



Öğretmenlerin Okul İçerisinde Karşılaştıkları Mobbing Düzeylerinin Örgütsel Bağlılıklarına Olan Etkisi

Burhanettin KARAKOÇ*

Makale Bilgisi

DOI:

Makale Geçmişi:

Geliş :21.09.2022

Düzeltilme :01.12.2022

Kabul :04.12.2022

Keywords:

Mobbing,

Örgütsel bağlılık,

Okulda mobbing ve örgütsel

bağlılık.

Makale Türü:

Araştırma Makalesi

Öz

Bu çalışma ile öğretmenlerin okul içerisinde karşılaştıkları mobbinglerin örgütsel bağlılıklarına olan ilişkisini araştırmak ve bazı değişkenler açısından aralarındaki ilişkiyi incelemek amaçlanmıştır. Araştırma kapsamında 359 ölçek değerlendirilerek analizi yapılmıştır. Araştırmada veriler iki farklı ölçme aracı ile toplanmıştır. Araştırmanın nicel kısmında öğretmenlere uygulanan iki ölçekle toplanan veriler cinsiyet, öğretmenlerin gelir düzeyi, medeni durumları, branş ve yaş değişkenleri bakımından değerlendirilmiş ve bu değişkenler açısından bir farklılık ortaya çıkarmak için t Testi ile ANOVA analizleri yapılmıştır. Araştırma sonucunda branş ve gelir düzeyi değişkenleri bakımından örgütsel bağlılık ile mobbing düzeyi arasında anlamlı bir farklılığın olduğu ortaya çıkmış; fakat cinsiyet, medeni durum ve yaş, değişkenleri bakımından mobbing ve örgütsel bağlılık arasındaki anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Araştırmanın nitel kısmında ise mobbinge doğrudan maruz kalan on öğretmenle görüşülmüştür. Toplanan veriler ve yapılan analizler ışığında öğretmenlerin daha çok okul idaresi ve diğer öğretmenler tarafından mobbinge maruz kaldığı belirlenmiştir. Öğretmenlerin yaşadıkları bu mobbinglerin örgütsel bağlılıklarını nasıl etkilediği sorusuna, araştırmaya katılan öğretmenlerin %81.8'inin örgütsel bağlılığını olumsuz yönde etkilediğini ifade ederken, öğretmenlerin % 18,2'si ise örgütsel bağlılıklarını etkilemediğini belirtmişlerdir.

What Teachers Encounter in School

The Effect of Mobbing Levels on Organizational Commitment

Article Information

DOI:

Article History:

Received :21.09.2022

Revised :01.12.2022

Abstract

With this study, it is aimed to investigate the relationship between the mobbings that teachers encounter in school and their organizational commitment and to examine the relationship between them in terms of some variables. Within the scope of the research, 359 scales were evaluated and analyzed. In the study, data were collected with two different measurement tools. In the quantitative part of

* burhankarakoc2958@gmail.com

<http://orcid.org/0000-0001-8213-7809>

Accepted :04.12.2022

Keywords:

Mobbing, Organizational
commitment,
Mobbing at school
mobbing organizational
commitment

*Article Type: Educational
Sciences*

the study, the data collected with two scales applied to the teachers were evaluated in terms of gender, income level, marital status, branch and age variables of the teachers, and t-Test and ANOVA analyzes were performed to reveal a difference in terms of these variables. As a result of the research, it was revealed that there is a significant difference between organizational commitment and mobbing level in terms of branch and income level variables; However, it was determined that there was no significant difference between mobbing and organizational commitment in terms of gender, marital status and age variables. In the qualitative part of the study, ten teachers who were directly exposed to mobbing were interviewed. In the light of the collected data and analyzes, it has been determined that teachers are mostly exposed to mobbing by the school administration and other teachers. To the question of how these mobbing experiences of teachers affect their organizational commitment, 81.8% of the teachers who participated in the research stated that it affected their organizational commitment negatively, while 18.2% of the teachers stated that it did not affect their organizational commitment.

Giriş

İş yaşamında bir grubun belli bir kişiye veya belli bir gruba yönelik sistematik veya sürekli olarak uzun bir süre (en az altı ay) süresince sürdürüldüğü, dostça olmayan kişilerin diğer kişilere karşı sergiledikleri saldırgan tutum ve davranışlar görülebilmektedir (Sürgevil, Fettahlıoğlu, Gücenmez, Budak ve Budak, 2007; Akt. Alkan, 2011). Bu olgu İngilizce’de “mobbing”, Türkçe karşılığı ise yıldırma, duygusal taciz, psikolojik şiddet gibi kavramlarla anlandırılır. Bu davranışlar çalışan bireylerin psikolojik durumlarını etkilediği gibi, iş yaşamındaki verimliliğini de etkilemektedir. Böylece örgütlerin performansını ve başarısını da etkilemektedir (Alkan, 2011). Mobbing, bir işyerinde birlikte çalışan kişi ya da kişilere sürekli ve sistematik bir şekilde baskı kurulması, bunaltma, korkutma, bireyin tehdit edilmesi gibi davranışlarla kişinin çalıştığı işten ayrılmasına başka yere gitmesine ve kişinin istifa etmesine kadar neden olan olumsuz davranışlardır (Ocak, 2008). Duygusal tacizin tanımı üzerinde uzmanlarca ortak bir görüş sağlanamamaktadır. Akılcı ve hümanist değerlere önem veren örgütlerde duygusal taciz’e az rastlandığı ifade edilmiştir. Çalışma alanında sözlü kuralların geçtiği yerlerde, insanlar arasında iletişim in kapalı olduğu, insanların birbirlerine karşı saygı ve sevginin olmadığı örgütsel topluluklarda duygusal tacize daha sık rastlanmaktadır. Duygusal taciz’in yaşandığı örgütsel topluluklarda ise iş gören mutsuzluğu, örgütsel çatışma, iş gören verimsizliği, örgüt bütünlüğünün bozulması gibi bir takım sorunlarla karşılaşmaktadır (Ocak, 2008).

Sadece bilgi ve becerilere sahip olmak işletmelerin başarısı için yeterli olmamaktadır. İşletmelerin başarılı olmaları ve varlıklarını sürdürebilmeleri çalışan bireylerin mutluluk ve uyumlarıyla yakından ilişkilidir. Çalışanların birbirlerine karşı tutumları ve değer verilme durumları işletmelerin başarısında son derece önemlidir. İşletmelerde çalışanları olumsuz etkileyen unsurların başında “mobbing” olarak bilinen psikolojik taciz ve bireylerin tükenmişlikleri gelmektedir (Alkan, 2011). Çalışılan işletmede bireylerin maruz kaldıkları psikolojik tacizler bireylerin çalıştıkları işletmeye karşı olan örgütsel bağlılığı azaltmaktadır. Örgütsel bağlılık, çalışan bireylerin iş yerlerinde verimli ve çalışkan olmalarını, üretkenliklerini ve çalıştıkları ortamda birliktelik, haz ve mutluluk duydukları yerdir. Başka bir deyişle, örgütsel bağlılık; lider-yönetici-çalışan ilişkisindeki uyum ile oluşmaktadır (Demirel, 2009). Kurum içerisinde çalışan bireylerin örgüte karşı görev ve sorumlulukları ve çalıştıkları kurumun başarılı olmasında bireylerin gösterdikleri çaba ve bağlılıkları örgütsel bağlılıkları etkilemektedir. Örgütsel bağlılığı etkileyen bir takım faktörler bulunmaktadır: Yönetim şekli, yükselme seçenekleri, ödüller, rol belirsizliği, adaletli olma, güven verme vb. seçeneklerle birlikte kişinin yaşı, cinsiyeti gibi deneyimlerle demografik faktörleri de ekleyebiliriz (Korkmaz, 2011).

Örgütsel bağlılıkta, kişinin durumunu etkileyen çıkarlara kişinin bağlanması, iş yeri bünyesinde örgütsel amaçlar ve çıkarlara bağlı olarak çalışan bireylerce yapılan işin sevilmesi ve önem verilmesidir. İş ortamındaki bireylerin sosyal ortama, sosyal ortamla ilgili durumlara itaat etmesi ve bağlı kalmasıdır. Diğer bir ifadeyle, iş yerinde ki çalışan bireylerin örgütsel amaç ve kurum içi belirlenen hedefleri benimsemesi ve bu hedeflerin oluşması için gereken özveriyi göstermesi, bulunduğu örgütün menfaat ve çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün tutması ve örgüt üyeliğini ve örgüte olan bağlılığını sürekli sürdürmesidir. Örgütsel bağlılıkta çalışan kişilerin ve yönetici grubun örgütün ve görev yapılan işletmenin örgüt kültürüne ve örgütün değer yapısına bağlı kalmasıdır

(Demirel, 2009). Mobbing ve örgütsel bağlılık iki önemli olgudur. Bu iki olgunun hem çalışan bireyler üzerinde aynı zamanda işletmeler üzerinde ciddi etkileri bulunmaktadır. Çalışma ortamlarında bu iki olgunun birbiri ile ilişkileri yüksektir (Alkan, 2011). Öğretmenlerin okul içerisinde karşılaştıkları “mobbing” düzeyleri ve buna bağlı olarak örgütsel bağlılıklarında öğretmenlerin kendilerini mutlu ve huzurlu hissetmeleri çok önemlidir. Buna bağlı olarak öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarında çalışma ortamı olan kamu okulları ve özel okullarda duygusal tacizin etkisi yadsınamaz bir gerçektir. Bu yaklaşımdan hareketle bu çalışmada öğretmenlerin maruz kaldıkları “mobbing” düzeylerinin örgütsel bağlılıklarına olan etkisi belirlenmesi amaçlanarak bunun müfettişlerin, yöneticilerin, öğretmen ve velilerin insan kaynaklarını daha üretken ve verimli kullanmaları için katkılar sağlayacaktır. Bu çerçevede öğretmenlerin okul içerisinde karşılaştıkları mobbing düzeyinin örgütsel bağlılık düzeylerine olan etkisi, bu iki değişken arasındaki ilişkilerin neler olduğu ve birbirlerini nasıl etkilediklerinin ortaya çıkarılması bu araştırmanın temel problemini oluşturmaktadır.

Alan yazında, belirtilen olgularla ilgili son yıllarda çeşitli alanlarda yapılmış çalışmalar bulunmaktadır. Fakat öğretmenlerin okul içerisinde karşılaştıkları mobbing düzeyinin örgütsel bağlılık düzeylerine olan etkisini inceleyen herhangi bir çalışma olmaması eksiklik olarak görülmüştür. Bu çalışma ile “Öğretmenlerin okul içerisinde karşılaştıkları mobbing düzeyleri onların örgütsel bağlılıklarını nasıl etkilemektedir?” problem cümlesine cevap aranmıştır. Bu bağlamda;

Nicel Boyuta İlişkin Alt problemler

1. Öğretmenlerin karşılaştıkları mobbinglerin örgütsel bağlılıklarını etkileyip etkilemediğine ilişkin tutumlarına göre farklılık göstermekte midir?
2. Öğretmenlerin karşılaştıkları mobbinglerin örgütsel bağlılıklarında “cinsiyet” değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin karşılaştıkları mobbinglerin örgütsel bağlılıklarında “branş” değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
4. Öğretmenlerin karşılaştıkları mobbinglerin örgütsel bağlılıklarında “kıdem” değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
5. Öğretmenlerin karşılaştıkları mobbinglerin örgütsel bağlılıklarında “medeni durum” değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
6. Öğretmenlerin karşılaştıkları mobbinglerin örgütsel bağlılıklarında “gelir düzeyi” değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

Nitel Boyuta İlişkin Alt problemler

1. Öğretmenlerin okullarında karşılaştıkları psikolojik yıldırma davranışları nelerdir?
2. Öğretmenlerin okullarında karşılaştıkları fiziksel yıldırma davranışları nelerdir?
3. Yıldırma davranışlarının kimler tarafından yapıldığına ilişkin öğretmen görüşleri nelerdir?
4. Öğretmenlerin maruz kaldığı yıldırma davranışlarına ilişkin öğretmenlerin tepki durumları nelerdir?
5. Yıldırma davranışının örgütsel bağlılığa etkisine ilişkin öğretmen görüşleri nelerdir?

Yöntem

Araştırma Modeli

Araştırmada nicel ve nitel araştırma yöntemleri birlikte kullanılmıştır. Nicel ve nitel araştırma yöntemlerinin birlikte kullanılmasında üç desen yönteminden yararlanılabilir. Bunlardan ilki zenginleştirilmiş (triangulation) desen, açıklayıcı (explanatory) desen ve keşfedici (exploratory) desen olarak ele alınmaktadır. Zenginleştirilmiş desende nitel ve nicel veriler birlikte toplanıp ve bu verilerin birbirlerini ne derece de destekleyip desteklemediğine bakılır. Açıklayıcı desende ise ilk olarak nicel veriler toplanıp ve bu ele alınan verileri yorumlamak için nitel araştırmaya yöntemine bakılır. Nitel araştırmalar, olay ve olguların gerçekleşme zamanına ilişkin köklü analizler ve araştırmacının kişisel tasvirlerini içermektedir (Golafshani, 2003). Nitel araştırmaların temel karakteristiği, araştırma öznelerinin bakış açılarını, anlam dünyalarını ortaya koyma ve dünyayı araştırma öznelerinin gözleriyle görmedir (Kuş, 2012). Nicel araştırmalar, sayısal olarak ölçümü ve istatistiği yapılabilen verilerin istatistiksel olarak analizlerinin yapılması aracılığıyla sosyal olguları inceleyen ve bu olgular arasındaki neden sonuç ilişkilerini açıklayan keşfedilen verilerin açıklanmasını sağlayan araştırmalardır (Büyüköztürk ve diğerleri, 2013). Keşfedici desende ise ilk olarak nitel veriler toplanır daha sonra toplanan verilere dayanak olarak nicel verilerin toplanması sağlanır (Sönmez ve Alacapanar, 2011). Yapılan bu çalışma açıklayıcı desende

yapılandırılmıştır. Nitel ve nicel araştırma yönteminin birlikte kullanılmasıyla araştırma konusu ile ilgili detaylı ve derinlemesine bilgi toplanması amaçlanmış ve toplanan veriler sonunda güvenilir ve tutarlı çıkarımlarda bulunmak amaçlanmıştır. Çalışmanın nicel kısmında öğretmenlerin okul içerisinde karşılaştıkları mobbinglerin örgütsel bağlılıklarına olan etkisinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu çerçevede araştırmada ilişkisel tarama modelinden faydalanılmıştır. Tarama modelinde çalışmanın konusu, kişiler nesnelere, kendi şartları içerisinde tanımlanmaya çalışılmıştır (Karasar, 2003).

Tablo 1. Çalışmanın Örneklem Grubu

| Cinsiyet | n | % |
|-----------------|-----|------|
| Kadın | 186 | 51.8 |
| Erkek | 173 | 48.2 |
| Toplam | 359 | 100 |
| Mesleki Kıdem | n | % |
| 1-10 | 200 | 55.7 |
| 11-20 | 112 | 31.2 |
| 21-40 | 47 | 13.1 |
| Toplam | 359 | 100 |
| Branş | n | % |
| Sınıf Öğretmeni | 121 | 33.7 |
| Diğer Branş | 238 | 66.3 |
| Toplam | 359 | 100 |
| Medeni Durum | n | % |
| Evli | 272 | 75.8 |
| Bekar | 87 | 24.2 |
| Toplam | 359 | 100 |
| Gelir Düzeyi | n | % |
| 3000 ve altı | 75 | 20.9 |
| 3000-5000 | 238 | 66.3 |
| 5000 ve üzeri | 46 | 12.8 |
| Toplam | 359 | 100 |

Araştırmanın nitel kısmında ise öğretmenlerin okul içerisinde karşılaştıkları mobbinglerin örgütsel bağlılıklarına olan etkisinin incelenmesi için yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Nitel araştırma yönteminin temel özelliği, araştırmaya katılan bireylerin bakış açılarını, düşünce yapılarını ortaya çıkarma ve araştırma konusunu araştırmaya katılan bireylerin gözünden görebilmedir (Kuş, 2012: 87). Bu kapsamda veri toplama sürecinde araştırmaya katılan bireylere açık uçlu sorular sorularak araştırma boyunca katılımcıdan anı cevaplar alınmış, böylece araştırma konusu hakkında detaylı ve açık bilgi toplanmıştır (Büyüköztürk ve diğerleri, 2012).

Bu araştırma ile Sivas il Milli Eğitim Müdürlüğüne bünyesindeki resmi okullarda çalışan öğretmenlerin okul içerisinde karşılaştıkları mobbinglerin örgütsel bağlılıklarına olan etkisinin incelenmesi amaçlanmaktadır.

Çalışma Grubu

Araştırmanın nicel kısmının örneklem grubunu Sivas İl Milli Eğitim Müdürlüğü bünyesindeki okullarda çalışan 359 öğretmenle oluşturulmuştur. Rastgele belirlenen 380 öğretmene üç bölümden oluşan ölçek uygulanmış (kişisel bilgiler bölümü, örgütsel bağlılık ölçeği ve duygusal taciz ölçeği) uygulanmıştır. Bu uygulama neticesinde 21 katılımcı birey uygulanan ölçeğe uygun cevap vermediğinden dolayı değerlendirmeye dahil edilmemiş ve yapılan analiz 359 ölçekle yapılmıştır. Buna bağlı olarak Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Duygusal Taciz Ölçeğini yanıtlayan 359 öğretmene ilişkin kişisel bilgiler aşağıda tablolarda sunulmuştur.

Araştırmanın nitel kısmını ise Sivas İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bünyesindeki okullarda görevli bizzat mobbinge maruz kalan 10 öğretmen oluşturmaktadır. Mobbinge maruz kalan öğretmenlerle görüşme yoluyla bilgiler toplanmıştır. Görüşülen 10 öğretmene ilişkin kişisel bilgiler aşağıda tablolarda sunulmuştur.

Tablo 2. Öğretmenlerin Branş, Cinsiyet ve Okul türlerine göre Özellikleri (Katılımcı= K)

| | Branş | Cinsiyet | Okul Türü |
|-----|------------------|----------|-----------|
| K 1 | Sınıf Öğretmeni | Kadın | İlkokul |
| K 2 | Sınıf öğretmeni | Kadın | İlkokul |
| K 3 | Fen ve Teknoloji | Kadın | Ortaokul |
| K 4 | Kimya | Kadın | Lise |
| K 5 | Sosyal Bilgiler | Erkek | Ortaokul |
| K 6 | Matematik | Kadın | Lise |
| K 7 | Fen ve Teknoloji | Kadın | Ortaokul |
| K 8 | Türkçe | Erkek | Ortaokul |
| K 9 | Matematik | Erkek | Ortaokul |
| K10 | İngilizce | Kadın | Ortaokul |

Nitel verilerin toplanmasında ilkokul, ortaokul ve lise düzeyindeki okullarda görevli sınıf ve branş öğretmenlerinden bilgiler toplanmış ve cinsiyet olarak eşit tutulmaya çalışılmıştır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmanın nicel bölümünde veri toplamak amacıyla kullanılan anket 3 bölümden oluşmuş ve birinci bölümde “Kişisel Bilgiler Bölümü”, ikinci bölümde “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”, üçüncü bölümde ise “Yıldırma Ölçeği” uygulanmıştır. Araştırmanın nitel bölümünde ise 10 öğretmenle birebir görüşme yapılmış görüşme formu doldurtulmuştur. Kişisel bilgiler bölümünde araştırmaya katılan Sivas ilinde çalışan öğretmenlerin demografik özelliklerinden cinsiyet, kıdem, yaş, branş, medeni durum ve gelir düzeyi gibi değişkenler yer almıştır. Araştırmaya katılan öğretmenler kendilerine uygun buldukları şıkları işaretlemişlerdir. Araştırmanın nitel bölümünde ise öğretmenlerin okul içerisinde karşılaştıkları yıldırma davranışlarının örgütsel bağlılıklarına olan etkisinin incelenmesi amacıyla “*Okulunuzda size karşı uygulanan ve sizi zor durumda bırakan psikolojik ya da fiziksel davranışlar nelerdir? Bu davranışlar sizin iş yerinizle ilgili tutumlarınızı nasıl etkilemektedir?*” Sorusu yöneltilmiş ve verilen görüşme formu doldurtulmuştur. Araştırma öncesinde yıldırma maruz kalan 10 öğretmene araştırmanın amacı ve nerede kullanılacağı belirtilmiştir.

Nitel araştırmada genellikle üç tür veri toplama yöntemi bulunmaktadır. Bunlar; gözlem, görüşme ile yazılı dokümanların tespit edilmesidir (Yıldırım ve Şimşek, 2006). Görüşmeyi, araştırmacının daha önceden belirlediği soruları sorduğu ve katılımcı grup olan öğretmenlerin görüşlerini aldığı amaçlı bir sohbet olarak tanımlamak mümkündür (Kuş, 2012). Araştırmanın nicel kısmının örneklem grubunu Sivas İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bünyesindeki okullarda görevli rastgele seçilmiş 359 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın nitel kısmını ise Sivas İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bünyesindeki okullarda görevli bizzat mobbinge maruz kalan 10 öğretmen oluşturmaktadır. İl Milli Eğitim Müdürlüğü yürütülen bu çalışmayı uygun görmesi neticesinde araştırma izin dilekçesinin ekinde yer alan okullara izin yazısı ile gidilmiştir. Bu okullarda görev yapan sınıf ve branş öğretmenlerine çalışmanın detayları anlatılmış ve araştırmaya katılmak isteyen öğretmenlerle 2015 1. döneminde görüşmeler sağlanmıştır.

Verilerin Analizi

Analize geçilmeden önce dağılımların normal dağılım gösterip göstermediğine bakılmıştır. Dağılım değerleri basıklık ve çarpıklık değerleri Skewness- Kurtosis testi ile analizi yapılmıştır. Skewness +1 -1 aralığı normal dağılım, Kurtosis +2 -2 aralığı normal dağılımdır (Seçer, 2013:22). Yapılan analizde örgütsel bağlılık ölçeğinin ve Duygusal taciz ölçeğinin normalliği sağlamadığı görülmüştür. Cinsiyetin her iki ölçek içinde normal dağılım göstermiştir. Örgütsel bağlılık ölçeğine bakıldığında basıklık ve çarpıklık değerleri istenilen aralıkta olduğu için normalliği sağladığı görülmüş fakat duygusal taciz ölçeğinin basıklık ve çarpıklık değerleri istenilen aralıkta olmadığı için her iki ölçek içinde puanların ortalamaları alınmıştır. Duygusal taciz ölçeği sağa

çarpık bir dağılım gösterdiğinden dolayı ortalama değerlerde logaritmik dönüşüm yapılmıştır. Yapılan logaritmik dönüşümle Duygusal taciz ölçeğinin normalliği sağladığı görülmüştür. Her iki ölçekte normalliği sağladığı için yapılan analizde cinsiyet grup sayıları birbirine yakın olduğu için parametrik yöntem kullanılmış ve cinsiyetle elde edilen puan ortalamaları ile t testi yapılmıştır. Kıdem, branş, medeni durum ve gelir düzeylerinde ki gruplardaki birey sayıları birbirine eşit yada birbirlerine yakın olmadıkları için nonparametrik test yapılmıştır. Öğretmenlik süresi ve gelir düzeyi üç kategorili olduğu için ölçek ortalamaları ile Kruskal Wallis yapılmıştır. Bunlar arasında anlamlı farklılık olanlarda grupların her biri arasında mann witney testi yapılmıştır. Çalışmanın p anlamlılık değeri 0,05 olarak belirlenmiştir. Branş ve gelir düzeyi iki kategorili olduğundan dolayı mann witney testi yapılmış ve anlamlılığına bakılmış ve iki ölçeğin ortalamalarına ayrı ayrı bakılmıştır.

Verilerin yorumlanmasında betimsel analiz, içerik analizi, ve karşılaştırma tekniğinden faydalanılmıştır. Betimsel analizde toplanan veriler, planlanmış temalara özetlenir ve yorumlanır. Betimsel analizde, görüşülen ya da gözlenen bireyin görüşlerini çarpıcı bir şekilde ifade etmek için doğrudan alıntılara yoğun bir şekilde yer verilir (Yüksel, 2021). Bu türde yapılan analizlerde amaçlanan, toplanan verileri düzenlenmiş ve yorumlanmış bir şekilde okuyucuya sunmak amaçlanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2011). İçerik analizi, toplanan ifadelerin anlamlandırmasında ve yorumlamasında, kişisel ifadelerden alınarak elde edilen verileri açıklayabilecek kavramlara ve ilişkilere ulaşılması hedeflenmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2006). İçerik analizi ile ilgili farklı bir ifadeyle metin ya da metinlerden oluşmuş bir kümenin içinde ki belirlenen kümelerin ya da kavramların varlığını açıklamak amacıyla yapılmaktadır. Araştırmacı bu kelime ve kavramların varlığını, durumlarını ve ilişkileri belirler ve bunu analiz ederek metinlerdeki ifadelerle yönelik çıkarım yaparlar (Büyüköztürk, vd., 2012: 240). Karşılaştırma tekniği ile toplanan bulguları birbirleriyle karşılaştırılarak benzerliklerini ve değişik yönleri ortaya koyarak kategori oluşturma yoluna gidilir.

Araştırmanın veri toplama aracı hazırlanırken öğretmenlerin maruz kaldıkları mobbing düzeylerini ve bu durumun örgütsel bağlılıklarını yani çalıştıkları okullarına bağlılıklarına etkisi araştırılmak istenmiş ve bu doğrultuda okullarında mobbinge maruz kalan 10 öğretmenle görüşülmüş ve görüşme formu doldurtulmuştur. Araştırmada katılımcıların yaşadıkları durumların analizlerinin yapılması ve yorumlanma süreci 1) İsimlendirme, 2) seçme, 3) verilerin tekrar toplanması, 4) verilerin kategorikleştirilmesi, 5) geçerlik ve güvenilirliğin sağlanması, 6) toplanan verilerin frekanslarının hesaplanması ve yorumlanması olarak yedi kategoride gerçekleşmiştir (Çapan, 2010: 145).

İsimlendirme aşamasında, katılımcıların maruz kaldıkları mobbinglerle ilgili oluşturulan bütün ifadeler alfabetik sıraya göre sıralanmıştır. Eleme kısmında, yazılan ifadelerin tamamı ayrıntılı bir şekilde incelenmiş ve inceleme sonucunda öğretmenlerin maruz kaldıkları mobbingleri yazmışlardır. Tamamı yaşanan ve başlarından geçen durumlar olduğu durumlar olduğu için aynen alınmıştır. Tekrar derleme aşamasında, kriterlere uymayan herhangi bir görüşme formu olmadığından dolayı herhangi bir şey yapılmamıştır. Kategori geliştirme aşamasında, katılımcıların maruz kaldıkları mobbingleri ve örgütsel bağlılık durumlarını açıklamak için yaşadıkları durumlar ortak özellikleri açısından incelenmiş ve kategorikleştirilmişlerdir. Öğretmenlerin yaşadıkları durumlar incelenerek (Psikolojik, fiziksel, tepki durumları, kimler tarafından uygulandığı ve örgütsel bağlılığa etkisi) kavramsal kategorilere ayrılmıştır. Geçerlilik ve güvenilirliği sağlanması için veri analizi detaylı bir şekilde ifade edilmiş, elde edilen verilerin analizi ve yorumlanmasında araştırmaya katılan bireylerin ifadelerine doğrudan yer verilmiş (Kayahan Yüksel ve Emmioğlu Sarıkaya, 2021) ve mobbinge maruz kalmış öğretmenlerin kendi ifadeleri bulgular kısmında belirtilerek açıklanmıştır. Ayrıca betimsel analizde, görüşülen öğretmenlerin yaşadıkları durumları doğrudan yansıtmak amacıyla doğrudan alıntılarla desteklenmiştir. Öğretmenlere (K1, K2, K3.....,K10) şeklinde kodlanmıştır.

Bulgular

Nicel Araştırma Yönteminde Elde Edilen Bulgular ve Yorumlar

Bu kısımda öğretmenlerin cinsiyet, branş, medeni durum, kıdem, gelir düzeylerine ilişkin örgütsel bağlılık ve mobbinge olan anlamlı farklılıklarına bakılmıştır.

Tablo 3. Cinsiyete Bağlı örgütsel bağlılık T testi Sonuçları

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

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir. $P>.05$ ten büyük olduğu için cinsiyetle örgütsel bağlılık arasında anlamlı farklılık olmadığını görmekteyiz. Kadınların örgütsel bağlılıkları ($\bar{X}=3.24$), erkeklerin örgütsel bağlılıkları ($\bar{X}=3.37$) kadınlara göre daha güçlüdür. Manidar farklılığın olmaması örgütsel bağlılık ölçeğinde öğretmenlerin cinsiyet değişkenlik durumuna göre örgütsel bağlılık ölçeğinin tüm boyutlarında aynı algılara sahip oldukları şeklinde ifade edilebilir.

Tablo 4. Cinsiyete Bağlı Maruz Kalınan Mobbingin T testi Sonuçları

| Cinsiyet | N | \bar{X} | S | sd | t | p |
|----------|-----|-----------|------|-----|------|-------|
| Kadın | 186 | 0.12 | 0.15 | 357 | 1.33 | 0.182 |
| Erkek | 173 | 0.12 | 0.13 | | | |

Öğretmenlerin maruz kaldıkları mobbinglerin cinsiyete göre manidar farklılık göstermemektedir. $P>.05$ ten büyük olduğu için cinsiyetle mobbing arasında manidar farklılık olmadığını görmekteyiz. Ortalamalarına baktığımızda kadınların maruz kaldıkları mobbingler ($\bar{X}=0.15$), erkeklerin maruz kaldıkları mobbingler ($\bar{X}=0.13$) göre daha fazla olduğunu görmekteyiz. Manidar farklılığın olmaması duygusal taciz ölçeğinde öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre duygusal taciz ölçeğinin tüm boyutlarında farklı algılara sahip oldukları biçiminde ifade edilebilir.

Tablo 5. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Branş Grubuna Göre U-Testi Sonucu

| Branş | n | Sıra Ortalaması | Sıra Toplamı | U | p |
|----------------|-----|-----------------|--------------|---------|-------|
| Sınıf Öğr | 121 | 184.73 | 22352.50 | 13826.5 | 0.533 |
| Diğer Branşlar | 238 | 177.59 | 42267.50 | | |

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

Tablo 6. Öğretmenlerin Karşılaştıkları Mobbinglerin Branş Grubuna Göre U-Testi Sonucu

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

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

Öğretmenlerin maruz kaldıkları mobbingler de sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenleri arasında mobbinge maruz kalmaları yönünden farklılıklar olduğunu görebilmekteyiz. Manidar farklılığın olması duygusal taciz ölçeğinde öğretmenlerin branş değişkenine göre duygusal taciz ölçeğinin tüm boyutlarında farklı algılara sahip oldukları şeklinde ifade edilebilir.

Tablo 7. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Medeni Durumlarına Göre U-Testi Sonucu

| Medeni Durum | n | Sıra Ortalaması | Sıra Toplamı | U | p |
|--------------|-----|-----------------|--------------|---------|-------|
| Evli | 272 | 179,52 | 48829.5 | 11701.5 | 0.875 |
| Bekar | 87 | 181,50 | 15790 | | |

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

Tablo 8. Öğretmenlerin Karşılaştıkları Mobbinglerin Medeni Durumlarına Göre U-Testi Sonucu

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

Öğretmenlerin karşılaştıkları mobbingler ile medeni durumları arasında manidar bir farklılığın olmadığını görmekteyiz. $P > .05$ ten büyük olduğu için öğretmenlerin maruz kaldıkları mobbingler ile medeni durumları arasında manidar farklılık olmadığını görmekteyiz. Öğretmenlerin evli veya bekar olmaları mobbinge maruz kalmalarında herhangi bir etkisinin olmadığını anlaşılmaktadır. Manidar farklılığın olmaması duygusal taciz ölçeğinde öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre duygusal taciz ölçeğinin tüm boyutlarında aynı algılara sahip oldukları biçiminde ifade edilebilir.

Tablo 9. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Kıdemlerine Göre Kruskal Wallis Testi Sonucu

| Kıdem | n | Sıra ort. | Sd | \bar{X} | p |
|-------|-----|-----------|----|-----------|-------|
| 1-10 | 200 | 177.66 | 2 | 0.244 | 0.885 |
| 11-20 | 112 | 183.43 | | | |
| 21-40 | 47 | 181.78 | | | |

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile mesleki kıdemleri arasında manidar farklılık bulunmamaktadır. $P > .05$ ten büyük olduğu için öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile mesleki kıdemleri arasında manidar farklılık olmadığını görmekteyiz. Grupların sıra ortalamalarına bakıldığında, uygulama sonrasında en yüksek ortalamaya sahip 11-20 yıllık öğretmenler olduğu ve bunu 21-40 ve 1-10 yıllık öğretmenler izlemektedir. Öğretmenlerin kıdem yılları kategorisine göre örgütsel bağlılıkları arasında bir ilişki olmadığını görmekteyiz. Manidar farklılığın olmaması örgütsel bağlılık ölçeğinde öğretmenlerin kıdem değişkenine göre örgütsel bağlılık ölçeğinin tüm boyutlarında aynı algılara sahip oldukları biçiminde ifade edilebilir.

Tablo 10. Öğretmenlerin Karşılaştıkları Mobbinglerin Kıdemlerine Göre Kruskal Wallis Testi Sonucu

| Kıdem | n | Sıra ort. | Sd | \bar{X} | p |
|-------|-----|-----------|----|-----------|-------|
| 1-10 | 200 | 178.97 | 2 | 2.317 | 0.314 |
| 11-20 | 112 | 188.56 | | | |
| 21-40 | 47 | 164 | | | |

Öğretmenlerin karşılaştıkları mobbingler ile kıdemleri arasında manidar farklılık olmadığı görmekteyiz. $P > .05$ ten büyük olduğu için öğretmenlerin karşılaştıkları mobbingler ile kıdemleri arasında manidar farklılık olmadığını görmekteyiz. Grupların sıra ortalamalarına bakıldığında, uygulama sonucunda en yüksek ortalamaya sahip 11-20 yıllık öğretmenler olduğu ve bunu 1-10 ve 21-40 yıllık öğretmenler izlemektedir. Manidar farklılığın olmaması duygusal taciz ölçeğinde öğretmenlerin kıdem değişkenine göre duygusal taciz ölçeğinin tüm boyutlarında aynı algılara sahip oldukları şeklinde ifade edilebilir.

Tablo 11. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Gelir Düzeylerine Göre Kruskal Wallis Testi Sonucu

| Gelir Düz. | n | Sıra ort. | Sd | \bar{X} | p |
|------------|-----|-----------|----|-----------|-------|
| 0-3000 | 75 | 177.63 | 2 | 0.117 | 0.943 |
| 3000-5000 | 238 | 181.31 | | | |
| 5000-8000 | 46 | 177.08 | | | |

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

Tablo 12. Öğretmenlerin Karşılaştıkları Mobbinglerin Gelir Düzeylerine Göre Kruskal Wallis Testi Sonucu

| Gelir Düz. | n | Sıra ort. | Sd | \bar{X} | p |
|------------|-----|-----------|----|-----------|-------|
| 0-3000 | 75 | 191.74 | 2 | 6.539 | 0.038 |
| 3000-5000 | 238 | 182.41 | | | |
| 5000-8000 | 46 | 148.37 | | | |

Öğretmenlerin karşılaştıkları mobbingler ile gelir düzeyleri arasında manidar farklılık olduğunu görmekteyiz. $P < .05$ ten küçük olduğu için öğretmenlerin karşılaştıkları mobbingler ile gelir düzeyleri arasında manidar farklılık olduğunu görmekteyiz. Grupların sıra ortalamalarına bakıldığında, en yüksek ortalamaya sahip 0-3000TL gelire sahip öğretmenler olduğu ve bunu 3000-5000 ve 5000-8000TL gelire sahip öğretmenler izlemektedir. Öğretmenlerin kıdem yılları kategorisine göre karşılaştıkları mobbingler arasında bir ilişki olduğunu görmekteyiz. Manidar farklılığın olması duygusal taciz ölçeğinde öğretmenlerin gelir düzeyi değişkenine göre duygusal taciz ölçeğinin tüm boyutlarında farklı algılara sahip oldukları biçiminde ifade edilebilir.

Nitel Araştırma Yönteminde Elde Edilen Bulgular ve Yorumlar

Nitel kısımda öğretmenlerin okullarında karşılaştıkları mobbinglerin psikolojik, fiziksel, öğretmenlerin tepki durumları, mobbingin kimler tarafından uygulandığı ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına olan etkisi gibi davranışların ne olduğu ve hangi sıklıkta tekrarlandığı açıklanmıştır.

Tablo 13. Öğretmenlerin Maruz Kaldığı Psikolojik Etkenler

| | Katılımcılar | f | % |
|----------------------------------|-----------------|----|-------|
| Psikolojik baskı | K1,K3,K4,K10, | 4 | 25 |
| İş yapamaz gösterme | K2,K5,K9,K10 | 4 | 25 |
| Hakaret | K3 | 1 | 6.25 |
| Alay edilme | K6,K8 | 2 | 12.5 |
| Dışlanma-Terk edilme-Yok sayılma | K5,K7,K8,K9,K10 | 5 | 31.25 |
| Toplam | | 16 | 100 |

Öğretmenlerin okullarında karşılaştıkları mobbinglerin psikolojik boyutuna baktığımızda *psikolojik baskı* davranışına maruz kalan %25 oranla 4 kişidir. Okul içerisinde iş yapamaz gösterme davranışına maruz kalan öğretmen sayısı ise %25 oranla 4 kişidir. Doğrudan hakarete uğrayan öğretmen sayısı %6.25 ile 1 kişidir. Alay edilme davranışına maruz kalan öğretmen sayısı ise %12.5 ile 2 kişi olduğunu görmekteyiz. Öğretmenlerin en çok maruz durum ise dışlanma- terk edilme ve yok sayılmaya maruz kalan öğretmenleri ise %31.25 ile 5 kişidir. Bu durumu K10 rumuzlu katılımcının ” *Öğretmenler odasında merhabalaştığım arkadaşlar bana selam vermemeye başladı. Toplantılarda felan sürekli sözüm kesildi veya söz hakkı verilmedi*” yorumu destekler niteliktedir.

Fiziksel Etkenler:

Öğretmenlerle yapılan görüşmeler neticesinde fiziksel etkenler olarak ifade edilen kategoriler gösterilmiştir. ”*Araştırmayla ilgili öğretmen görüşü şu şekildedir. Okulda öğrencimin velisi tarafından fiziksel şiddet gördüm ve sürekli tehdit edildim. Kimse yanımda olmadı. Öğretmen arkadaşlarım tarafından da terk edildim*”.

Tablo 14. Öğretmenlerin Maruz Kaldığı Fiziksel Etkenler

| | Katılımcılar | f | % |
|----------------------------|--------------|-----------|------------|
| Ders dağılımda düzensizlik | K1, | 1 | 9.1 |
| Sözlü taciz | K2 | 1 | 9.1 |
| Selam vermeme | K5,K10 | 2 | 18.2 |
| Görmezden gelme | K5 | 1 | 9,1 |
| Fiziksel şiddet | K7 | 1 | 9,1 |
| Tehdit | K7 | 1 | 9.1 |
| Şikayet etme | K9 | 1 | 9.1 |
| Gruplaşmalar | K6,K8,K9 | 3 | 27.2 |
| Toplam | | 11 | 100 |

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

Tablo 15. Öğretmenlerin Maruz Kaldığı Yıldırma davranışlarına ilişkin Öğretmenlerin Tepki Durumları

| | Katılımcılar | f | % |
|------------------------|--------------|-----------|------------|
| İstifa etmeyi düşündüm | K1 | 1 | 8.4 |
| Okuldan nefret ettim | K1,K3,K5,K7 | 4 | 33.4 |
| Okuldan soğudum | K3,K4,K9 | 3 | 25 |
| Öğretmenliğe bağlandım | K2,K6 | 2 | 16,6 |
| Ders verimim düştü | K8,K10 | 2 | 16.6 |
| Toplam | | 12 | 100 |

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

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

Tablo 16. Yıldırma Davranışlarının Kimler Tarafından Yapıldığı

| | Katılımcılar | f | % |
|------------------------|--------------------|-----------|------------|
| Okul idaresi | K1,K3,K5,K8,K9,K10 | 6 | 42.8 |
| Veli | K2,K7 | 2 | 14.3 |
| Şube müdürü | K4 | 1 | 7.2 |
| Öğretmenler tarafından | K5,K6,K7,K10 | 4 | 28,5 |
| Öğrenciler tarafından | K9 | 1 | 7,2 |
| Toplam | | 14 | 100 |

Tablo 16'ya baktığımızda öğretmenlerin en çok yıldırma davranışına okul idaresi tarafından kaldıklarını ve bu durum %42.8 ile 6 kişi olduğunu görmekteyiz. Bu durumu K1 rumuzlu öğretmenin "Çalıştığım okul müdürüm sırf en yakın arkadaşı ile problem yaşadığım için her konuda bana baskı uyguladı. Ders programını

yaparken çok az dersim olmasına rağmen haftanın beş gününe dersimi yaydı. Okulda bulunan diğer öğretmenleri dersini denetlemezsek sadece benim dersimi denetledi. Yazılı kağıdı olarak sadece benim yaptığım yazılıları inceledi, bu ve buna benzer pek çok yaşadım” yorumu destekler niteliktedir.

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

Tablo 17. Yıldırma Davranışının Örgütsel Bağlılığa Etkisi

| | Katılımcılar | f | % |
|----------------------|--------------|----|------|
| Okuldan uzaklaştım | K1,K8,K9,K10 | 4 | 36.4 |
| Okula bağlandım | K2,K6 | 2 | 18.2 |
| Mesleğimden soğudum | K3,K4 | 2 | 18,2 |
| Okuldan nefret ettim | K3,K5,K7 | 3 | 27.2 |
| Toplam | | 11 | 100 |

Öğretmenlerin maruz kaldıkları mobbinglerin örgütsel bağlılıklarına etkisinde en fazla etki öğretmenlerin okuldan uzaklaşmak istemeleri %36.4 ile 4 kişi olduğunu görmekteyiz. K10 rumuzlu öğretmenin “*Okulumda yanlış gördüğüm bir takım durumları müdür beyle görüştüm görüşmem neticesinde çok farklı algılandım ve sürekli hatalarım aranmaya başlandı. Aslında benim düşüncem okulda var olan eksiklikleri birlikte gidermekti. Okul idaresi durmadan beni sorgulamaya başladılar bu durum uzamaya başladı. Öğretmenler odasında merabaştığım arkadaşlar bana selam vermemeye başladı. Toplantılarda felan sürekli sözüm kesildi veya söz hakkı verilmedi. Okulda sorunlu bir öğretmen olarak adım çıktı. Bu durum beni bir zaman sonra yalnızlaştırdı. Okuldan uzaklaşmaya başladım işimi samimi bir şekilde yapamaz olmuştum*” yorumu bu durumu açıklar niteliktedir.

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

Yaşadığı yıldırma davranışlarına karşın okula bağlandığını ifade eden öğretmenler ise %18.2 ile 2 kişidir. K6 rumuzlu öğretmenin “*Kendimi yeterince geliştirdiğim halde alanımda veliler tarafından sürekli sözlü tacize maruz kaldım. Öğretmenliğimi iyi yapmadığımı ve öğrencilere verimli olmadığını söylediler. Ama ben elimden gelenin fazlasını her zaman yapmaya çalıştım. Bu durum beni çok zor duruma soktu. Bende ümitsizlik ve hayal kırıklığı yaşadım. Bunlara rağmen her zaman elimden gelenin fazlasını yapmaya çalıştım ve de yapmaya da devam edeceğim*” bu yorumu destekler niteliktedir.

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

Tartışma ve Sonuç

Mobbinge maruz kalma yönünden öğretmenlerin içinde buldukları durum, öğretmenlerin ders ve başarı durumlarını etkileyebilmektedir. Öğretmenlerin kendilerini güvende hissetmeleri çalıştıkları yerde görevlerine daha da bağlanacağı öngörülmektedir. Günümüz şartlarında sosyal problemlere çok fazla maruz kalma gibi durumlarla öğretmenler, okulda “mobbing” gibi psikolojik baskı ile karşı karşıya kaldıklarında görevlerini yerine

getirmekte zorluk yaşamaktadırlar. Mobbinge maruz kalan öğretmenlerin örgütsel bağlılığını etkilenmekte ve azalmaktadır.

Çalışan bireylerin güdülenmeleri durumlarında azalma olduğunda, mesleki yönden verimli olmaları imkânsızdır. Buna bağlı olarak örgütlerdeki iletişim, etkileşim ve bireylerin performansını olumsuz etkileyen yıldırma, yöneticilerce fark edilmeli, olması gereken önlemler alınmalı ve bu durum önlenmelidir (Cemaloğlu, 2007)

Nitel Verilere İlişkin Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre örgütsel bağlılık boyutuna ilişkin ortalamalar arasında anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Kadınların örgütsel bağlılıkları ($\bar{X}=3.24$), erkeklerin örgütsel bağlılıkları ($\bar{X}=3.37$) kadınlara göre daha güçlüdür. Anlamlı farklılığın olmaması örgütsel bağlılık ölçeğinde öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre örgütsel bağlılık ölçeğinin tüm boyutlarında aynı algılara sahip oldukları anlaşılır. Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre mobbing boyutuna ilişkin ortalamalar arasında anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Ortalamalarına baktığımızda kadınların maruz kaldıkları mobbingler ($\bar{X}=0.15$), erkeklerin maruz kaldıkları mobbingler ($\bar{X}=0.13$) göre daha fazla olduğunu görmekteyiz. Anlamlı farklılığın olmaması duygusal taciz ölçeğinde öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre duygusal taciz ölçeğinin tüm boyutlarında benzer algılara sahip oldukları şeklinde yorumlanabilir. Acar ve Dündar'ın (2008) yaptıkları çalışmada, kadın ve erkeklerin mobbinge maruz kalmaları yönünden aralarında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Branşın örgütsel bağlılık boyutuna ilişkin sonuçlarına baktığımızda öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının sınıf öğretmenliği ve diğer branşlara göre anlamlı farklılık olmadığını sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarında herhangi bir etkiye sahip olmadığını görmekteyiz. Manidar farklılığın olmaması örgütsel bağlılık ölçeğinde öğretmenlerin branş değişkenine göre örgütsel bağlılık ölçeğinin tüm boyutlarında aynı algılara sahip oldukları biçiminde ifade edilebilir.

Branşın mobbing boyutuna ilişkin sonuçlarına baktığımızda branş değişkeni açısından sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenleri arasında mobbinge maruz kalmalarında farklılık olduğunu görebilmekteyiz. Manidar farklılığın olması duygusal taciz ölçeğinde öğretmenlerin branş değişkenine göre duygusal taciz ölçeğinin tüm boyutlarında farklı algılara sahip oldukları şeklindedir. Öğretmenlerin karşılaştıkları mobbingler ile sınıf öğretmenliği ve diğer branşlar arasında manidar farklılık bulunmaktadır. Medeni durumun örgütsel bağlılık boyutuna ilişkin sonuçlara baktığımızda öğretmenlerin evli veya bekar olmaları örgütsel bağlılıklarında herhangi bir etki etmediği anlaşılmaktadır. Manidar farklılığın olmaması örgütsel bağlılık ölçeğinde öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre örgütsel bağlılık ölçeğinin tüm boyutlarında benzer algılara sahip oldukları şeklindedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile medeni durumları arasında manidar farklılık bulunmamaktadır.

Medeni durumun mobbing boyutuna ilişkin sonuçlara baktığımızda medeni durum değişkeni açısından mobbing ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin evli veya bekar olmaları mobbinge maruz kalmalarında herhangi bir etkisinin olmadığı anlaşılmaktadır. Anlamlı farklılığın olmaması duygusal taciz ölçeğinde öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre duygusal taciz ölçeğinin tüm boyutlarında benzer algılara sahip oldukları şeklindedir. Medeni durum değişkenine baktığımızda yapılan litaretür taramasında anlamlı bir farkın olmadığını ifade eden araştırmalar (Ayhan ve Şahbudak, 2012) medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılığın olduğunu ifade eden araştırmalar ise (Doğan, Çınar, Duman ve Yurdugül, 2011) bulunmaktadır. Medeni durum yönünden boşanmış bireylerin daha fazla mobbinge maruz kaldıklarını ifade eden çalışmaya rastlanmıştır (Özyer ve Orhan, 2012).

Öğretmenlerin kıdemlerinin örgütsel bağlılık boyutuna ilişkin sonuçlara baktığımızda kıdem değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Grupların sıra ortalamalarına bakıldığında, uygulama sonrasında en yüksek ortalamaya sahip 11-20 yıllık öğretmenler olduğu ve bunu 21-40 ve 1-10 yıllık öğretmenler izlemektedir. Öğretmenlerin kıdem yılları kategorisine göre örgütsel bağlılıkları arasında bir ilişki olmadığını görmektedir. Anlamlı farklılığın olmaması örgütsel bağlılık ölçeğinde öğretmenlerin kıdem değişkenine göre örgütsel bağlılık ölçeğinin tüm boyutlarında benzer algılara sahip olduklarını görmekteyiz. Öğretmenlerin kıdemlerinin karşılaştıkları mobbing boyutuna ilişkin sonuçlarına baktığımızda kıdem değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Grupların sıra ortalamalarına bakıldığında, uygulama sonrasında en yüksek ortalamaya sahip 11-20 yıllık öğretmenler olduğu ve bunu 1-10 ve 21-40 yıllık öğretmenler izlemektedir. Manidar farklılığın olmaması duygusal taciz ölçeğinde öğretmenlerin kıdem değişkenine göre duygusal taciz ölçeğinin tüm boyutlarında benzer algılara sahip oldukları anlaşılmaktadır.

Gelir düzeyinin örgütsel bağlılık boyutuna ilişkin sonuçlarına baktığımızda gelir düzeyi değişkeni açısından baktığımızda anlamlı bir farklılık olmadığını görmekteyiz. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, en

yüksek ortalamaya sahip 3000-5000TL gelire sahip öğretmenler olduğu ve bunu 0-3000 ve 5000-8000TL geliri olan öğretmenler izlemektedir. Öğretmenlerin gelir düzeylerine kategorisine göre örgütsel bağlılıkları arasında bir ilişki olmadığını görmekteyiz. Manidar farklılığın olmaması örgütsel bağlılık ölçeğinde öğretmenlerin gelir düzeyi değişkenine göre örgütsel bağlılık ölçeğinin tüm boyutlarında aynı algılara sahip oldukları şeklinde ifade edilebilir. Gelir düzeyinin mobbing boyutuna ilişkin sonuçlara baktığımızda gelir düzeyi değişkeni açısından baktığımızda anlamlı farklılık olduğunu görmekteyiz. Grupların sıra ortalamalarına bakıldığında, en yüksek ortalamaya sahip 0-3000TL gelire sahip öğretmenler olduğu ve bunu 3000-5000 ve 5000-8000TL gelire sahip öğretmenler izlemektedir. Öğretmenlerin kıdem yılları kategorisine göre karşılaştıkları mobbingler arasında bir ilişki olduğunu görmekteyiz. Manidar farklılığın olması duygusal taciz ölçeğinde öğretmenlerin gelir düzeyi değişkenine göre duygusal taciz ölçeğinin tüm boyutlarında farklı algılara sahip olduklarını görmekteyiz.

Nitel Verilere İlişkin Sonuç ve Tartışma

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

Öğretmenlerin yaşadıkları mobbinglerin fiziksel boyutuna ilişkin çıkan sonuçlara baktığımızda öğretmenlerin yaşadıkları mobbinglerin fiziksel boyutuna baktığımızda en fazla yaşanan fiziksel durumun öğretmenler arasında gruplaşma olduğunu görmekteyiz. Selam vermeme davranışına maruz kalanlar öğretmenler arasında gruplaşmayı takip etmektedir. En az görülen fiziksel davranışlar ise ders dağılımında düzensizlik, sözlü taciz, görmezden gelme, sözünün kesilmesi, fiziksel şiddet, tehdit, şikayet etme gibi fiziksel şiddet davranışlarıdır. Uğurlu, Çağlar ve Güneş (2012)'e göre öğretmenler arasında gruplaşmalar, konuşmanın dinlenmemesi veya kesilmesi, selam verip almama, anlamlı bakışlar, birlikte oturmama, eşit olmayan ders saatleri düzenlemesi gibi fiziksel davranışlara rastlanmıştır.

Öğretmenlerin yaşadıkları mobbinglerin tepki durumları boyutuna ilişkin ortaya çıkan sonuçlara baktığımızda öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarına verdikleri tepkilere baktığımızda, öğretmenlerin çoğunluğunun okuldan nefret ettikleri ve okuldan soğuduklarını ifade etmişlerdir. Öğretmenlerin bir kısmı da ders verimlerinin düşüklerini ve istifa etmeyi düşündüklerini ifade etmişlerdir. Bunlara karşılık öğretmenlerin bir kısmı da okula bağlılıklarının arttıklarını ifade etmişlerdir. Öğretmenlerin yaşadıkları mobbinglerin kimler tarafından uygulandığına ilişkin ortaya çıkan sonuçlara baktığımızda öğretmenler en çok yıldırma davranışına okul idaresi ve öğretmenler tarafından maruz kalmaktadırlar. Öğretmenlerin bir kısmı ise veli tarafından yıldırma davranışına maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Az bir kısmı ise şube müdürü ve öğrenciler tarafından yıldırma davranışına maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir.

Nitel kısımda araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğu bayan olduğu ortaya çıkmıştır. Smith ant Shu (2000), erkeklerin kadınlara göre daha mücadeleci ve baskın olduklarını belirtmişlerdir. Bayanlar genellikle mağdur olmaktadır (Şenturan ve Mankan, 2009). Öğretmenlerin yaşadıkları mobbinglerin örgütsel bağlılık boyutuna ilişkin ortaya çıkan sonuçlara baktığımızda öğretmenlerin maruz kaldıkları mobbinglerin örgütsel bağlılıklarına olan etkisinde en fazla etki öğretmenlerin okuldan uzaklaşmak istemeleri olmuştur. Yaşadığı yıldırma davranışları sonucunda öğretmenlerin birçoğu okuldan nefret ettiklerini ifade etmişlerdir. Öğretmenlerin bir kısmı okuldan soğuduklarını ifade ederken bir kısmı da okula bağlılıklarının arttıklarını ifade etmişlerdir.

Genel olarak baktığımızda mobbinge maruz kalan öğretmenlerin % 81.8' inin örgütsel bağlılıklarının etkilediğini, okuldan uzaklaştıkları, mesleklerinden soğudukları ve okuldan nefret ettikleri görülmüştür. Diğer taraftan %18.2 ile öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma davranışlarına karşın okullarına bağlandıkları görülmüştür.

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

Öneriler

1. Araştırmamız neticesinde elde edilen bilgiler sonucunda, mobbing uygulayıcılarının çoğunluğunun yöneticiler olduğundan yöneticilere hizmet içi eğitim verilmeli, gerekli bilgilendirmeler yapılmalıdır.
2. Öğretmenler ve idareciler arasında iletişim olumlu yönde geliştirilmelidir.
3. Okulda iş görenler arasındaki problemler kısa zamanda çözüme kavuşturulmalıdır.

4. Okulda öğretmenler ve idareciler arasındaki iletişimin güçlenmesi için sosyal etkinliklere ağırlık verilmelidir.
5. Okul idaresi öğretmenlerin sınıf denetimini objektif ölçütlere bağlı olarak yapmalıdır.
6. Okulda görev ve işlerin yapılmasında eşitliğe uyulmalıdır.
7. Öğretmenlerin dışlanmasına izin verilmemelidir.
8. Yönetici ve öğretmenlere sorun çözüme becerileri eğitimi verilmelidir.
9. İşbirliği ve dayanışmalar artırılmalı takım çalışmasına önem verilmelidir.
10. Yöneticilere ve öğretmenlere mobbing ile mücadele etme becerilerini yükseltecek eğitimler verilmelidir.
11. Okul idaresi ve öğretmenler mobbinge mücadele edebilmek amacıyla gerekli uzman yardımı almalıdırlar.
12. Cinsiyet farklılıkları dikkate alınmalı, gerekli düzenlemeler yapılmalı, gerektiği durumlarda bayanlara yönelik pozitif ayrımcılık yapılmalıdır.

Teşekkür ve Bilgilendirme

Bu çalışma 2016 yılında “Öğretmenlerin okulda karşılaştıkları yıldırma davranışları ile örgütsel bağlılıklarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi” adlı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

Referanslar

- Acar, A.B. Dündar, G. (2008). İş yerinde psikolojik yıldırma (mobbing) maruz kalma sıklığı ile demografik özellikler arasındaki ilişkinin incelenmesi, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2); 111- 120.
- Alkan, E. (2011). *Yıldırma (Mobbing) davranışlarının beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin tükenmişliği üzerine etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Balıkesir.
- Atalay, İ. (2010). *Mobbingin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Kamu sektöründen bir örnek*. Yüksek Lisans Tezi. Atılım Üniversitesi: Ankara.
- Ayhan, S. ve Şahbudak, E. (2012). Üniversitelerde asistanlara yönelik psikolojik taciz: *Gazi, Kocaeli ve Cumhuriyet Üniversitesi örneği. Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(1), 297-310.
- Büyüköztürk, Ş. Çakmak, E.K. Akgün, K.Ş. ve Demirel, F. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. (12. Basım). Pegem A: Ankara.
- Cemaloğlu, N. (2007) *Örgütlerin kaçınılmaz sorunu: yıldırma, Bilig*, 42, 111-126: Ankara
- Çapan, E. B. (2010). Metaphoric sensations of teacher candidates about gifted students. *International Social Researches Journal*, 3(12), 140-154.
- Demirel, Y. ve Özçınar, M. F. (2009). “Örgütsel vatandaşlık davranışının iş tatmini üzerine etkisi: Farklı sektörlerde yönelik bir araştırma”, *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 23, Sayı: 1, ss: 129- 145: Aksaray
- Doğan, D. Çınar, M. Duman, D. Ve Yurdugül, H.(2011). *Bilişim teknolojileri öğretmenlerinin iş ortamında psikolojik yıldırma (mobbing) ilişkin algı ve görüşleri*. 5th International Computer & Instructional Technologies Symposium. Fırat Üniversitesi: Elazığ
- Golafshani, N. (2003). Understanding reliability and validity in qualitative research. *The qualitative report*, 8(4), 597-606.
- Karasar, N. (2003). *Bilimsel araştırma yöntemi* (12. Baskı). Nobel Yayın Dağıtım: Ankara
- Kayahan- Yüksel, D. & Emmioğlu- Sarıkaya, E. (2021). Mother’s participation in literacy education of children with special learning disability: a draft training program, *E-International Journal of Educational Research*, 12(5), 36-64. DOI: <https://doi.org/10.19160/e-ijer.999351>
- Korkmaz, M. (2011). *İlköğretim okullarında örgütsel iklim ve örgüt sağlığının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory and Practice]*, 17(1), 117-139.
- Kuş, E. (2012). *Nicel-nitel araştırma teknikleri*. Anı: Ankara
- Ocak, S. (2008). *Öğretmenlerin duygusal tacize (mobbing) ilişkin algıları (Edirne ili örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Edirne

- Özyer, K. ve Orhan, U. (2012). *Akademisyenlere uygulanan psikolojik tacize yönelik empirik bir araştırma*. Ege Akademik Araştırma, 12 (4), 511-518: İzmir
- Seçer, İ. (2013). *SPSS ve LIREL ile Pratik Veri Analizi Analiz Raporlaştırma*. Anı Yayıncılık. Ankara.
- Smith, P.K. & Shu, S. (2000). *What good schools can do about bullying: Findings from survey in english schools after a decade of research and action*. Childhood,7,193–212.
- Sönmez, V. Ve Alacapınar, G. F. (2011). *Örneklendirilmiş bilimsel araştırma yöntemleri*. Anı Yayıncılık: Ankara
- Surgevil O. Fettahlıoğlu O.O. Gucenmez S & Budak G. (2007). Belediye çalışanlarının duygusal saldırıya uğrama ve tukenmişlik düzeylerinin incelenmesine yönelik bir araştırma, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* Haziran, 10: 17
- Şenturan, Ş. ve Mankan, E. (2009). *Ücretin iş yerindeki yıldırma olgusu üzerindeki etkisi*. Bilig, 50, 153-168.
- Uğurlu, C.T. Çağlar, Ç. Güneş, H. (2012). Orta öğretim okullarında yıldırma (Mobbing) davranışlarına ilişkin öğretmen görüşleri. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi* Güz 2012: Ankara.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. 2006). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri (11 baskı: 1999-2018).
- Yüksel, A. (2021). Kamu istihdam yaratma olgusu olarak toplum yararına program: aktif istihdam politikası mı emek sömürsü mü? *Emek Araştırma Dergisi (GEAD)*, 12(20), 407-428.