmektedir. Başka bir anlatımla, kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre daha fazla mobbing yaşamaktadırlar. Öğretmenlerin yaşları ile mobbing ölçeğine ilişkin Kruskal-Wallis H Testi dağılımları tablo 36’da verilmiştir.

Tablo 38

Öğretmenlerin yaşları ile mobbing ölçeğine ilişkin Kruskal-Wallis H Testi sonuçları

Mobbing	Yaş	n	Sıra Ort.	sd	χ^2	P<. 05
Mobbing	21-30 yaş	26	246, 63	3	1, 791	. 617
	31-40 yaş	169	229, 81			
	41-50 yaş	183	225, 34			
	51 ve üzeri	85	246, 22			

Öğretmenlerin yaşları ile mobbing ölçeğine ilişkin tablo 38’de verilen Kruskal-Wallis H Testi sonuçları incelendiğinde, mobbingin öğretmenlerin yaşlarına göre bakıldığında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır $\chi^2(sd=3, n=463)=1, 791, p>. 05$. Sıra ortalamalarınabakıldığında mobbing yaş değişken değerlerinin anlamlı olmadığı görülmüştür. Başka bir anlatımla, öğretmenlerin mobbing yaşanmasında yaş etkili değildir. Öğretmenlerin kıdemleri ile mobbing ölçeğine ilişkin Kruskal-Wallis H Testi dağılımları tablo 39’da verilmiştir.

Tablo 39

Öğretmenlerin kıdemleri ile örgütsel muhalefet ölçeğine ilişkin Kruskal-Wallis H Testi sonuçları

Mobbing	Kıdem	n	Sıra Ort.	sd	χ^2	P<. 05
Mobbing	1-10 yıl	94	241, 19	3	1, 682	. 641
	11-20 yıl	153	224, 61			
	21-30 yıl	177	229, 58			
	31-üzeri	39	249, 86			

Öğretmenlerin kıdemleri ile mobbing ölçeğine ilişkin tablo 39’da verilen Kruskal-Wallis H Testi sonuçları incelendiğinde, mobbingin öğretmenlerin kıdemlerine göre bakıldığında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır χ^2 (sd=3, n=463)=1, 682, p>. 05. Sıra ortalamalarına bakıldığında mobbing kıdem değişken değerlerinin anlamlı olmadığı görülmüştür. Başka bir anlatımla, öğretmenlerin mobbing yaşanmasında kıdem etkili değildir.

Öğretmenlerin medeni durumlarına göre mobbing yaşama arasındaki Mann- Whitney U testi sonuçları tablo 40’da verilmiştir.

Tablo 40

Öğretmenlerin medeni durumları ile mobbing ölçeğine ilişkin Mann-Whitney u testi sonuçları

Mobbing	Medeni Durum	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P<. 05
	Evli	402	230, 78	92774, 50	11771, 500	, 613
Mobbing	Bekar	61	240, 02	14641, 50		

Öğretmenlerin medeni durumları ile mobbing ölçeğine ilişkin Tablo 40’da verilen Mann-Whitney U testi sonuçları incelendiğinde, mobbingim öğretmenlerin medeni durumuna göre bakıldığında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır χ^2 (sd=3, n=463)=11771, 500, p>. 05. Sıra ortalamalarına bakıldığında mobbing medeni durum değişken değerlerinin anlamlı

olmadığı görülmüştür. Başka bir anlatımla, öğretmenlerin mobbing yaşanmasında medeni durum etkili değildir.

Öğretmenlerin kademesi ile mobbing ölçeğine ilişkin Mann-Whitney u Testi dağılımları tablo 41’de verilmiştir.

Tablo 41

Öğretmenlerin kademesi ile mobbing ölçeğine ilişkin Mann-Whitney u testi sonuçları

Mobbing	Kademe	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P<. 05
Mobbing	İlkokul	232	215, 47	49989, 00	22961, 000	, 007*
	Ortaokul	231	248, 60	57427, 00		

Öğretmenlerin görev yaptıkları kademe ile mobbing ölçeğine ilişkin Tablo 41’de verilen Mann-Whitney U testi sonuçları incelendiğinde, mobbingin öğretmenlerin kademelerine göre bakıldığında anlamlı bir farklılık bulmuştur. $\chi^2(sd=3, n=463)=22961, 000, p>. 05$. Sıra ortalamalarına bakıldığında mobbing kademe değişken değerlerinin anlamlı olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre ortaokul öğretmenleri ilkokul öğretmenlerine göre daha fazla mobbinge maruz kalmaktadır. Başka bir anlatımla, öğretmenlerin mobbing yaşanmasında kademe durum etkilidir.

Öğretmenlerin kıdemleri ile mobbing ölçeğine ilişkin Kruskal-Wallis H Testi dağılımları tablo 42’de verilmiştir.

Tablo 42

Öğretmenlerin alanları ile mobbing ölçeğine ilişkin Kruskal-Wallis H Testi sonuçları

Mobbing	Alan	n	Sıra Ort.	sd	χ^2	P<. 05
Mobbing	Fen ve Matematik	143	221, 55	2	1, 861	, 394
	Sosyal Alan	255	239, 54			
	Güzel Sanatlar ve Beden Eğitimi	65	225, 42			

Öğretmenlerin alanları ile mobbing ölçeğine ilişkin tablo 42’de verilen Kruskal-Wallis H Testi sonuçları incelendiğinde, mobbingim öğretmenlerin alanlarına göre bakıldığında

anlamli bir farklılık bulunamamıştır $\chi^2(sd=3, n=463)=1, 861, p>. 05$. Sıra ortalamalarına bakıldığında mobbing alan değişken değerlerinin anlamlı olmadığı görülmüştür. Başka bir anlatımla, öğretmenlerin mobbing yaşanmasında alan etkili değildir.

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılık yaşama arasındaki Mann- Whitney U testi sonuçları tablo 43’de verilmiştir.

Tablo 43

Öğretmenlerin cinsiyetleri ile örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin Mann-Whitney u testi sonuçları

Örgütsel Bağlılık	Cinsiyetiniz	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P<. 05
Duygusal Bağlılık	Kadın	102	242, 37	24722, 00	17353, 000	, 374
	Erkek	361	229, 07	82694, 00		
Devam Bağlılığı	Kadın	102	231, 40	23603, 00	18350, 000	, 959
	Erkek	361	232, 17	83813, 00		
Normatif Bağlılık	Kadın	102	225, 86	23038, 00	17785, 000	, 599
	Erkek	361	233, 73	84378, 00		
Örgütsel Bağlılık	Kadın	102	230, 75	23537, 00	18284, 000	, 915
	Erkek	361	232, 35	83879, 00		

Öğretmenlerin cinsiyetleri ile örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin Tablo 43’de verilen Mann-Whitney U testi sonuçları incelendiğinde, örgütsel bağlılığın “Duygusal Bağlılık”, “Devam Bağlılığı”, ”Normatif Bağlılık” ve genel “Örgütsel Bağlılık” düzeyinde cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. $U=17353, 000 p<. 05$ ve $U=18350, 000 p<. 05$. $U=17785, 000 p<. 05$. Sıra ortalamaları dikkate alındığında “Duygusal Bağlılık”, “Devam Bağlılığı”, ”Normatif Bağlılık” ve genel “Örgütsel Bağlılıkta” cinsiyet değişken değerlerinin anlamlı olmadığı görülmüştür. Başka bir anlatımla, öğretmenlerin bağlılık hissetmelerinde cinsiyetin önemi yoktur.

Öğretmenlerin yaşları ile örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin Kruskal-Wallis H Testi dağılımları tablo 44’de verilmiştir.

Tablo 44

Öğretmenlerin yaşları ile örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin Kruskal-Wallis H Testi sonuçları

Örgütsel Bağlılık	Yaş	n	Sıra Ort.	sd	χ^2	P<. 05
Duygusal Bağlılık	21-30 yaş	26	196, 83	3	3, 385	, 336
	31-40 yaş	169	226, 82			
	41-50 yaş	183	234, 20			
	51 ve üzeri	85	248, 31			
Devam Bağlılığı	21-30 yaş	26	243, 96	3	2, 216	, 529
	31-40 yaş	169	225, 75			
	41-50 yaş	183	227, 93			
	51 ve üzeri	85	249, 52			
Normatif Bağlılık	21-30 yaş	26	195, 37	3	3, 586	, 310
	31-40 yaş	169	224, 47			
	41-50 yaş	183	238, 99			
	51 ve üzeri	85	243, 12			
Örgütsel Bağlılık	21-30 yaş	26	208, 65	3	1, 962	, 580
	31-40 yaş	169	227, 67			
	41-50 yaş	183	232, 62			
	51 ve üzeri	85	246, 43			

Öğretmenlerin yaşları ile örgütsel bağlılığın ölçeğine ilişkin tablo 44’te verilen Kruskal-Wallis H Testi sonuçları incelendiğinde, örgütsel bağlılığın; duygusal bağlılık, devamlı bağlılık, normatif bağlılık ve genel örgütsel bağlılık değerlerine öğretmenlerin yaşlarına göre bakıldığında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır χ^2 (sd=3, n=463)=3, 385, p>. 05; χ^2 (sd=3, n=463)=2, 216, p>. 05; χ^2 (sd=3, n=463)=3, 586, p>. 05; χ^2 (sd=3, n=463)=1, 962, p>. 05. Sıra ortalamalarına bakıldığında duygusal bağlılık, devamlı bağlılığı, normatif bağlılık ve genel örgütsel bağlılık yaş değişken değerlerinin anlamlı olmadığı görülmüştür. Başka bir anlatımla, yaş öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının yaşanmasında etkili değildir.

Öğretmenlerin kıdemleri ile örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin Kruskal-Wallis H Testi dağılımları tablo 45’te verilmiştir.

Tablo 45

Öğretmenlerin kıdemleri ile örgütsel muhalefet ölçeğine ilişkin Kruskal-Wallis H Testi sonuçları

Örgütsel Bağlılık	Kıdem	n	Sıra Ort.	sd	χ^2	P<. 05
Duygusal Bağlılık	1-10 yıl	94	205, 88	3	12, 418	, 006*
	11-20 yıl	153	221, 89			
	21-30 yıl	177	242, 27			
	31-üzeri	39	288, 03			
Devam Bağlılığı	1-10 yıl	94	221, 88	3	2, 801	, 423
	11-20 yıl	153	222, 81			
	21-30 yıl	177	241, 65			
	31-üzeri	39	248, 65			
Normatif Bağlılık	1-10 yıl	94	206, 22	3	5, 451	, 142
	11-20 yıl	153	230, 48			
	21-30 yıl	177	245, 61			
	31-üzeri	39	238, 33			
Örgütsel Bağlılık	1-10 yıl	94	208, 66	3	6, 899	, 075
	11-20 yıl	153	226, 20			
	21-30 yıl	177	241, 40			
	31-üzeri	39	268, 35			

Öğretmenlerin kıdemleri ile örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin tablo 45'te verilen Kruskal-Wallis H Testi sonuçları incelendiğinde, örgütsel bağlılığın; duygusal bağlılık, devamlı bağlılık, normatif bağlılık ve genel örgütsel bağlılık değerlerine öğretmenlerin kıdemlerine göre bakıldığında duygusal bağlılık değerinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur (χ^2 (sd=3, n=463)=12, 418, p<. 05). Fakat devamlı bağlılık, normatif bağlılık ve genel örgütsel bağlılık değerlerinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (χ^2 (sd=3, n=463)=2, 801, p>. 05; χ^2 (sd=3, n=463)=5, 451, p>. 05; χ^2 (sd=3, n=463)=6, 899, p>. 05). Sıra ortalamaları dikkate alındığında örgütsel bağlılığın; duygusal bağlılık değerinde kıdem değişken değerlerinin anlamlı olduğu görülmüştür. Başka bir anlatımla, 31 ve üzeri yıl görev yapmış öğretmenlerin duygusal bağlılık yaşadıkları bulgusuna erişilmiştir. Buna karşın devamlı bağlılık, normatif bağlılık ve genel bağlılık boyutunda kıdem etkili değildir.

Öğretmenlerin medeni durumları ile örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin Mann-Whitney u Testi dağılımları tablo 46’da verilmiştir.

Tablo 46

Öğretmenlerin medeni durumları ile örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin Mann-Whitney u testi sonuçları

Örgütsel Bağlılık	Medeni Durum	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P<. 05
Duygusal Bağlılık	Evli	402	235, 92	94838, 50	12577, 500	, 105
	Bekar	61	206, 19	12577, 50		
Devam Bağlılığı	Evli	402	232, 44	93439, 50	13976, 500	, 857
	Bekar	61	229, 12	13976, 50		
Normatif Bağlılık	Evli	402	231, 18	92933, 00	92933, 000	, 733
	Bekar	61	237, 43	14483, 00		
Örgütsel Bağlılık	Evli	402	232, 82	93593, 50	13822, 500	, 735
	Bekar	61	226, 60	13822, 50		

Öğretmenlerin yaşları ile örgütsel bağlılığın ölçeğine ilişkin tablo 46’da verilen Kruskal-Wallis H Testi sonuçları incelendiğinde, örgütsel bağlılığın; duygusal bağlılık, devamlı bağlılık, normatif bağlılık ve genel örgütsel bağlılık değerlerine öğretmenlerin medeni durumlarına göre bakıldığında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır χ^2 (sd=3, n=463)=12577, 500, p>. 05; χ^2 (sd=3, n=463)=13976, 500, p>. 05; χ^2 (sd=3, n=463)=92933, 000, p>. 05; χ^2 (sd=3, n=463)=13822, 500, p>. 05. Sıra ortalamalarına bakıldığında duygusal bağlılık, devamlı bağlılığı, normatif bağlılık ve genel örgütsel bağlılık medeni durumlarının değişken değerlerinin anlamlı olmadığı görülmüştür. Başka bir anlatımla, medeni durum öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının yaşanmasında etkili değildir.

Öğretmenlerin kademesi ile örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin Mann-Whitney u Testi dağılımları tablo 47’de verilmiştir.

Tablo 47

Öğretmenlerin kademesi ile örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin Mann-Whitney u testi sonuçları

Örgütsel Bağlılık	Kademe	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P<. 05
Duygusal Bağlılık	İlkokul	232	251, 93	58447, 50	22172, 500	, 001*
	Ortaokul	231	211, 98	48968, 50		
Devamlı Bağlılık	İlkokul	232	243, 26	56435, 50	24184, 500	, 069
	Ortaokul	231	220, 69	50980, 50		
Normatif Bağlılık	İlkokul	232	247, 77	57483, 50	23136, 500	, 011*
	Ortaokul	231	216, 16	49932, 50		
Örgütsel Bağlılık	İlkokul	232	251, 62	58376, 50	22243, 500	, 002*
	Ortaokul	231	212, 29	49039, 50		

Öğretmenlerin kademeleri ile örgütsel muhalefet ölçeğine ilişkin Tablo 47’de verilen Mann-Whitney U testi sonuçları incelendiğinde, örgütsel bağlılığın; duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve genel örgütsel bağlılık değerlerine öğretmenlerin kademelerine göre bakıldığında anlamlı bir farklılık bulunmuştur $U=22172, 500$ $p<. 05$, $U=23136, 500$ $p>. 05$, $U=22243, 500$ $p>. 05$. Buna karşın devamlı bağlılık değerinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır $U=24184, 500$ $p>. 05$. Sıra ortalamaları dikkate alındığında genel örgütsel bağlılıkta ilkokulda görev yapan öğretmenlerin ortaokulda görev yapan öğretmenlere göre örgütsel bağlılığın duygual, normatif bağlılık alt boyutlarında daha yatkın oldukları görülmektedir. Başka bir anlatımla, ortaokulda görev yapan öğretmenler örgütsel bağlılıkta, ilkokulda görev yapan öğretmenler daha fazla örgütsel bağlılık hissetmektedirler.

Öğretmenlerin alanları ile örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin Kruskal-Wallis H Testi dağılımları tablo 48’de verilmiştir.

Tablo 48

Öğretmenlerin alanları ile örgütsel muhalefet ölçeğine ilişkin Kruskal-Wallis H Testi sonuçları

Örgütsel Bağlılık	Alan	n	Sıra Ort.	sd	χ^2	P<. 05
Duygusal Bağlılık	Fen ve Matematik	143	235, 72	2	, 880	, 644
	Sosyal Alan	255	233, 53			
	Güzel Sanatlar ve Beden Eğitimi	65	217, 82			
Devam Bağlılığı	Fen ve Matematik	143	226, 05	2	, 429	, 807
	Sosyal Alan	255	235, 15			
	Güzel Sanatlar ve Beden Eğitimi	65	232, 76			
Normatif Bağlılık	Fen ve Matematik	143	236, 56	2	, 944	, 624
	Sosyal Alan	255	233, 12			
	Güzel Sanatlar ve Beden Eğitimi	65	217, 57			
Örgütsel Bağlılık	Fen ve Matematik	143	233, 76	2	, 539	, 764
	Sosyal Alan	255	233, 89			
	Güzel Sanatlar ve Beden Eğitimi	65	220, 70			

Öğretmenlerin alanları ile örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin tablo 48’de verilen Kruskal-Wallis H Testi sonuçları incelendiğinde, örgütsel bağlılığın; duygusal bağlılık, devamlı bağlılık, normatif bağlılık ve genel örgütsel bağlılık değerlerine öğretmenlerin alanlarına göre bakıldığında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. χ^2 (sd=3, n=463)=, 880, p>. 05; χ^2 (sd=3, n=463)=, 429, p>. 05; χ^2 (sd=3, n=463)=, 944, p>. 05; χ^2 (sd=3, n=463)=, 539, p>. 05. Sıra ortalamalarına bakıldığında duygusal bağlılık, devamlı bağlılığı, normatif bağlılık ve genel örgütsel bağlılık alan değerlerinin anlamlı olmadığı görülmüştür. Başka bir anlatımla, alan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının yaşanmasında etkili değildir.

BÖLÜM VI

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın bulgularına, tartışma, sonuç ve önerilerine yer verilmiştir.

5.1. Tartışma

Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Tartışma:

Araştırmanın birinci alt problemi, “Öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranışları gerçekleştirme düzeyi nedir?” şeklinde düzenlenmişti. Bu alt probleme yönelik bulgular incelendiğinde; öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranışlarını en fazla “ Açık muhalefet” alt boyutunda en az ise “Örtük muhalefet” alt boyutunda gerçekleştirdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Özdemir (2010) öğretmenlerin okul yöneticilerine doğrudan muhalefet gösterdiğini rapor etmiş ve örgütsel muhalefet davranışlarına ilişkin yaptığı analizlerde öğretmenlerin en çok ‘yöneticinin kendisine itiraz etmek’ şeklinde bir tür muhalif davranış sergiledikleri saptamıştır. Kassing (2002) de araştırmasında üstleri ile ihtilafa düşen örgüt üyelerinin, çeşitli demografik değişkene bağlı olmak kaydıyla, üstlerini açıkça eleştirdiklerini saptamıştır. Ağalday, Özgan ve Arslan (2018)’inyöneticiler üzerindeyapılan araştırma sonucuna göre yöneticiler kendilerine öğretmenler tarafından en fazla açık muhalefet yapıldığını, Yıldız(2013)’ın araştırma bulgularında da buna benzer olarak öğretmenlerin açık muhalefet algılarının daha yüksek olduğu araştırma sonuçlarıdır. Akada ve Beycioğlu(2019)’nun yaptıkları araştırma da açık muhalefet davranışlarının daha fazla yapıldığı yönündedir. Uçar (2016)’ ın çalışmasında, öğretmenlerin örgütsel muhalefete ilişkin görüşlerine göre boyutların ortalaması en yüksekten en düşüğe açık muhalefet, kapalı muhalefet ve haber uçurma şeklinde olduğu tespit edilmiştir. Uçar (2016)’nın bu bulgusu ile bu araştırmanın bu yöndeki bulgusu örtüşmektedir.

Bu araştırma bulgularına göre öğretmenlerin açık muhalefet davranışları “ çoğunlukla” düzeyindedir. Bu sonucun çıkma sebebi olarak öğretmenlerin doğrudan açık muhalefet yapmayı diğer muhalefet yapma şekillerine göre daha doğru buldukları, direk muhatapa yönelmenin sorunun çözümünde de etkili olabileceği görüşü olabilir. Kassing(2011), bazı kişilerin doğrudan açık muhalefet yapmayan kişilere “arkadan bıçaklayan kişiler” olarak tanımlamalar yaptığını söyleyerek, her zaman doğru davranışta bulunması gerektiğini düşünen ve öğrenci yetiştirme görevini üstlenen kişi olarak öğretmenler de kendilerini rahatsız eden durumları direk yöneticiye söyleyerek doğru olanı yaptıklarını düşünebilirler denebilir. Ayrıca açık muhalefetin örtük muhalefetten daha fazla sosyal çevre tarafından kabul görmesi de açık muhalefetin daha fazla tercih edilmesinde etkili olabilir(Croucher, Kassing ve Diers-Lawson’dan aktaran Akada ve Beycoğlu, 2019). Alan taramasında var olan bu çalışmalar araştırma bulgularımızı destekler niteliktedir. Yapılan araştırmalar da göstermektedir ki muhalefet sonucu olumlu karşılanan kişilerin örgütsel bağlılıkları artmaktadır. Özellikle muhalefete muhatap olan okul müdürleri öğretmen muhalefetlerini olumlu karşılayarak örgütün güçlü yanlarını daha da artırma yoluna gidebilir ve bu durum örgüt için olumlu sonuçlar doğuracaktır denebilir.

İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Tartışma:

Araştırmanın ikinci alt problemi, “Öğretmenlerin mobbing yaşama düzeyi nedir?” şeklinde düzenlenmişti. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin çoğunluğunun “Fikir ve görüşlerinin dikkate alınmaması”, “Görmezden gelinme, dışlanılma, önemsenmeme”, “İşinin aşırı denetlenmesi”, “Başarıyı etkileyen bilginin saklanması”, “Haklarında dedikodu ve söylentilerin yayılması” şeklinde mobbing davranışlarına maruz kaldıkları, her beş öğretmenden birisinin mobbing yaşadığı, en az da “Parmakla gösterilme, kişisel alana saldırı, itme , yolunu kesme gibi gözdağı veren davranışlar”, “Kişilik, tutum veya özel hayat hakkında hakaret ve aşağılayıcı sözler söylenmesi”, “Aşırı alay ve sataşmalara konu olma”, “İşi bırakmanız konusunda imalı davranışlar”, “Yeterlilik düzeyinizin altındaki işlerde çalıştırılarak küçük düşürülmek” davranışlarına maruz kaldıkları bulgusuna ulaşılmıştır.

Bu bulgu, Ertürk (2011), Gündüz ve Yılmaz (2008), Cemaloğlu (2011), Cemaloğlu ve Kılınç (2012), Kul (2010), Okçu (2011), Daşcı(2014) araştırma bulgularıyla paralellik göstermektedir. Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin bu tarz olumsuzluklarla karşılaşmaları, özellikle de misyonu öğrenci yetiştirmek olan öğretmenlerin kişiliklerine saldırılarda bulunulması tamamen etik dışı ve üzerinde çokça düşünülmesi gereken bir olaydır. Şayet

bir okulda bu tarz davranışlar yaşayan öğretmenler var ise bu olay bize o okulun kültür ve ikliminde bir sorun olduğunu gösterir. (Aksu ve Balcı, 2009; Cemaloğlu, 2007a) Örgüt kültürü hangi davranışların kabul edildiğini, hangi davranışların reddedildiğini göstermektedir(Einarsen vd. , 1994). Öğretmenlik mesleği profesyonellik ve uzmanlık gerektiren bir meslek dalıdır. Her meslek dalında olduğu gibi bu meslekte de rekabet görülebilir. Ancak yöneticilerinin öğretmenlere güvendiği, anlayışlı bir okul ortamında mobbing yaşanma oranının daha az olması beklenmektedir.

Yıldırma ile öğretmenlerin içinde bulundukları ortam doğrudan ilişkilidir (Toker Gökçe, 2008). Cemaloğlu ve Kılınç'ın (2012) çalışmalarında elde ettikleri sonuçlar, güvenli bir ortamın ve etiğin hakim olduğu okullarda yıldırmanın daha az yaşandığını ortaya koymaktadır. Ergener(2008)'in yaptığı araştırma sonucundaki mobbing düzeyi ile bu araştırmadaki düzey farklılık göstermiş olsa bile, eğitim örgütlerinde öğretmenlerin dışlanma veya olayların dışında bırakılma, göz ardı edilme gibi davranışlara maruz kalmaları yüksek düzeyde olup araştırmamızla birbirini destekler mahiyettedir.

“Gray'den aktaran Tutar, 2004 tarafından Amerika'da yapılan mobbing araştırmasına göre mağdurlara, 'kendilerine neden mobbing uygulandığı?' sorusuna iş görenlerin 'aşırı kontrole direndikleri' ve kendilerine 'bir uşak gibi davranılması'na itiraz ettikleri için cevabını vermişlerdir. Katılımcılar kendilerinin üstlerinden daha yetenekli oldukları için kıskanıldıklarını, sosyal becerileri, işyerinde sevimliliği ve pozitif tutumları nedeniyle, kendilerine kaba davranıldığı (ıslıkla çağırmak, adını vermemek gibi) ve buna karşılık verdikleri için, saldırganın zalim kişiliği nedeniyle işyerinde mobbingin olduğunu belirtmişlerdir. ” Muhalif davranışlar sergileyen bireylerin üstleri tarafından anlayışla karşılanması ve muhalefet davranışlarının olumlu dönütlerinin değerlendirilmesi muhtemel gerçekleşebilecek olan mobbing davranışını azaltabilir denebilir. Ayrıca mobbing davranışları hakkında örgüt üyeleri bilinçlendirilmeli özellikle de eğitim camiasının bileşenleri olan öğretmen, yönetici, veli, öğrenci ve dış paydaşlar; toplantı, seminer, konferans vb. etkileşim yollarıyla bilinçlendirilmeli ve mobbing konusunda duyarlılık kazandırılmalıdır.

Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Tartışma:

Araştırmanın üçüncü alt problemi, öğretmenlerin örgütsel bağlılık yaşama düzeyi nedir? Şeklinde düzenlenmişti. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin örgütsel bağlılık davranışlarını en fazla” Duygusal bağlılık” alt boyutunda en az ise “Normatif bağlılık” alt

boyutunda gerçekleştirdikleri bulunmuştur. Bu bulgu Çöl ve Gül(2005); Boylu, Pelit ve Güçer (2007); Yalçın (2009); Cihangir(2009); Kurşunluoğlu, Bakay ve Tanrıöğen (2010); Özgan, Külekçi ve Özkan (2011) ve Yıldız(2013)'ın araştırma bulgularıyla paralellik göstermektedir.

Bir örgütün varlığını sürdürebilmesi için örgüt elemanlarının, örgütün amacı, hedefleri ve değerleri çevresinde toplanması gerekmektedir. Örgüt elemanlarının örgütün amaçları etrafında toplanmasının, örgüte bağlı olmalarının örgütün amaçlarına ulaşmada etkili olduğu söylenebilir(Helvaci, 2010).

Genellikle çalışanların yüksek bağlılıklarının yüksek verimlilik, yüksek sadakat ve yüksek sorumluluk sahibi olması belenir. Çünkü eğitilmiş, yüksek performanslı bir çalışanın uzun zaman örgüte katkısının devam etmesi verimlilik artışı sağlar. Örgütsel bağlılığı yüksek çalışan örgütte kalır, örgütsel amaçların gerçekleşmesi için çaba harcar ve ayrılmayı düşünmez (İnce ve Gül, 2005).

Bilindiği üzere duygusal bağlılık örgütün amaçlarını içselleştirmeyi ve bu amaçlara ulaşmada beklenenden daha fazla çaba sarf etmeyi gerektirirken, normatif bağlılık kurumda kalmayı ahlaki bir zorunluluk ve görev olarak görmektedir. Örgütler tarafından arzulanan bağlılık türü normatif bağlılıktan ziyade duygusal bağlılıktır.

Öğretmenler arası etkileşimin doğurduğu iş doyumunu paralelinde oluşan duygusal bağlılıklarının, sadakat normları ve ahlaki yükümlülük hissi doğrultusunda oluşan normatif bağlılıklarına oranla daha baskın olmasına neden olarak gösterilebilir.

Okuluna karşı duygusal bağlılık duyan öğretmenler, okulun amaç, hedef ve değerlerini özümseyip benimseyeceklerdir. Böylelikle okulun ulaşmaya çalıştığı amaçlar kendi amaçları olacak ve bu yolda ne gerekiyorsa yüksek performans ile çalışmalar yapabilirler. Aynı şekilde karşılaşılan sorunlar karşısında da gereken çözüm yollarını bulmada çaba sarf edebilirler.

Buna karşılık, düşük normatif bağlılık yaşayan öğretmenlerin, derslerde yeterince çaba göstermeyerek düşük performans sergileyeceği, öğrencilerin akademik durumlarından herhangi bir sorumluluk duymayacakları ve okullarda meydana gelen olumsuzluklara karşı da çözüm üretmeyecekleri düşünülebilir. (Çırpan, 1999; Tüzel, 2010).

Alan yazın incelendiğinde örgütsel bağlılığın çalışanların örgütsel kültür, değer ve hedefleri benimsemesi anlamına gelmesi olarak ifade edilmesi ve örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlara sahip bir örgütün güçlü bir örgüt kültürüne sahip olması olarak

değerlendirilmesi örgüt kültürünün duygusal bağlılık için önemini ortaya koymaktadır (Somuncu, 2008). Okullarda örgüt kültürünün daha etkin hale getirilmesi bağlılığın geliştirilmesi için önemli olabilir.

Kendisine uygun iş ortamı ayarlanacak olan öğretmenler hem maddi hem de manevi ihtiyaçlarını gidermiş olacağından kurumlarına karşı bağlılıkları artacaktır.

Dördüncü alt probleme İlişkin Bulgular ve Tartışma:

Araştırmanın dördüncü alt problemi, öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranışları ile mobbing yaşama ve örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? Şeklinde düzenlenmişti. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin örgütsel muhalefet yapma davranışları arttıkça mobbinge maruz kalma düzeylerinde artış yaşandıkları, mobbing yaşadıkça da örgütsel bağlılıklarında düşme meydana geldiği bulgusuna ulaşılmıştır.

Alan yazın incelendiğinde örgütsel muhalefet yapma davranışları arttıkça mobbinge maruz kalma düzeylerinde artış yaşandığı bulgusu Gray'den aktaran Tutar, 2004, Ergün(2017), Ergener(2008)'in araştırmalarıyla; mobbing yaşadıkça da örgütsel bağlılıkta düşme meydana geldiği yönündeki bulgular Alparslan ve Tunç (2016), Karcioğlu ve Çelik, 2012; Daşcı, 2014; Okçu, 2011; Pelit ve Kılıç, 2014; Tetik, 2010;Özdemir, 2010'in araştırmalarıyla benzerlik göstermektedir.

Alan yazında örgütsel muhalefetin hem örgüt elemanına hem de örgüte yönelik örgütün etkilenebileceği olumsuz sonuçları olabileceği ifade edilmektedir. Bu sonuçlar arasında örgüt üyesinin işten ayrılma isteği, örgüt içi çatışmaların yaşanması, hatta örgütte mobbing davranışının görülmesi olabilir. Bir diğer ve önemeli sonuç da muhalif görüşlerin dikkate alınmaması ve muhalefet yapan örgüt üyesini baskı altına alma davranışdır. Bu durumlar örgütlerin otokratik bir yapıya bürünmesini sağlar. Bu durum ise örgüte bağlılığı, örgütsel özdeşleşmeyi engelleyen ve örgütün gelişme ve yenilenmesinin önündeki en önemli olumsuzluklardan oluşturmaktadır(Shahinpoor ve Matt'dan aktaran Özdemir, 2010).

Yöneticiler yapılan muhalefeti konumlarına yönelen bir saldırı olarak algıladıklarında çalışanlara yönelik olumsuz tepkiler verebilecek ve intikam duygusuyla hareket edebilecektir. Yaşanılan olumsuz davranışlarından biri de yönetici tarafından çalışanlara uygulanabilecek mobbingtir.

Yapılan birçok araştırmada, mobbingin var olduğu örgütlerde çalışanlar örgütsel bağlılık açısından olumsuz etkilenmişlerdir. Mobbing çalışan bireyleri direkt etkileyen psikolojik

ve fiziksel sağlığı bozan bir olgudur. Bireyleri sosyal ortamdan uzaklaştıran negatif bir durumdur. Mobbingin olduğu çalışma ortamında çalışan bireylerin kurumsal anlamda bağlılıkları zedelenir. Bu da örgütün verimliliğinin azalmasına neden olur. Okullarda mobbing davranışlarının azaltılması örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkileyecektir.

Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Tartışma:

Araştırmanın beşinci alt problemi; öğretmenlerin örgütsel muhalefet, mobbing ve örgütsel bağlılık düzeyleri;

- Cinsiyete;
- Yaşa;
- Branşa;
- Medeni duruma
- Kıdeme
- Eğitim kademesine göre anlamlı bir farklılık var mıdır? şeklinde düzenlenmişti.

Araştırma sonucunda, kadın öğretmenler haber uçurma, açık muhalefet ve genel örgütsel muhalefette, erkek öğretmenlere göre daha fazla örgütsel muhalefet yaşadıkları; evli öğretmenler örtük örgütsel muhalefette, bekar öğretmenlere göre daha fazla örgütsel muhalefet yaşadıkları; ortaokulda görev yapan öğretmenler örgütsel muhalefette, ilkokulda görev yapan öğretmenlere göre daha fazla örgütsel muhalefet yaşadıkları; buna karşın öğretmenlerin yaşları, kıdemleri ve branşlarının örgütsel muhalefette etkili olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Açık muhalefet, ğunlukla sorunları çözmeye yönelik bir yaklaşım sergileyen ve örgütlerinin olumlu yönde değişmesini arzulayan çalışanların sergiledikleri muhalefet türüdür. Bu muhalefet türünde asıl olan, problemlerin esas muhatapları ve sorunu çözme yetkisine sahip örgüt yöneticilerine iletilmesidir(Alga ve Eroğlu, 2018). Örgütsel muhalefetin yapıcı ve yaratıcı sonuçlarından daha fazla yararlanmak adına, rekabet ortamındaki örgütlerde daha fazla “açık muhalefet” yapılabilen bir örgüt kültürü ve iklimi yaratılmalıdır. Alga ve Eroğlu(2018)’nin yaptıkları araştırmada kadın çalışanların, erkek çalışanlara göre aıktan muhalif yapma cesaretini daha fazla gösterdikleri sonucuna ulaşmışlardır. Yaşa(2018), araştırmasında kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre haber uçurma olarak nitelendirilen okul dışındaki kişilerle okula ilişkin kaygılarını, okulun sorunlarını ve okula ilişkin eleştirilerini daha çok paylaştıkları sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuçlar bulgularımızla örtüşmektedir. zdemir(2010)’in araştırmasında ise araştırma bulgularımızın aksine öğretmenlerin muhalif davranışları açık muhalefet ve örtük muhalefet alt boyutlarında cinsiyete göre farklılık bulunmamakta ve haber uçurma alt

boyutunda da kadın öğretmenlerle erkek öğretmenlerin davranışları anlamlı şekilde farklılık göstermektedir. Ancak erkek öğretmenler kadın öğretmenlerden daha fazla haber uurma davranışı sergilemektedir. Yıldız(2013) yaptığı araştırmasında ilkokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel muhalefet algılarını düşük düzeyde açıklamıştır. Bu sonuç araştırma bulgumuzla örtüşmektedir. Öğretmenlerin muhalefet şekillerinin anlaşılması okullardaki iletişim tarzı hakkında bilgi verebilir. Genellikle kendilerini rahat hisseden , doğru iletişim kanallarıyla meydana gelmiş bir iletişim ağının olduğu örgütlerde öğretmenler, muhalif görüşlerini direk yöneticiye iletip açık muhalefeti tercih etmektedir. Bu da konunun çözümüne dönük hem örgüt hem de örgüt üyesi için olumlu etkiler oluşturabilir (Özdemir, 2010).

Araştırma sonucunda, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha fazla mobbing yaşadıkları; buna karşın öğretmenlerin yaşlarının, kıdemlerinin, medeni durumlarının, görev yaptıkları kademelerinin ve alanlarının mobbinge maruz kalmada etkili olmadığı bulgusuna varılmıştır. Alan taraması yapıldığında O'Connell ve ark. ; Perkiö-Mäkelä ve ark. 'dan aktaran Tınaz, 2020 tarafından yapılmış araştırmalarda kadınların mobbinge maruz kalma oranı, erkeklere kıyasla yüksek saptanmıştır. Bu araştırmalar bulgularımızla örtüşmektedir. Belirli meslekleri temsilen yapılan araştırmalarda ise mobbinge uğradıklarını bildiren kadınlar ile erkekler arasındaki fark, kadınlar yönünde anlamlı derecede yüksektir. Bu yönde öne çıkan meslek grupları arasında öğretmenler de (Hoel ve Cooper'den aktaran Tınaz, 2020) bulunmaktadır. Amerika'da bulunan İş Yerinde Psikolojik Şiddet Enstitüsü tarafından mobbing mağdurlarının demografik özelliklerinin belirlendiği bir çalışmaya göre (WBI, 2014) mağdurların %60'ı kadın, %40'ı erkektir. Tüm bu araştırmalar bulgularımızla benzerlik göstermektedir. Hoel ve Cooper(2000)'in çalışmasında erkeklerin kadınlara kıyas ile daha sert baskılara maruz kaldıkları ortaya konmuştur (aktaran Akkoç, 2020). Bu araştırma sonucu bulgularımızla örtüşmemektedir. Akan, Yıldırım ve Yalçın (2013)'ın çalışma bulgularında da bu çalışma ile paralel olarak yaş, cinsiyet, kıdem, değişkenlerine göre yıldırma davranışları arasında anlamlı bir fark olmadığı anlaşılmıştır. Cinsiyetin mobbinge maruz kalmada etkili olduğu bulgumuz dışında diğer demografik yapılarıdaki bulgularımızla örtüşmektedir.

Araştırma sonucunda, 31 ve üzeri yıl görev yapmış öğretmenlerin duygusal bağlılık yaşadıkları; ortaokulda görev yapan öğretmenlerin ilkokulda görev yapan öğretmenlere göre daha fazla örgütsel bağlılık hissettikleri; buna karşın öğretmenlerin cinsiyetlerinin, yaşlarının, medeni durumlarının ve alanlarının örgütsel bağlılık düzeylerini etkilemediği

bulgusuna ulaşılmıştır. Uzun yıllar sonunda elde edilen deneyimlere sahip çalışanların, örgütlerine daha çok bağlı olacakları düşünülmektedir. Obeng ve Ugboro'dan aktaran Cihangiroğlu, 2009 tarafından yapılan bir çalışmada, örgütte çalışılan süre arttıkça örgütsel bağlılığın da arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar bizim çalışmamızla örtüşmektedir. Durna ve Eren tarafından yapılan çalışmada da(2005), duygusal bağlılıkla kıdem arasında kısmi bir ilişki olduğu ve kıdem arttıkça duygusal bağlılığın da arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanın örgüte olan bağlılığının gelişmesine neden olan ikinci bir neden ise bireyin belli bir zaman zarfında elde ettiği kıdemdir. Belli bir kıdeme sahip olan çalışan elde ettiği haklardan vazgeçmek istemediği için örgütte kalma eğilimi daha fazla olacaktır(Atıcı Türkeli, 2015).

İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin ortaokulda görev yapan öğretmenlere oranla örgütsel bağlılık algılarının daha az olması Çelik ve Yorulmaz(2016), Akyol, Atan ve Gökmen (2013), Özgan, Külekçi ve Özkan (2011), Uygur ve Yıldırım (2011) tarafından yapılan araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Ancak, Boylu, Pelit ve Güçer (2007), Buluç (2009), Erdem (2010), Korkmaz (2011) ve Yıldız'ın (2013) çalışmaları ile benzerlik göstermemektedir. Bu bulguların ışığında örgütsel bağlılığı az olan ilkokul öğretmenlerine yönelik olarak örgüte bağlayıcı çalışmalar yapılarak, ilkokul öğretmenlerinin kurumlarının amaçları doğrultusunda çalışabilmeleri ve böylelikle öğrencilerine daha faydalı olmaları sağlanabilir.

5.2. Sonuçlar

Bu çalışmaya göre öğretmenler, okul yönetiminin karar ve uygulamalarına karşı açık muhalif oldukları, bu yüzden de yönetimle sık sık sorun yaşadıkları; her beş öğretmenden birisinin mobbinge maruz kalmasının nedenlerinden birisinin de muhalif olmalarının etkili olduğu ;genel olarak örgütsel bağlılık düzeylerinin düşük olduğu; öğretmenlerin örgütsel muhalefet yapma davranışları arttıkça mobbinge maruz kalma düzeylerinde artış yaşadıkları, mobbing yaşadıkça da örgütsel bağlılıklarında düşme meydana geldiği kadın öğretmenlerin, evli öğretmenlerin ve ortaokulda görev yapan öğretmenlerin daha fazla örgütsel muhalefet yaptıkları; kadın öğretmenlere yönelik mobbingin daha fazla olduğu; öğretmenlerin kıdemi arttıkça daha fazla duygusal bağlılık yaşadıkları; ortaokulda görev yapan öğretmenlerin daha fazla örgütsel bağlılık hissettikleri sonucuna ulaşılmıştır.

5.3. Öneriler

Bu bölümde öneriler, araştırmacılara yönelik ve uygulayıcılara yönelik olarak iki alt başlıkta sunulmaktadır.

Uygulayıcılar İçin Öneriler

- 1- Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin örgütsel muhalefet, mobbing yaşama düzeyleri ile örgütsel muhalefet arasındaki ilişkiyi inceleyen bu çalışmada ilişkiye dair kanıtlar sunulmaktadır. Çalışma okul ortamında mobbing davranışlarının azalmasına ve örgütsel bağlılığın artmasına katkı sağlayacaktır.
- 2- Okul yöneticileri ve öğretmenlerin mobbing konusunda farkındalıklarının artırılması gerekmektedir. Özellikle okul yöneticilerine, bu yönde beceriler kazandırılmalıdır. Okullarda mobbing davranışlarının tespit ve mücadelesine yönelik il, ilçe ve okul düzeyinde etik kurullar oluşturulabilir.
- 3- Mobbing sonucu bireyin maruz kalacağı zararların azaltılması ve bu süreci atlatıp geleceğe daha sağlıklı ulaşabilmesi amacıyla psikolojik destek sağlanması, hukuksal mücadele yollarının açılması ve kişisel gelişim yolları desteklenebilir.
- 4- Mobbingi ortadan kaldıracak paylaşımcı bir örgüt kültürü geliştirilebilir.
- 5- Mobbingi engelleme konusunda, eğitim, yönetim, sağlık, psikoloji ve hukuk gibi alanlarda disiplinler arası çalışmalar yapılabilir.
- 6- Okullarda muhalefetin sadece olumsuz yanı değil yapıcı yanı ön plana çıkarılmalı ve öğretmenler muhalefet konusunda desteklenmelidir.
- 7- Yöneticiler öğretmenlerin yaptıkları muhalefetleri örgütün gelişmesi için fırsat olarak değerlendirebilir.
- 8- Okul yöneticileri, öğretmenlerden gelen muhalif görüşleri okul örgütü için faydalı bir duruma dönüştürebilir, yönetimi iyileştirme yoluna gidebilir ve örgüt içi demokrasiyi geliştirebilir. Bu sayede, öğretmenler, görüşlerinin önemsendiğini ve uygulama ve politikalara etki edebildiğini görüp okul örgütünü daha çok benimseyebilmekte ve bu durum da hem yapıcı muhalefet hem de örgütsel bağlılık davranış düzeyleri üzerinde olumlu yönde etki yapabilir.
- 9- Öğretmenlerin kararlara katılması sağlanmalı, onlara da söz hakkı verilmelidir. Böylece öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının olumlu yönde etkilenmesi sağlanabilir.

Araştırmacılar İçin Öneriler

- 1- Bu çalışma 2020 yılında Ankara ilinde çalışan MEB öğretmenlerinin görüşleri ile sınırlı olduğundan bu kapsamda, ele alınacak olan bir çalışmanın belirlenmiş olan birkaç yılı içine alacak verilerle yapılarak kapsamının genişletilmesi şeklinde yapılabilir.
- 2- Okullarda yaşanan mobbing davranışlarının nedenleri üzerine daha kapsamlı ve nitel bir araştırma yapılabilir. Ankara ilinde yapılan bu araştırma, alan yazında eğitim örgütlerinde öğretmenlerin örgütsel muhalefet, mobbing yaşama düzeyleri ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların az olması dikkate alınmalıdır. Bunun neticesinde ise farklı illerdeki eğitim kurumlarında daha büyük örneklemelerde benzer çalışmalar yapılabilir.
- 3- Eğitim kurumlarında öğretmenlerin yanısıra okul yöneticilerinin de mobbing yaşama düzeylerinin belirlenip, bu iki sürecin birbirini etkileyip etkilemediğine yönelik araştırmalar yapılabilir.
- 4- Eğitim kurumlarının devamlılığını etkileyen örgütsel bağlılığın artırılması için okullarda yapılabilecekler ve öğretmenlerin beklentileri ile ilgili araştırma yapıp raporlaştırılabilir.

KAYNAKLAR

- Ağalday, B., Özgan, H. & Arslan, M. C. (2014). İlkokul ve ortaokullarda görevli yöneticilerin örgütsel muhalefete ilişkin algıları. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 4 (3), 35-50.
- Ak Küçükçayır, G. (2019). Örgüt yapıları ve eğitim örgütleri. N. Cemaloğlu&M. Özdemir (Ed.). *Eğitim Yönetimi*. 279–295. Ankara: Pegem.
- Akkoç, S. (2020). Öğretmenlerin mobbing yaşama düzeyleri ile örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm yaşama düzeyleri arasındaki ilişki ve bazı değişkenlere göre incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aksu, A., & Balcı, Y. (2009). İlköğretim okullarında psikolojik yıldırma ve psikolojik yıldırma ile baş etme. *e-Journal of New World Sciences Academy*, 4(4), 1367-1380
- Akşit Aşık, N. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, (467), 31.
- Aktan, C. C. (2006). Organizasyonlarda yanlış uygulamalara karşı bir sivil erdem, ahlaki tepki ve vicdani red davranışı: whistleblowing. *Mercek Dergisi*, (1), 13.
- Akyol, P., Atan, T. & Gökmen B. (2013). Beden eğitimi ve sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, (1), 38-45.
- Alga. E. & Eroğlu. Ş. G. (2018). Çalışanların örgütsel muhalefete ilişkin algılamalarının demografik değişkenler açısından incelenmesine yönelik bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (24), 129-157.
- Alparslan, A. & Tunç, H.,(2016). Mobbing olgusu ve mobbing davranışında duygusal zekâ etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 1 (1). 146-159.

- Altuntaş, C. (2010). Mobbing kavramı ve örnekleri üzerine uygulamalı bir çalışma. *Journal of Yasar University*. 18(5), 2995-3015.
- Aracı, F. & Okçu, V. (2017). İlkokul ve ortaokulda görev yapan öğretmenlerin mobbing (yıldıрма) yaşama algıları. *Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (10), 525-544.
- Ardoğan, R. (2004). Teorik temeller ve tarihsel gerilimler arasında İslam kültüründe siyasal muhalefet. *Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 8(2), 171 – 189.
- Arslan, F. (2007). *İşletmelerde duygusal zorbalık ve Ankara’da bankacılık sektöründe duygusal zorbalığın varlığına ilişkin bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Atıcı Türkeli, H. (2015). *Mobbing ve mobbingin örgütsel bağlılığa etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Avery, R., Bezmez, S., Edmonds, A. G., & Yaylalı, M. (Eds.). (1998). Redhouse sözlüğü. *İngilizce-Türkçe sözlük*. İstanbul: SEV.
- Ayan, S., Kocacık, F., & Karakuş, H. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumu düzeyi ile bunu etkileyen bireysel ve kurumsal etkenler: Sivas merkez ilçe örneği. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, (10), 18-25.
- Aydın, M. (2000). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Hatipoğlu.
- Balay, R. (2000). *Özel ve resmi liselerde örgütsel bağlılık*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Boylu, Y., Pelit E. & Gücer, E. (2007). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma, *Finans Politik & Ekonomik Yorumla Dergisi*, (511), 55-74.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni paradigma: örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, (59), 125-139.
- Buluç, B. (2009). Sınıf öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(57), 5-34.
- Bulut, M. (2004). *Örgütsel bağlılık*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.

- Burns, T. & Wagner, C. (2013). *Organizational Dissent, Principal Leadership*, 14(4), 28-32.
- Bursalıoğlu, Z. (2002). Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış. Ankara: Pegem.
- Bülbül, M. (2007). *Örgütsel bağlılık ve kamu kuruluşlarına yönelik araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı. İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum*. Ankara: Pegem.
- Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem.
- Can, H. (1997). *Organizasyon ve yönetim*. Ankara: Siyasal.
- Cemaloğlu, N. ve Ertürk, A. (2007). Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin cinsiyet açısından incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5 (2), 345-365.
- Cemaloğlu, N. (2007b). Öğütlerin kaçınılmaz sorunu: Yıldırma. *Bilig Dergisi*, 42, 111-126.
- Cemaloğlu, N. ve Ertürk, A. (2008). Öğretmen ve okul müdürlerinin maruz kaldıkları yıldırmanın yönü. *Bilig Dergisi*, 46, 67-86.
- Cemaloğlu, N., & Kılınç, A. Ç. (2012). İlköğretim okulu yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin algıladıkları örgütsel güven ve yıldırma arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim*, 37 (165), 137-151.
- Ceylan, A. (1998). *Örgütsel Davranışın Bireysel Boyutu*. Gebze:GYTE.
- Cihangiroğlu, N. (2009). *Örgütsel bağlılığın belirleyicileri olarak örgütsel adalet ve kararlara katılım*, Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Çelik, S. & Yorulmaz, A. (2016). İlkokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 6 (1), 161-193
- Çelik, H. E., & Yılmaz, V. (2013). *LISREL 9. 1 ile yapısal eşitlik modellemesi: Temel kavramlar, uygulamalar, programlama*. Ankara: Anı.

- Çetin, M. Ö. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. 1.Baskı. Ankara: Nobel.
- Çetin F., Basım H. N. & Aydoğan O. (2011). “Örgütsel bağlılığın tükenmişlik ile ilişkisi: öğretmenler üzerine bir araştırma”. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (25), 61-70.
- Çırpan, H. (1999). *Örgütsel öğrenme iklimi ve örgüte bağlılık ilişkisi: bir alan araştırması*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çobanoğlu Ş. (2005). *Mobbing; iş yerinde duygusal saldırı ve mücadele yöntemleri*. İstanbul: Timaş.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik, SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem.
- Çöl, G. & Gül, H. (2005). Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerine etkileri ve kamu üniversitelerinde bir uygulama. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1) .
- Dağlı, A. & Ağalday, B. (2014). Öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranış biçimlerine ilişkin görüşleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(50), 112-128.
- Dağlı, A. & Ağalday, B. (2015). Öğretmenlerin örgütsel muhalefetin nedenlerine ilişkin görüşleri. *İlköğretim Online*, 14 (3), 885-898.
- Dağlı, A., Elçiçek, Z. & Han, B. (2018). Örgütsel bağlılık ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması örgütsel bağlılık ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1765-1777.
- Daşcı, E. (2014). *İlköğretim kurumu yöneticilerinin liderlik tarzları ile öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma (mobbing) ve örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Durna, U. & Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), 214.
- Einarsen, S., Raknes, B. I. & Matthiesen, S. B. (1994). Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: an exploratory study. *European Work And Organizational Psychologist*. 4(4), 381-401.
- Einarsen, S. & Raknes, B. I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence & Victims*, 12(3), 247-263.

- Erdem, M. (2010). Öğretmen algılarına göre liselerde iş yaşamı kalitesi ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(4), 511-536.
- Ergener, B. (2008). *İlköğretimokullarında görev yapan öğretmenlerin yıldırma yaşamaları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (İstanbul ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ergün, H. (2017). *Örgütsel muhalefete etki eden başlatıcı ve aracı değişkenler*. Doktora Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Erkan, U. (2017). *Ortaokul öğretmenlerini motive etmede ödülün rolü*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Ertürk, A. (2011). *İlköğretim okullarında görevli öğretmen ve yöneticilere yönelik duygusal yıldırma davranışlarının incelenmesi*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Garner Johny T. (2009) When Things Go Wrong at Work: An Exploration of Organizational Dissent Messages. *Communication Studies*, (60), 197 – 218.
- Graham, J. W. (1986). Principled organizational dissent: a theoretical essay. *Research in Organizational Behavior*, (8), 1-52.
- Gökmen, S. (1996). *İşletmeye bağlılık anketini Türkçe'ye uyarlama ve geçerlik ve güvenirlik katsayılarını belirleme çalışması*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Güçlü, N. (2003). Örgüt kültürü. *Kırgızistan Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (6), 147-159.
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirilmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2 (5), 37-55.
- Gül, H. (2009). İş sağlığında önemli bir psikososyal risk: mobbing-psikolojik yıldırma. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 8(6), 515-520
- Gündüz, H. B. & Yılmaz, Ö. (2008). Ortaöğretim kurumlarında mobbing (yıldırma) davranışlarına ilişkin öğretmen ve yönetici görüşleri (Düzce İli Örneği). *Milli Eğitim Dergisi*, 37(179), 269- 282.
- Güveyi, Ü. (2013). Memur disiplin hukukunda mobbing. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 17(2), 1455-1481.

- Helvacı, M. A. (2010). *Örgütsel Sinizm*. (Edt. Memduhoğlu, H. B. ve Yılmaz, K.) Yönetimde Yeni Yaklaşımlar. Ankara: Pegem.
- İlsev, A. (1997). *Örgütsel bağlılık: hizmet sektöründe bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- İnce, M. & Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık*. Ankara: Çizgi.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language*. Chicago: Scientific Software International.
- Karasar, N. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel.
- Karcıoğlu, F. & Çelik, Ü. H. (2012). “Mobbing (Yıldırma) ve örgütsel bağlılığa etkisi”, *Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi*, 26 (1).
- Kassing, J. W. (1997). *Development and validation of the organizational dissent scale*. Doktora Tezi. University of Kent State, Kent, Ohio, ABD.
- Kassing, J. W. (1997b). Articulating, antagonizing, and displacing: A model of employee dissent. *Communication Studies*, 48(4), 311-332.
- Kassing, J. W. (2000). *Exploring The Relationship Between Workplace Freedom Of Speech, Organizational Identification, And Employee Dissent*. *Communication Research Reports*. 17(4). 387-396.
- Kaymakçı, H. A. (2008). *Çalışma hayatında mobbing (Sakarya imalat sektöründe bir araştırma)*, Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Kehribar, A., Karabela, Ş. & Kart Yaşar, K. Vd. (2017). Çalışma Hayatında Mobbing: Nedenleri, Bileşenleri ve Ülkemizdeki Hukuki Durumu. *Bakırköy Tıp Dergisi*, 13, 1-9
- Kesen, M. & Pabuççu, H. (2016). Örgütsel muhalefet ve işe yabancılaşmanın duygusal tükenmişliğe etkisinin anfiş model ile incelenmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(42).
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. NY London: The Guilford.
- Korkmaz, M. (2011). İlköğretim okullarında örgütsel iklim ve örgütsel sağlığının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(1). 117-139.

- Kul, M. (2010). *Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile beden eğitimi öğretmenlerinin yıldırma (mobbing) yaşama düzeyleri, örgütsel bağlılıkları ve iş doyumu arasındaki ilişki*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kurşunoğlu, A., Bakay, E. & Tanrıöğen, A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi.*, (28)101-115
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 5 (2), 165-184.
- Mercan, M. (2006). *Öğretmenlerde örgütsel bağlılık, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Mercanlıoğlu, Ç. (2010). Çalışma hayatında psikolojik tacizin (mobbing) nedenleri, sonuçları ve türkiye'deki hukuksal gelişimi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2).
- Meyer J. P. & Allen, J. (1997). *CommitmentInTheWorkplace: Theory, Researchand Application*. CA: SagePublication, United Kingdom.
- Millî Eğitim Bakanlığı(2019). *Araştırmanın evrenine ilişkin dağılım*. <https://ankara.meb.gov.tr/www/egitim-istatistikleri/icerik/24> sayfasından erişilmiştir.
- Muthen, L. K., &Muthen, B. O. (2002). How touse a Monte Carlo studytodecide on sample size anddeterminepower. *StructuralEquationModeling: A MultidisciplinaryJournal*, 9(4), 599-620.
- Nazaroğlu, R. (2012). *İşgörenlere Yönelik Yıldırma Davranışları, Nedenleri ve İşgörenlerin Bu Davranışlarla Başa Çıkma Yöntemleri (Bir İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Antalya.
- Okçu, V. (2011). *Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve yıldırma yaşama düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Oktay, E.,& Gül, H. (2003). Çalışanların duygusal bağlılıklarının sağlanmasında conger ve kanungo'nun karizmatik lider özelliklerinin etkileri üzerine karaman ve aksaray

- emniyet müdürlüklerinde yapılan bir araştırma, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (10), 403-427.
- Ökten A. & Cenkci, T. (2013). Beş faktör kişilik modeli ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki üzerine bir araştırma, *Öneri*, 10 (39). 41 – 51.
- Özdemir, M. (2010). *Ankara ili kamu genel liselerinde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel muhalefete ilişkin görüşleri*, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özdemir, M. (2010b). Lise yöneticilerinin, öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranışlarına ilişkin görüşleri, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 11 (4), 1895-1908.
- Özdemir, S., Tosun, B., Bebiş, H., & Yava, A. (2013). Hemşire kaleminden mobbing: iş yerinde psikolojik saldırı. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 12 (2), 183-192
- Özgan H. & Külekçi, E. & Özkan, M. (2011). Öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *International Online Journal of Educational Sciences*. (1). 196-205.
- Özkaya, O. M., & Kocakoç, D. İ., & Kara, E. (2006). Yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik bir alan çalışması, *Yönetim ve Ekonomi*, 13 (2). 77-96.
- Özkul, B., & Çarıkçı, İ. H. (2010). Mobbing ve Türk hukuku açısından değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1). 481-499.
- Pehlivan, İ. (1993). *Eğitim yönetiminde stres kaynakları*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Pelit, E., & Kılıç, İ. (2014). Çalışma hayatının bir sorunu olarak mobbing ve örgütsel bağlılığa etkisi: Türkiye ve Kazakistan otellerinde bir uygulama. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, (9), 90-126.
- Sadykova, G. & Tutar, H. (2014). Örgütsel demokrasi ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki üzerine bir inceleme, *İşletme Bilimi Dergisi*, 2(1), 1-16.
- Somuncu, F. (2008). *Örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığı geliştirme araçları: özel bir hizmet işletmesinde araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi, Eskişehir.

- Sökmen, A. (2000). *Ankara'daki beş yıldızlı konaklama işletmelerinde örgütsel bağlılık ile işgören performansı arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik ampirik bir araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş, temel ilkeler ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Ekinoks.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics*. NY: HarperCollins.
- Tanoğlu, Ş. Ç. (2006). *İşletmelerde yıldırmanın değerlendirilmesi ve bir yüksek öğrenim kurumunda uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya
- Türk Dil Kurumu, (2020). Türkçe sözlük. Ankara:TDK. (<https://sozluk.gov.tr/> adresinden erişilmiştir).
- Tekin, H. (1996). *Eğitimde ölçme ve değerlendirme*. Ankara: Yargı.
- Tetik, S. (2010). Mobbing kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(18), 81-89
- Tınaz, P. (2011). *İşyerinde psikolojik taciz (mobbing)*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Tınaz, P. (2020). Kadın ve Mobbing, [https://kockam.ku.edu.tr/mobbing-kadin-prof-dr-pinar-tinaz/](https://kockam.ku.edu.tr/mobbing-kadin-prof-dr-pinar-tinaz/sayfasından) sayfasından erişilmiştir.
- Toker Gökçe, A. (2008). *Mobbing: İş yerinde yıldırma. Nedenleri ve başa çıkma yöntemleri*. Ankara: Pegem.
- Tutar, H. (2004). İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları. *Atatürk Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi*. 2(1)
- Tutar, H. (2007). Erzurum'da devlet ve özel hastanelerde çalışan sağlık personelinin işlem adaleti, iş tatmini ve duygusal bağlılık durumlarının incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 12 (3), 97-120.
- Tutar, H. (2015). *Mobbing, nedenleri ve başa çıkma stratejileri: kuramsal bir yaklaşım*. Ankara: Detay.
- Tüzel, E. (2010). *İlköğretim okullarının bürokratikleşme düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Uçar, A. (2016). *Yöneticilerin kayırmacı davranışlarının örgütsel muhalefet üzerindeki etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.
- Uygur, M. & Yıldırım, A. (2011). İlköğretim okulu yöneticilerinin kültürel liderlik rolleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*, (27), 72-81.
- WBI (2014). U. S. Workplace bullying survey: Gender & Race. Workplace Bullying Institute, <http://www.workplacebullying.org/multi/pdf/2017/Gender.pdf> sayfasından erişilmiştir.
- Yalçın, B. (2009). *Örgütlerinde Meyer ve Allen üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması*. Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Yalçın, A. & İplik, F. N. (2007). A Grubu seyahat acentelerinde çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik bir araştırma: Adana ili örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (18), 483- 500.
- Yaman, E. (2007). *Üniversitelerde bir eğitim yönetimi sorunu olarak öğretim elemanlarının maruz kaldığı informal cezalar: nitel bir araştırma*, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yaman, E., Vidinlioğlu, Ö., & Çitemel, N. (2010). İşyerinde psikoşiddet, motivasyon ve huzur: Öğretmenler çok şey mi bekliyor? Psikoşiddet mağduru öğretmenler üzerine. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 1136-1151.
- Yaşa, R. (2018). Liselerde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel özdeşleşme ile örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldırım, F. (2002). *Çalışma yaşamında örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet ilişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Yıldırım Ilgaz, B., Yirik, Ş. & Yıldırım, F. (2014). Mobbing'in örgütsel bağlılık ile ilişkisi: konaklama işletmeleri üzerine bir uygulama, *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7 (3) 25 – 40

- Yıldırım, G. (2015). *Lise öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yıldız, K. (2013). Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki, *turkishStudies- International PeriodicalForTheLanguages, LiteratureandHistory of TurkishorTurkic*, 8(6), 853-879.
- Yüçetürk, E. (2015). *Örgütlerde durdurulamayan yıldırma uygulamaları: düş mü? gerçek mi?*<http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl> adresinden erişilmiştir.



EKLER



EK1.Kişisel Bilgi Formu

Sayın.....

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin örgütsel muhalefet, mobbing ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi saptamak ve bazı değişkenlere göre incelemektir. Araştırmada kullanılan veri toplama aracı dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgiler, ikinci bölümde örgütsel muhalefet, mobbing davranış ve dördüncü bölümde örgütsel bağlılık ölçeği bulunmaktadır. Lütfen size uygun olan maddeyi (x) işaretleyiniz. Ankete kimliğinizi belirten bir açıklama yapmayınız. Katkılarınız için teşekkür ederim.

Sezen ÇAM

G. Ü Eğitim Yönetimi Yüksek lisans Öğrencisi

1.Cinsiyetiniz: 1.Kadın() 2.Erkek ()

2.Yaşınız: 1.21-30 yaş() 2.31-40 yaş() 3.41-50 yaş() 4. 51+ ()

3.Kıdeminiz: 1. 1- 10 yıl() 2. 11-20 yıl () 3. 21-30 yıl () 4. 31+ ()

4.Medeni durumunuz: 1.Evli () 2. Bekar () 3. Dul/Boşanmış ()

5. Eğitim kademiniz: 1.İlkokul () 2.Ortaokul()

6. Alanınız:1. Fen ve Matematik Alanı () 2.Sosyal Alan ()

3.Güzel Sanatlar-Beden Eğitimi Alanı()

EK2.Örgütsel Muhalefet Ölçeği

Aşağıda yöneticileriniz ile görüş ayrılığına düştüğünüz durumlarda sergileyebileceğiniz davranışlar sıralanmıştır. Bu davranışları gerçekleştirme sıklığınızı işaretleyiniz.

Yöneticilerim ile görüş ayrılığına düştüğüm durumlarda;		Hiçbir zaman	Nadiren	Ara sıra	Çoğunlukla	Her zaman
1	Üst makamlara gider, durumu onlara anlatırım	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	Konu hakkında basın kuruluşlarına bilgi veririm	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	Yöneticiyi yetkili makamlara yazılı olarak şikâyet ederim	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	Yöneticiye dava açarım	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5	Konuyu sendika, siyasi parti veya diğer sivil toplum kuruluşlarına iletirim	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6	Yöneticinin kendisine itiraz ederim	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7	Yöneticiden kendi istediğim biçimde durumu düzeltmesini talep ederim	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8	Yöneticiyi uyarırım	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9	Derslerim dışında okulda zaman geçirmem	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10	Yönetici ile tartışır, onu ikna etmeye çalışırım	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11	Yöneticiye karşı iş arkadaşlarımla desteğini kazanmaya çalışırım	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12	Okul personeli ile ilgili düzenlenen davet ve yemek gibi etkinliklere yöneticinin de bulunması durumunda katılmam	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13	Gönüllü olarak yer aldığım okul içi etkinliklerden el çekerim	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14	Yöneticinin benden istediği işleri yapmayı reddederim	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

15	Yöneticiye küserim	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16	Yöneticinin bulunduğu ortamları terk ederim	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17	Bu konuları iş dışındaki arkadaşlarıma anlatırım	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)



EK3.Mobbing(Yıldırma) Davranışları Ölçeği

Bu bölümde mobbing ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Aşağıda verilen durumları yaşama sıklıklarınızı belirtiniz.

Mobbing ile İlgili İfadeler		Hiç	Ara sıra	Ayda bir	Haftada	Hergün
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)

1 5	İyi geçinmediğiniz kişiler tarafından hoşlanmadığınız şakalar (eşek şakası) yapılması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1 6	Mantıksız yada yetiştirilmesi mümkün olmayan işler verilmesi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1 7	Size karşı suçlama ve ithamlarda bulunulması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1 8	İşinizin aşırı denetlenmesi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1 9	Hakkınız olan bazı şeyleri (örneğin; hastalık izni, tatil hakkı, yol harcırahı) talep etmemeniz için baskı yapılması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2 0	Aşırı alay ve sataşmalara konu olmak.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2 1	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: 1. () Evet 2. () Hayır						

EK4.Örgütsel Bağlılık Ölçeği**ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ**

	Açıklama: Lütfen, aşağıdaki ifadeleri dikkatle okuyarak her ifadenin sizin durumunuzu yansıtm derecesini karşısındaki seçeneklerden uygun olanı seçip (x) işareti koyarak belirtiniz. 1.kesinlikle katılmıyorum, 2.katılmıyorum, 3.kararsızım, 4.katılıyorum ve 5. kesinlikle katılıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Kariyer hayatımın geriye kalanını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım.					
2	Çalıştığım kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum.					
3	Bu kurumda kendimi "ailenin bir parçası" gibi hissediyorum.					
4	Bu kuruma karşı duygusal bir bağ hissediyorum.					
5	Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.					
6	Çalıştığım kurumdan, dışarıdaki insanlara gururla bahsediyorum.					
7	Bu kurum benim için çok fazla kişisel anlam taşıyor.					
8	İstesem bile şu an bu kurumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu.					
9	Şu an bu kurumdan ayrılmam, bundan sonraki hayatım büyük bir bölümünde maddi ve manevi yönden zarara uğrarım.					
10	Şu an bu kurumda kalmam, bir istekten ziyade bir gerekliliktir.					
11	Bu kurumdan ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum.					

12	Benim için bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de, başka bir kurumun burada sahip olduğum olanakları karşılayamama ihtimalidir.					
13	Başka bir iş ayarlamadan bu kurumdan ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissediyorum.					
14	Bu kurumda çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri, ayrılmamın büyük kişisel fedakarlık gerektirmesidir.					
15	Bu kurumda çalışmaya devam etmek için herhangi bir zorunluluk hissetmiyorum.					
16	Benim avantajıma olsa bile, çalıştığım kurumdan şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor.					
17	Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.					
18	Bu kurumdan şimdi ayrılmanın, burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum.					
19	Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.					
20	Bu kurumdan şimdi ayrılırsam suçluluk hissederim.					

EK 5. Ölçek Kullanım İzinleri

**murat özde**
Alıcı: ben ▾

om>

11 Oca 2021 15:31 ☆ ↩ ⋮

Sayın Sezen ÇAM,

doktora tezim kapsamında geliştirmiş olduğum "Örgütsel Muhalefet Ölçeğini" tezinizde veri toplama aracı olarak kullanabilirsiniz. Ölçek maddelerine Doktora Tezimin ekler bölümünden erişebilirsiniz.

İyi dileklerle

Prof. Dr. Murat ÖZDEMİR

.....

Hacettepe Üniversitesi
Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü
Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı

.....

sezen çam < [redacted] >, 11 Oca 2021 Pzt, 15:08 tarihinde şunu yazdı:

[redacted]

**sezen çam**
Sayın Prof.Dr.Necati CemaloğluGazi Üniversitesi Eğitim Yönetimi yüksek lisans öğrencisiyim."Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefet,Mobbing(Yıldır...

11 Ocak Pzt 15:00 ☆

**Necati**
Alıcı: ben ▾

11 Ocak Pzt 15:15 ☆ ↩ ⋮

Sayın Sezen Çam

Tezinizde NAQ ölçeği kullanmanızda bir sakınca yoktur. İyi günler.

iPhone'umdan gönderildi

sezen çam < [redacted] nları yazdı (11 Oca 2021 15:01):

[redacted]

**Yasin Boylu** <y
Alıcı: ben ▾

2 Şub 2021 12:41 ☆ ↩ ⋮

Sayın Sezen Çam,

Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri adlı çalışmada kullandığımız ölçeği tez çalışmanızda kullanabilirsiniz. Bu konuda benim açımdan herhangi bir problem yok. Ancak halihazırda yurtdışında olduğum için, ilgili çalışmada kullandığımız ve okul bilgisayarında olduğunu düşündüğüm anket formunu size gönderemiyorum.

Sağlık ve başarı dilerim.

Yasin Boylu

30 Oca 2021 Cmt 18:09 tarihinde sezen çam < [redacted] yazdı:

[redacted]



GAZİLİ OLMAK AYRICALIKTIR..