T.C.
ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN DUYGUSAL YÖNDEN İNCİTİCİ DAVRANIŞLARA VE ÖRGÜTE ADANMIŞLIKLARINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ

NURCAN UYĞUR

BOLU- 2017

T.C.
ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN DUYGUSAL YÖNDEN İNCİTİCİ DAVRANIŞLARA VE ÖRGÜTE ADANMIŞLIKLARINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ

Yüksek Lisans Tezi

Hazırlayan
Nurcan UYĞUR

Danışman:
Doç. Dr. Şenay SEZGİN NARTGÜN

BOLU, TEMMUZ-2017

Bu çalışma Abant İzzet Baysal Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi tarafından desteklenen 2017.02.02.1199 no'lu proje aracılığıyla gerçekleştirilmiştir.

ETİK İLKELERE UYULDUĞUNA İLİŞKİN BEYAN

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum, "Ortaokul Öğretmenlerinin Duygusal Yönden İncitici Davranışlara ve Örgüte Adanmışlıklarına İlişkin Görüşleri" başlıklı çalışmanın yazılmasında, bilimsel ve etik kurallara uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin tamamının ya da bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitede bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim. 07/07/2017

Nurcan UYĞUR

TEŞEKKÜR

Gerek ders döneminde gerekse tez döneminde kendimi geliştirmeme katkı sağlayan tüm hocalarıma, arkadaşlarıma ve meslektaşlarıma teşekkür ederken emeklerini asla unutmayacağım birkaç isme burada değinmek istiyorum.

Tez çalışmasının oluşumundan bitimine kadar, her türlü desteğini, güler yüzünü, hoşgörüsünü, akademik tecrübesini benimle paylaşan umutsuzluğa kapıldığım an bir telefonuyla tekrar çalışmama odaklanmamı sağlayan değerli danışmanım Doç. Dr. Şenay SEZGİN NARTGÜN'e ve yüksek lisans eğitimin her aşamasında verdiği katkılardan dolayı Prof. Dr. Türkan ARGON'a, zorlandığım tüm anlarda bana güven ve destek veren ablam Dr. Selcen GÜLTEKİN'e teşekkür eder saygılar sunarım.

Ayrıca bu günlere gelmemde büyük pay sahibi olan canım babam Orhan GÜLTEKİN'e, rahmetli annem Zehra GÜLTEKİN'e, yüksek lisans yapma konusunda beni yüreklendiren sevgili eşim Yavuz Kemal UYĞUR'a, sevgili kayın validem Mahmure UYĞUR'a ve kendisine ayırmam gereken zamanı yüksek lisans çalışmalarına ayırmama rağmen hoşgörülü davranan biricik kızım Zehra Naz'a teşekkür ediyorum.

Nurcan UYĞUR
Temmuz-2017

İÇİNDEKİLER

ETİK İLKELERE UYULDUĞUNA İLİŞKİN BEYAN ..... **İ**
TEŞEKKÜR ..... **İİ**
İÇİNDEKİLER ..... **İİİ**
TABLOLAR DİZİNİ ..... **Vİ**
ABSTRACT ..... **Vİİ**
ÖZET ..... **İX**
I. BÖLÜM **1**
1. Giriş 1
1.1.2. Örgütsel adanmışlık 4
1.1.3. Duygusal yönden incinme ve adanmışlık arasındaki ilişki 5
1.2. Amaç 7
1.3. Önem 7
1.4. Sınırlılıklar 9
1.5. Sayıltılar 9
1.6. Tanımlar 10
II. BÖLÜM **11**
2. Kavramsal Çerçeve 11
2. 1. Duygusal yönden incinme kavramı 11
2.1.1. Duygusal yönden incinme kavramı ve tanımı 11
2.1.2. Duygusal yönden incinme türleri 16
2.1.2.1. Dikey duygusal yönden incinme 16
2.1.2.2. Yatay Duygusal Yönden İncinme 16
2.1.3. Duygusal yönden incinme süreci 17
2.1.4. Duygusal yönden incinme nedenleri 20
2.1.4.1. Saldırgan kişilerden kaynaklanan nedenler 21
2.1.4.2. Hedef kişilerden kaynaklanan nedenler 21
2.1.4.3. Sosyal gruptan kaynaklanan nedenler 22
2.1.4.4. Örgütsel nedenler 23
2.1.5. Duygusal Yönden İncinmenin Etkileri 26
2.1.5.1. Bireysel etkiler 26
2.1.5.2. Örgütsel etkiler 27
2.2. Örgütsel Adanmışlık 28
2.2.1. Örgütsel adanmışlık kavramı 28
2.2.2. Örgütsel adanmışlık sınıflandırması 30
2.2.3. Örgütsel adanmışlık düzeyleri 31

2.2.3.1. Düşük düzeyde adanmışlık 32
2.2.3.2. Ilımlı düzeyde adanmışlık 32
2.2.3.3. Yüksek düzeyde adanmışlık 33
2.2.4. Eğitim örgütlerinde çok boyutlu örgütsel adanmışlık 33
2.2.4.1. Okula adanma 33
2.2.4.2. Öğretim işlerine adanma 34
2.2.4.3. Öğretmenlik mesleğine adanma 34
2.2.4.4. Çalışma grubuna (arkadaşlarına) adanma 35
2.2.5. Öğretmenlerin örgütsel adanmışlığı 35
2.3. Duygusal Yönden İncinme ile Örgütsel Adanmışlık Arasındaki İlişki 36
2.4. İlgili Araştırmalar 38
2.4.1. Duygusal yönden incinmişlikle ilgili yurt içinde yapılan çalışmalar 39
2.4.2. Örgütsel adanmışlıkla ilgili yurt içinde yapılan çalışmalar 41
2.4.3. Duygusal yönden incinme ve örgütsel adanmışlık arasındaki ilişki ile ilgili yurt içinde yapılan çalışmalar 42
2.4.5. Örgütsel adanmışlıkla ilgili yurt dışında yapılan çalışmalar 46
2.4.6. Duygusal yönden incinme ve örgütsel adanmışlık arasındaki ilişki ile ilgili yurt dışında yapılan çalışmalar 48
III. BÖLÜM 50
3. Yöntem 50
3.1. Araştırmanın Modeli 50
3.2. Çalışma Evreni 50
3.2.1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özellikleri 51
3.2.1.1. Öğretmenlerin cinsiyete göre dağılımı 52
3.2.1.3. Öğretmenlerin medeni durumuna göre dağılımı 53
3.2.1.5. Öğretmenlerin öğrenim seviyesine göre dağılımı 54
3.3. Veri Toplama Araçları 54
3.4. Verilerin Toplanması 55
3.5. Verilerin Analizi 56
IV. BÖLÜM 58
4. Bulgular ve Yorumlar 58
4.1. Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Duygusal Yönden İncitici Davranışlar ve Örgüte Adanmışlık Düzeylerine İlişkin Görüşleri 58
4.2. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Duygusal Yönden İncitici Davranışlar ve Örgüte Adanmışlıklarına İlişkin Görüşleri 59
4.3. Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Duygusal Yönden İncitici Davranışlar ve Örgüte Adanmışlıklarına İlişkin Görüşleri 62
4.4. Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Duygusal Yönden İncitici Davranışlar ve Örgüte Adanmışlıklarına İlişkin Görüşleri 66
4.5. Öğretmenlerin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Duygusal Yönden İncitici Davranışlar ve Örgüte Adanmışlık Arasındaki İlişkiye Ait Görüşleri 68

4.6. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Duygusal Yönden İncitici Davranışlar ve Örgüte Adanmışlıklarına İlişkin Görüşleri 70
4.7. Öğretmenlerin Duygusal Yönden İncinme ve Örgütsel Adanmışlık Düzeylerine Yönelik Görüşleri Arasındaki İlişki 72
V. BÖLÜM 75
5. Sonuçlar ve Öneriler 75
5.1. Sonuçlar 75
5.2. Öneriler 79
KAYNAKÇA 81
EKLER 96
EK -1: ÖLÇEK FORMU 96
EK-2: ÖLÇEK İZİNLERİ İLE İLGİLİ E-POSTA YAZIŞMALARI 98
EK-3: ARAŞTIRMA İZNİ 100
EK 4: KOLMOGOROV- SMİRNOV TESTİ SONUÇLARI 101
EK-5: ETİK KURUL RAPORU 106

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 2.2. Duygusal Yönden İncinme Süreci 18
Tablo 2.3. Duygusal Yönden İncitici Davranışlar 19
Tablo 2.4. Örgütsel Adanmışlık Sınıflandırması 30
Tablo 2.5. Adanmışlık Düzeylerinin Olası Sonuçlarına İlişkin Tablo 32
Tablo 3.1. Çalışma Evreninde Bulunan Okullara Göre Geri Dönüş Sayıları 51
Tablo 3.2. Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Dağılımı 52
Tablo 3.3. Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Dağılımı 52
Tablo 3.4. Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımı 53
Tablo 3.5. Öğretmenlerin Hizmet Yılına Göre Dağılımı 53
Tablo 3.6. Öğretmenlerin Öğrenim Seviyesine Göre Dağılımı 54
Tablo 3.7. Ölçeklerde Yer Alan Seçeneklerin Yorumlanmasında Kullanılan Puan Sınırları 56
Tablo 4.1. Öğretmenlerin Duygusal Yönden İncitici Davranışlar Ve Örgüte Adanmışlık Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistik Sonuçları 58
Tablo 4.2. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Duygusal Yönden İncitici Davranışlar Ve Örgüte Adanmışlık Düzeylerine İlişkin Görüşlerini Tespit Etmek İçin Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları. 60
Tablo 4.3. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Duygusal Yönden İncitici Davranışlar İle Örgüte Adanmışlık Düzeylerine İlişkin Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları 63
Tablo 4.4. Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Duygusal Yönden İncitici Davranışlar İle Örgüte Adanmışlıklarına İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları. 66
Tablo 4.5. Öğretmenlerin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Duygusal Yönden İncitici Davranışlar İle Örgüte Adanmışlıklarına İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları. 68
Tablo 4.6. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Duygusal Yönden İncitici Davranışlar Ve Örgüte Adanmışlık Düzeylerine İlişkin Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları 70
Tablo 4.7. Öğretmenlerin Duygusal Yönden İncitici Davranışlar İle Örgüte Adanmışlık Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Ait Korelâsyon Analizi Tablosu 73

ABSTRACT

MIDDLE-SCHOOL TEACHERS' OPINIONS ON EMOTIONAL OFFENDING BEHAVIORS AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT

UYĞUR, Nurcan

Master's Thesis

Department of Educational Sciences

Department of Educational Administration And Inspection

Thesis supervisior: Assoc. Doç. Dr. Şenay SEZGİN NARTGÜN

July 2017, x + 106 Pages

The aim is tostate the opinions of the teachers, working in the official schools in the center of Bolu province, about organizational commitment and the emotional offending behaviors that they expose in their work place and to present the relation between these emotional offending behaviors and organizational commitment.

This study was carried out with 'Relational screening model' and the target population of thisstudy is 726 middle-school teachers working in the public schools being affiliated with Ministry of Education in the centre of Bolu province. Accordingly, the study was performed on theall of the target population without choosing a sample group. 82 percent of these teachers made a come-back. Kolmogorov-Smirnov test, freuency, mean, percentage, standart deviation, Mann Whitney U, Kruskal Wallis-H tests, Spearman's rank correlation coefficient analysis were used for data analysis.

It is seen that the opinions of the teachers about emotional offending behaviors is in the level of ' never ' with an average of ($\bar{x}$ =1.31). When the averages about the opinions of the teachers on the level of emotional offending behaviors were examined, we can state that the middle school teachers sometime sex perience an offending occasion.

When organizational commitment of the teachers is examined in terms of its sub-dimensions like school commitment, teaching stuff commitment, teaching profession commitment, working team commitment and their opinions about their total commitment level, it is seen that the level is ‘mostly’. When the exposing level of the teachers to emotional offending behaviors were examined in terms of the gender, a significant difference was seen on be half of the male teachers. No significant differences were seen in the level of organizational commitment as regards the teachers’ gender when it was examined in sum of organizational commitment and its sub-dimensions. When the exposing level of the teachers to emotional offending behaviors were examined in terms of the age, no significant differences were seen. When the opinions of the teachers on the level of organizational commitment were examined, a significant difference was seen in the opinions of the teachers on the level of organizational commitment in sum of organizational commitment and its sub-dimension as regards their ages.

When the opinions of teachers on total organizational commitment and its sub-dimensions and emotional offending behaviors were examined as regards their maritaland educational status, no significant difference was seen. No significant difference was seen in the opinions of the teachers as regards their Professional seniorities when it was examined in terms of emotional offending behaviors and teaching stuff commitment which is one of the sub-dimension of organizational commitment. However, when it was examined in terms of school commitment, teaching profession commitment, working team commitment and total commitment, a significant difference was seen as regards their professional seniorities.

Further more, when the relation between the level of organizational commitment and emotional offending behaviors of teachers were examined, an avoidant low level significant relation between them was established.

Key Words: Emotional Offence, Organizational Commitment, Education, Middle School, Teacher.

ÖZET

ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN DUYGUSAL YÖNDEN İNCİTİCİ DAVRANIŞLARA VE ÖRGÜTE ADANMIŞLIKLARINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ

UYĞUR, Nurcan
Yüksek Lisans Tezi
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı
Tez Danışmanı: Doç. Dr. Şenay SEZGİN NARTGÜN
Temmuz- 2017, x + 106 Sayfa

Bu araştırmanın amacı, Bolu ili merkezindeki resmi ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin maruz kaldıkları duygusal yönden incitici davranışlara ve örgütsel adanmışlıklarına ilişkin görüşlerinin belirlenmesi ve bu duygusal yönden incitici davranışların öğretmenlerin çalıştıkları örgüte adanmışlıkları ile ilişkili olup olmadığının ortaya konulmasıdır.

İlişkisel tarama modeli ile yürütülmüş olan bu araştırmanın evrenini, 2016-2017 eğitim öğretim yılında Bolu ili merkezinde Milli Eğitim Bakanlığına resmi bağlı ortaokullarında görev yapan 726 öğretmen oluşturmaktadır. Bu doğrultuda çalışma evrenin tümü üzerinde uygulanmış olup örneklem belirleme yoluna gidilmemiştir. Bu öğretmenlerin % 82'inden geri dönüş sağlanmıştır. Verilerin analizinde Kolmogorov-Smirnov testi, frekans, yüzde, standart sapma, Mann Whitney U, Kruskal Wallis-H, Spearman Sıra Farkları Korelâsyon Katsayısı analizlerinden yararlanılmıştır.

Öğretmenlerin maruz kaldığı duygusal yönden incitici davranışlara ilişkin görüşleri ($\bar{x}$ =1,31) ortalama ile "hiç" düzeyinde olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin duygusal yönden incitici davranışlara maruz kalma düzeylerine ilişkin görüşleri ortalamaya bakılarak incelendiğinde ortaokul öğretmenlerin okullarında incitici bir

durumla nadiren de olsa karşılaştıkları ifade edilebilir. Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık; örgütsel adanmışlığın alt boyutu olan, okula adanma, öğretim işlerine adanma, öğretmenlik mesleğine adanma, çalışma grubuna adanma ve toplam adanmışlık düzeylerine ilişkin görüşleri incelendiğinde "çoğu kez" düzeyinde olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre duygusal yönden incitici davranışlara maruz kalma düzeyleri incelendiğinde, erkek öğretmenler lehine anlamlı bir fark gösterdiği görülmektedir. Örgütsel adanma toplamında ve alt boyutlarında, öğretmenlerin cinsiyetlerine göre örgütsel adanmışlık düzeylerinde anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

Öğretmenlerin, duygusal yönden incitici davranışlara maruz kalma düzeyleri yaş değişkenine göre incelendiğinde, anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerine ilişkin görüşleri yaş değişkenine göre incelendiğinde; toplam örgütsel adanma ve alt boyutlarında, öğretmenlerin yaşlarına göre örgüte adanmışlık düzeylerine ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin medeni durum ve eğitim durumu değişkenlerine göre, duygusal yönden incitici davranışlar, örgütsel adanma toplamında ve alt boyutlarında öğretmen görüşleri incelendiğinde anlamlı bir fark görülmemektedir.

Duygusal yönden incitici davranışlar ve örgütsel adanmışlığın alt boyutlarından olan; öğretim işlerine adanma boyutunda, öğretmenlerin görüşlerinde mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark görülmez iken, örgütsel adanmışlığın alt boyutlarından olan; okula adanma, öğretmenlik mesleğine adanma, çalışma gurubuna adanma ve toplam adanma boyutlarında, mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

Ayrıca öğretmenlerin duygusal yönden incitici davranışlar ve örgütsel adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişki incelendiğinde, aralarında negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Duygusal Yönden İncinme, Örgütsel Adanmışlık, Eğitim, Ortaokul, Öğretmen

I. BÖLÜM

1. Giriş

Bu bölümde, problem durumu, araştırmanın amacı, önemi, sayıltıları, sınırlılıkları, araştırmada kullanılan kavramların tanımları açıklanmıştır.

1.1. Problem Durumu

1.1.1. Duygusal yönden incinme

Küreselleşen toplumlarda teknolojinin hızla gelişmesi, iş piyasalarının ihtiyaç duyduğu insan gücünün farklılaşması, elektronik aletlere bağımlı iş ve sosyal yaşam, insanların sosyal ve duygusal yönden farklılaşmasına neden olmuştur. Özellikle duygusal yönden farklılaşmanın, iş piyasalarındaki etkisinden önce duygu kavramını tanımlamak gereklidir. Duygu, birçok araştırmacı tarafından tanımlanmış olup ortak bir tanımda karar kılınamamıştır. Bu bağlamda Başaran (2000) duyguyu, insanın iç ve dış çevresinden gelen uyaranların, elem ya da haz türünden izlenimler yaratması şeklinde tanımlarken, Kervancı (2008) değişime hazır olma veya çevreye ve/veya içsel öğelere bağlı olarak ilişkileri sürdürmenin dâhil olduğu pasif hareket hazırlığı ve doğal hareket kontrolü olarak tanımlamaktadır.

Duygu en genel haliyle, birine ya da bir şeye karşı yöneltilen yoğun hisler olarak da tanımlanmaktadır (Çakar ve Arbak, 2004). Duygu aynı zamanda sevinç, hüzün, korku, hırs, nefret ya da aşk gibi bilinci etkileyen, bilme ve bilinçli irade durumlarını fark etmeyi ve birbirinden ayırmayı sağlayan bir durumdur (Takmak, 2016). Bu anlamda duygular, insan hayatının bir parçası olup bireyin iç dünyası davranışlarına yansır ve hayatın birçok alanında belirleyici bir rol oynar (Erkuş ve Günlü, 2008). İnsanın ister günlük yaşamda isterse iş yaşamında büründüğü rollerin şekli ya da yönü

duyguların etkisindedir. İş yaşamının güçlüğü ya da kolaylığı, iş ortamında girilen rolü ve hissedilen duyguyu olumlu ya da olumsuz yönde etkilemektedir. Bu etkileşim özel yaşantıya kadar yansımaktadır (Barutçugil, 2004).

Tüm yaşamsal alanları etkileyen bu duygusal yaşam, meydana geldiği çevreden bağımsız değildir. Duygusal yaşam, çevreden etkilendiği gibi çevreyi de etkilemektedir. Doğal olarak da çalışma ortamlarında, çeşitli duyguların hissedilmesi olağandır (Rafaeli ve Worline, 2001; Seçer, 2007). Hissedilen bu duygular, iş yaşamındaki ilişkileri derinden etkileyerek davranışlara yön verebilmektedir (Korkmaz, 2005; Türkay, Ünal ve Taşar, 2011). Davranışları bu kadar etkileyen bu duyguları anlamak örgütteki davranışları anlamak açısından da önemlidir (Özkalp ve Cengiz, 2003). Örgütlerde bu duygular, çalışanın bir şey ya da bir kişiyle ilgili tutumunu, kararını ve yargılarını etkileyen kısa süreli hislerdir (Niven, 2016). Yapılan çalışmalar örgüt yaşamında duyguların, çalışanın performansını, kararlarını, tutumunu, risk alma ve yardımlaşma davranışlarını etkilediğini göstermektedir (Doğan ve Özdevecioğlu, 2009).

Örgüt yaşamında formal ve informal gruplar yer almaktadır ve çalışanlar hem formal hem de informal gruplara katılmak ve bu gruplarda birlikte olmak istedikleri, istemedikleri belki de hiç sevmedikleri kişilerle çalışmak zorunda kalabilirler. Ancak bir çalışanın başarısı örgütte mutlu olmasına, kendini güvende hissetmesine ve içindeki bu gruplarla uyumlu olmasına bağlıdır. Çünkü çalışanlar ve örgütler, birbirlerinin beklentilerini karşılayabildikleri sürece bir arada olurlar (Gökçe, 2008). Bu durum örgütlerin sosyal ve açık sistem olmalarından, hedeflerine ulaşmak için sürekli bir etkileşim gerektirmesinden kaynaklanmaktadır (Robbins ve Judge, 2013). Var olan örgütler içerisinde en önemli sosyal yapılardan biri de eğitim örgütleridir.

Toplumların gelişmesinde en önemli görevlerden birini üstlenmiş olan, eğitim örgütleri; toplumun inançlarını ve değerlerini bir sonraki nesillere ulaştıran, böylelikle bireyleri bir arada tutan milli bilinç, toplumsal kimlik ve duygularının korunmasını sağlayan, verilen eğitimin kalitesiyle, toplumsal gelişmelerde önemli rol oynayacak olan bireylerin sahip olacakları özellikleri belirleyen, toplumun geleceğine yön veren, önemli kurumlardır (Atar, 2009). Duyguların; öğretmenleri, öğrencileri ve öğrenmeyi

etkilediğine olan inanç, duyguların eğitimdeki yerini açıkça göstermektedir. Duyguların olumlu ya da olumsuz olması öğretmenlerin moralini, inançlarını ve amaçlarını da etkilemektedir.

Olumsuz duygular öğretmenlerin içsel motivasyonunu azaltabilmektedir (Takmak, 2016). Olumlu duygulanımı yüksek bireylerin daha enerjik ve kendinden emin bir duruş sergiledikleri görülmektedir. En genel tanımıyla olumlu bir ruh haline sahip olmak, iş arkadaşlarına olan yardımları ve örgüte yönelik olumlu davranışları besleyebilmektedir (Erden, 2016). Örgütlerde, meslektaşlarla ve yöneticilerle olan etkileşim, çalışanın sosyal ilişkilerini oluşturur (Gökçe, 2006). Eğitim örgütlerinin hedeflerine ulaşabilmesi ve verimliliğin artması için çalışanların sosyal ilişkileri ve örgüte yönelik olumlu duygularının olmasının yanı sıra, çalışanlar arasında rekabetin olması, yöneticilerce istenilen bir durumdur. Olumlu duygular, çalışanları pozitif yönde etkileyip başarılarını ve performanslarını arttırırken, olumsuz duygular içine kapanmaya, mutsuz olmaya, başarısızlığa sebebiyet verebilmektedir. Özellikle olumsuz duygulara yönlendiren, duygusal yönden incitici davranışlar çalışan üzerinde kötü etkiler bırakabilmektedir. Ancak örgütlerde hem meslektaşlar hem de yöneticiler tarafından çalışana karşı duygusal yönden incitici davranışlar sergilendiği görülmektedir. Hatta bazı yöneticiler, bunu yönetim sürecinde bir yöntem olarak kullanabilmektedirler (Gökçe, 2008). Ancak iş yaşamında, örgüt verimliliği açısından informal ilişkiler ve ilişkinin yönü çok önemlidir. Bireylerin kendi başarımlarını gösterebilmeleri, baskıdan, stresten, duygusal yönden incitici davranışlardan uzak ideal örgüt ortamlarında mümkündür. Duygusal yönden incinme, bireylerin ruh sağlığını bozması, pasifleştirmesi, kişisel güveni zedelemesi gibi bireysel sonuçlarının yanında, iş veriminin ve motivasyonun azalması, örgütsel güven ortamının zedelenmesi ve örgütsel sinizm, stres gibi önemli sonuçları da olan sosyal problem olarak dikkat çekmektedir (Bayrak ve Kök, 2006).

Stres, Aydın'a (2002) göre "bireyin içinde bulunduğu örgüte karşı uyumunu zorlaştıran ve bireyin ruh sağlığını olumsuz etkileyen bir durum olarak kabul edilir." İş yerinde stres yaratan olaylar uzun süre ciddi boyutta yaşanırsa çalışanlar tükenme sürecine girerler (Gökçe, 2008a). Işıkhan (2004)'a göre özelikle eğitimciler, okullarda

etkisinde kaldıkları yoğun stres sebebiyle ruhsal sağlık bozuklukları ve yaşamlarının olumsuz etkilenmesi gibi istenmeyen durumlarla karşılaşmaktadır. Benzer şekilde, Hubert ve Veldhoven'in (2001) duygusal yönden incinmenin yaygın olarak görüldüğü sektörleri incelediği araştırmasında, eğitim örgütlerinin ilk sıralarda yer aldığı görülmektedir. Geniş bir sosyal çevre içinde farklı bireylerle yüz yüze iletişim kurmak durumunda olan, evde ve okulda farklı roller üstlenen öğretmenlerin duygusal yönden incinme mağduru olmaları beklenen bir durumdur (Gök, 2009). Hukuki düzenlemelerle, özellikle kamu kurumlarında fiziksel şiddet kabul edilemez olduğu yasalarla ortaya koyduğundan, örgütlerde duygusal yönden incitici davranışlar yaygınlaşmakta, bu sebeple duygusal yönden incinme mağdurları (Aquino ve Thau, 2009) bıktırma, vazgeçirme, yıldırma, dışarıda bırakma, yok sayma, örgütsel bazı olanaklardan mahrum bırakma, örgütsel kaynak ve imkânlardan yararlanma konusunda haklarından yararlanmayı engelleme veya geciktirme gibi davranışlara maruz kalmaktadırlar (Tutar, 2015).

1.1.2. Örgütsel adanmışlık

Bir kavram ve düşünme biçimi olarak adanma, bir arada yaşama isteğinin var olduğu her yerde, davranışların duygularla anlatma biçimidir (Balay, 2000). Adanma, bireye, bir fikre, bir örgüte, kendinden üstün görülen her şeye karşı sadakat gösterme mecburiyetinde olunan görevleri ifade eder (Balay, 2000). Adanmışlık özünde, kurum ile çalışanın birbirine bağlanmasını ve çalışanların sahip olduğu değerleri, hedef ve kültür etrafında toplanmalarını sağlamaktadır (Güner, 2006). Örgütsel adanma çalışanın psikolojik bir anlaşma ile işe alınmasıyla başlar. Bu yönden bakıldığında adanma, çalışanın kurumuyla bütünleşmesiyle oluşturduğu kuvvet birliği olarak ifade edilebilmektedir (İnce ve Gül, 2005). Eğitim örgütünün temeli, etkileşime ve davranışa dayalı olduğundan, toplumsal ilişkilerin daha yoğun olduğu bir yapıya sahiptir (Celep, 2000). Eğitim örgütlerinin, amaçlarına ulaşabilmeleri ve ortaya nitelikli ürünler koyabilmeleri ancak; kendilerinden beklenen ve formal olarak belirlenen görevlerin ötesinde, eğitim- öğretim işlerine gönüllü katkılarda bulunan öğretmenlerle mümkündür. Gönüllü çalışmanın özünde örgütsel adanmışlık bulunmaktadır (Atar, 2009). Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyleri, eğitim ortamındaki informal

ilişkilere, öğretmenlerin öğrencileri ile olan iletişimine, eğitim faaliyetlerinin niteliğine, öğretmenlerinin mesleklerini algılama derecelerine bağlıdır.

Öğretmenler kendilerine adanma odağı olarak yaptıkları mesleğin özelliğini, çalıştıkları arkadaşları ile olan ilişkilerini, okulun amaç ve değerlerini vb. odakları seçebilirler. Bir öğretmen bunların hepsine adanmış olabileceği gibi birine de adanmış olabilir (Atar, 2009). Öğretmenin örgüte, öğrencilerine, eğitim faaliyetlerine, işine ve meslektaşlarına adanması; örgütün verimini olumlu yönde etkilemektedir (Celep, Bülbül ve Tunç, 2000).

Buna karşın, düşük adanmışlık düzeyi, öğretmenin başarısının düşmesiyle bağlantılı olarak okul veriminin olumsuz etkilenmesine neden olabilecek problemler olarak görülmektedir. Adanmışlık düzeyleri düşük olan eğitimciler, okullarda engelleyici davranışlar gösterebildikleri gibi, okulun öğretim hedeflerine ulaşmalarına engel olabilmektedirler. Öğretmenin adanmışlığı düştükçe, öğrenci başarısının da düştüğü, öğretmenlerin, öğrencilerine daha az sevgi gösterdikleri ve sınıf içi problemlere karşı hoşgörülerinin azaldığı görülmektedir (Celep, Doyuran, Sarıdere ve Değirmenci, 2004).

Öğretmenin adanmışlığı örgütlerin hedefledikleri başarı düzeyine ulaşmada en önemli unsurlardan biri olarak görülmektedir. Her örgüt kendi üyelerinin adanmışlığını arttırmayı amaçlar. Çünkü örgütsel adanmışlık çalışanların sorun üreten değil, sorun çözen kişiler haline dönüştürür (Kutlay, 2012). Eğitim örgütleri, refah içinde bir ortamda başarılı olmak istiyorlarsa öğretmenlerinin adanmışlığını sağlamalıdırlar. Öğretmenlerin örgütsel adanmışlıklarının sağlanması halen hayati bir durum olarak görülmektedir.

1.1.3. Duygusal yönden incinme ve adanmışlık arasındaki ilişki

Öğretmenin adanmışlığı, öğrenci davranışı, yönetim desteği, velinin istemleri ve ulusal eğitim politikaları gibi etmenlere bağlı olarak azalabilmekte veya artabilmektedir (Celep, 2014). Yaptığı işlerin haksızca eleştirilmesi, başarılarının küçümsenmesi,

başkalarının yanında azarlanması, öğretmenler odasında yanına kimsenin oturmaması gibi duygusal yönden incitici davranışlar karşısında birey savunmasız kalabilmektedir. Bu durumda informal ilişkileri olumlu bireyler yetiştirmeyi amaçlayan öğretmenlerin duygu dalgalanımları, stresleri, huzursuzlukları, mutsuzlukları doğal olarak işlerine yansıyacaktır. Öğrencilere rol model olan öğretmen, huzur olmayan bir yerde çalıştığında üretemeyecektir. Gün geçtikçe işinden ve okulundan uzaklaşmaya başlayacaktır. İşinden haz alamadığında zaman öğrencilerine, okuluna, yönetime, meslektaşlarına ve mesleğine yönelik algıları etkilenecektir. Fiziki ve ruh sağlığı bozulduğun da sık sık rapor alma eğilimi baş gösterecektir. Bu sorunlar toplumu da negatif yönde etkileyecektir. Bu durum öğrencilerin ders performanslarının düşmesine, çalışanlarla sosyal ilişkilerinin bozulmasına yol açacaktır. Bu nedenle öğretmenlerin karşılaştıkları duygusal yönden incitici davranışlar ile örgütsel adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi özel bir önem kazanmaktadır (Ekinci, 2012). Nitekim Balcı (2003)'ya göre örgüte bağlılık bir tür sosyal takas ilişkisidir; çalışanların örgütsel beklentileri karşılandığı oranda, onlar da karşılığında kendini örgüte adamaktadırlar. Sadece yöneticiler ve meslektaşları tarafından değil, öğrencileri ve diğer çalışanlar tarafından da duygusal yönden incitici davranışlara maruz kalan öğretmenlerin (Apak, 2009), örgütsel adanmışlık durumlarının incelenmesi söz konusu sosyal problemin boyutlarını gözler önüne serecektir.

Bu çalışmada Bolu ili merkezindeki ortaokullarda duygusal yönden incitici davranışlar ve örgütsel adanmışlık konuları birlikte incelenmiştir. Araştırmanın; eğitim yöneticilerine, öğretmenlere ve konuyla ilgilenenlere farkındalık kazandıracağı; daha olumlu eğitim öğretim ortamlarının oluşmasına katkı sağlayacağı ve duygusal yönden incinme konusuyla ilgili yasal ve etik önlemlerin alınması bakımından araştırma önem taşımaktadır.

İlgili literatür incelendiğinde stres yaratan bir faktör olarak öğretmenlerin maruz kaldığı duygusal yönden incinme davranışlarını detaylı bir şekilde inceleyen bir çalışmaya rastlanmamış olması çalışmanın önemini artırmaktadır.

1.2. Amaç

Bu araştırmanın amacı, Bolu ili merkezindeki ortaokullarda çalışan öğretmenlerin maruz kaldığı duygusal yönden incitici davranışları ve örgüte adanmışlıklarına ilişkin görüşlerinin belirlenmesi; bu duygusal yönden incitici davranışların öğretmenlerin çalıştıkları örgüte adanmışlıkları ile ilişkili olup olmadığının ortaya konulmasıdır. Bu amaçlar doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. Öğretmenlerinin duygusal yönden incitici davranışlara maruz kalma düzeylerine ilişkin görüşleri nedir?
2. Öğretmenlerinin örgütsel adanmışlık düzeylerine ilişkin görüşleri nedir?
3. Öğretmenlerin duygusal yönden incinme düzeyleri;
    a) Cinsiyetlerine,
    b) Yaşlarına,
    c) Mesleki kıdemlerine,
    d) Eğitim düzeylerine,
    e) Medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
4. Öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları;
    a) Cinsiyetlerine,
    b) Yaşlarına,
    c) Mesleki kıdemlerine,
    d) Eğitim düzeylerine,
    e) Medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
5. Öğretmenlerin duygusal yönden incitici davranışlar ile örgütsel adanmışlık düzeylerine yönelik görüşleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.3. Önem

Amacı bireylerin yetiştirilmesi olan okulların temel fonksiyonu, etkili eğitim-öğretimi gerçekleştirebilmesi için yönetici, öğretmen ve diğer çalışanlarının işlerinden psikolojik doyum sağlayacağı ve işini keyifle yapabileceği bir örgüt ortamının

oluşturulması gerekli görülmektedir (Ertürk, 2014). İnsan unsurunun ve insan ilişkilerinin ön planda olduğu eğitim örgütlerinde duygular bireylerden soyutlanamaz. Günümüz örgütleri için de duygular büyük önem taşımaktadır ve yönetimin ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir (Akçay ve Çoruk, 2012).

Küreselleşmeyle birlikte örgütsel davranışa yol açan ölçütleri tanımlayan iş ahlakı alanının sınırları içine, duygusal yönden incinme konusu da girmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nce de örgütler de karşılaşılan öncelikli problem olarak görülen duygusal yönden incinme eyleme birçok ülkede sık karşılaşılmasına rağmen, genelde bir tabu olarak algılanılmakta ve konuyla ilgili çalışılmaktan kaçınılmaktadır (Öğüt ve Demirsel, 2006).

Günümüzde duygusal yönden incitici davranışlar, sosyal ilişkilerin yoğun olarak yaşandığı eğitim örgütlerinde, örgüt sağlığı ve iklimini olumsuz yönde etkileyerek, çalışanların örgüte karşı olumsuz tutum geliştirmelerine ortam hazırlamaktadır (Korkmaz ve Cemaloğlu, 2010). Örgütün karmaşık bir durum almasına ve örgütün güç kaybetmesine neden olmaktadır (Tınaz, 2011). Öğrencilerine rol model olan, onları hayata hazırlamayan ve rehberlik eden bir öğretmen mutlu ve huzurlu olmadığı bir ortamda çalıştığı takdirde üretemeyecek, giderek işinden ve bulunduğu örgütten soğumaya başlayacak, çalışma arkadaşlarına ve mesleğine ilişkin algıları değişebilecektir (Ekinci ve Yıldırım, 2015).

Türkiye'de öğretmenlerin işlerinden ne derece tatmin olduklarını, mesleklerine ilişkin sahip oldukları algıları, çalıştıkları eğitim örgütü ile ne derece bütünleştiklerinin en güçlü işaretlerinden biri olan örgütsel adanmışlıklarını konu alan çalışmalarında sınırlı olduğu görülmekte (Ertürk, 2014) olup öğretmenlerin duygusal yönden incinme yaşamaları ile örgütsel adanmışlıkları arasında ilişki olduğu da düşünülmektedir (Ekinci ve Yıldırım, 2015).

Literatür incelendiğinde, ulaşılan çalışmaların yeterli olmadığı görülmekte ve bu durum yeni araştırılmaların yapılmasının önemini artırmaktadır. Bu araştırmada duygusal yönden incinme (etkinliklerde aktif görev almasının engellenmesi, sözle tehdit

edilmesi, kendisiyle konuşulmaması öğretmenler odasında yanına kimsenin oturmaması gibi eylemler ve bu eylemlerin neden olduğu çalışma isteği düşüklüğü, işini etkili yapamama, mesleğinden soğuma, iş ortamından uzaklaşma, örgütteki informal ilişkilerdeki zayıflama, örgütsel verimin azalması gibi) kurumsal sonuçlarla ilişkisi olduğu düşünülen, çok boyutlu örgütsel adanmışlık (okula adanma, mesleğe adanma, öğretim işlerine adanma, çalışma grubuna adanma) ilişkisi incelenmiştir.

1.4. Sınırlılıklar

Bu araştırma;

1. Bolu ili merkezindeki ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin görüşleriyle sınırlıdır.
2. Araştırma bulguları, araştırmanın yapıldığı 2016-2017 eğitim- öğretim yılı ile sınırlıdır.

1.5. Sayıltılar

1. Ölçeklerle toplanan veriler, örneklem içinde bulunan öğretmenlerin görüşlerini tam olarak yansıtmaktadır.
2. Araştırmaya katılan öğretmenler kendilerine verilen ölçme araçlarını samimi ve doğru bir biçimde cevaplamışlardır.

1.6. Tanımlar

İncinmek: Birinin herhangi bir davranışı yüzünden üzüntü duymak, gücenmek anlamına gelmektedir (TDK, 2017).

Duygusal Yönden İncinme: "Bireyin biyolojik ve ruhsal sağlığını olumsuz yönde etkileyen, onu üzen, bireyi zor durumda bırakan ve tehdit altında hissetmesine neden olan tavır ve davranışlardır" (Tutar, 2004).

Örgütsel Adanmışlık: Çalışanın örgütte kalma ve onun için çaba gösterme arzusuyla, örgütün amaç ve değerlerini benimsemesidir (Morrow, 1983).

II. BÖLÜM

2. Kavramsal Çerçeve

Bu bölümde duygusal yönden incinme ve örgütsel adanmışlık kavramları tanımlamış ve kavramsal gelişimi incelenmiştir. Ardından konu ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılmış araştırmalara yer verilmiştir.

2. 1. Duygusal yönden incinme kavramı

2.1.1. Duygusal yönden incinme kavramı ve tanımı

Duygu yıllar boyunca insanlarda merak ve ilgi uyandıran, üzerine çok konuşulup yorum yapılan ve tartışılan bir olgu olmuştur. İnsandan varoluşu gereği kendini ve çevresindeki insanları anlaması ve onlarla iletişim kurması beklenmiştir. Bireyin kendisi ve çevresi ile ilişkiler kurabilmesi ve bu ilişkileri sağlıklı bir şekilde yürütebilmesinde duyguların büyük bir önemi vardır.

Duygu sözcüğünün kökü 'motion' dan delmektedir. Latince hareket etme anlamına gelen fiile –e ön eki geldiğinde anlamı "dışarı hareket" olmaktadır. Yani "emotion" , bir insanın kendisinde var olanları dışarı yansıtmasını ifade etmektedir. Bu durum, her duygunun insanı harekete yönelttiği fikrini vermektedir (Goleman, 1996). Latince'de duygular, "motusanima (bizi harekete geçiren ruh) olarak adlandırılmaktadır. Duyguların insanın algılarını biçimlendirdiği, hareketlerine yön verdiği ve insanın başka insanlarla etkileşimlerini etkilediği düşünülmektedir" (Glomb ve Tews, 2004: 1).

Feldman (1996) duyguyu "umutsuzluk mutluluk, hüzün ve gibi genelde hem fizyolojik hem de bilişsel tabanları olan ve davranışı etkileyen faktörler" olarak ifade

etmektedir. Scherer (1987) ise, duyguların en önemli fonksiyonlarını üç temel grupta toplamaktadır; bunlar, bireyi davranışa yöneltmek için hazırlamak, sonraki davranışlarını şekillendirmek, informal ilişkilerinin düzenlenmesini sağlamaktır. Damasio (1999: 65) ise duyguyu belirli bir zihinsel içerik tarafından harekete geçirilen, hem bedende hem de beyinde ortaya çıkan değişikliklerin bütünü olarak tanımlamaktadır. Bu bağlamda duygular insana özgü deneyimlerin vazgeçilmez bir parçası olup, insanın sahip olduğu sosyal kurumların varlığında da kaçınılmaz etkilere sahiptir (Duran ve Gümüş, 2013).

Duygu için birçok tanım yapılmakla birlikte en kapsamlı tanım Mayer ve Salovey tarafından yapıldığı görülmektedir. Mayer ve Salovey'e (1990: 186) göre duygular; "fizyolojik, bilişsel, motivasyona dayalı ve deneyimsel psikoloji sistemlerini kapsayan uyum sağlayıcı organize tepkilerdir ve bireyin fiziksel tepkileri gibi birçok psikolojik alt sistemi organize eden içsel olaylar olarak etki göstermektedir" (Mayer, DiPaolo, Salovey, 1999). "Duygu, içsel veya dışsal bir etkiye karşı gelişen, ani ve görece kısa süren duygulanım halidir." Çok kısa süreler içinde gerçekleşip kaybolan duygunun varlığı, vücut tepkileri, yüz ifadeleri veya otonom aktivite aracılığı ile gözlemlenebilmektedir. Mutlu haber alan bir kişinin hissettiği neşe, yılan gören birinin hissettiği korku duyguya örnek olarak gösterilebilir (Baykal, 2013: 1-2).

Kuvvetli duygular insan bedeninde fizyolojik kökenli belirgin değişiklikleri beraberinde getirmektedir. Bu değişikliklere örnek vermek gerekirse öfke hisseden bir insanın ellerindeki damarlara kanın hücum etmesi ya da korkunun kalp atışları hızlandırmasıdır. Bu durumda aslında duyguların tamamı harekete geçmemizi sağlayan temel öğelerdir (Goleman, 1996). Duyguların, karar alma mekanizmasının işleyişini engellediği inancı yaygın olmasına karşın duygular, alınan kararların ayrılmaz bir parçasıdır. İnsanların en temel duyguları, hayatlarını tehdit eden olaylar ve olgular sırasında hızlı ve kendiliğinden kararlar almalarını sağlayacak şekilde oluşmuştur (Seçer, 2007). Alınan bu kararlar insanların zarar görmelerine, duygusal yönden incinmelerine sebep olabilmektedir. Duygusal yönden incinen insanların, performansları olumsuz yönde etkilenmektedir. Bu tür davranışlara maruz kalma sadece iş yerlerinde değil insanın var olduğu her yerde var olmuştur. İnsanın, etrafını kontrolü altına alma ve

egemen olma isteği, insanlık tarihi boyunca diğer türdeşleri ile savaşlar ve çatışmalar yaşamasına neden olmuştur. İnsan, bu isteklerini gerçekleştirebilmek için çeşitli stratejiler geliştirmiş, çoğunlukla incitici davranışlar kullanmayı tercih etmiştir (Onbaş, 2007)

Stres ve yanlış iletişimin doğurduğu sorunlar çalışanların enerjilerini alıp götürmektedir. Çalışanlar arasındaki iletişimin sürekli olması ortaya çatışma çıkma ihtimalini güçlendirebilmektedir ve bu durum duygusal yönden incitici davranışlar uygulamaya eğilimli kişilere eylemlerini gerçekleştirmek için zemin hazırlayabilmektedir (Yamada, 2000). Duygusal yönden incitici davranışlar farklı şekillerde görülmektedir, tehdit altında tutma, bezdirme, korkutma, sindirme, bıktırma amaçlı davranışlar, toplumlara göre farklılaşmakla birlikte, bu durum devamlı bir biçimde bütün toplumlarda yaşanmakta ve gün geçtikçe olağanlaşarak yaşamın bir parçası haline gelmektedir (Keleş ve Ünsal, 1996). Yaşamın bir parçası haline gelmesine rağmen istenen bir durum olmayan duygusal yönden incinme Tutar'a (2004) göre bireyin psikolojisini ve sağlığını olumsuz bir şekilde etkileyen, bireyi üzen, zor durumda bırakan ve korku ve endişe içinde hissetmesini sağlayan olan tavır ve hareketler olarak tanımlanmaktadır. Örgüt ve çalışanları üzerinde olumsuz etkileri olduğu bilinen duygusal yönden incitici davranışlara hemen hemen her örgütte rastlamak mümkündür. Örgütte çalışan bütün bireylerin duygusal yönden incitici davranışlara maruz kalma riski vardır. Duygusal yönden incitici davranışlar herhangi bir nedenle ortaya çıkabilir (Davenport ve diğerleri, 2003: 46). Örgütü olumsuz olarak etkileyen duygusal yönden incinme kavramı yerine geçen sözcüklerden bazıları şöyledir: Yıldırma, zorbalık, psikolojik terör, duygusal taciz, kurban etme, sözlü taciz, gözdağı verme, kötü muamele, iş veya çalışan tacizi, yatay şiddet, psikolojik şiddet, taciz. Tablo 2.1 literatürde duygusal yönden incinme kavramı yerine kullanılan kavramları, tanımlarını ve araştırmacılarını sunmaktadır.

Tablo 2.1. Duygusal yönden incinme ile ilişkili tanımlar

Brodsky	1976	Taciz (Harassment)	Bir kişi tarafından başkasına eziyet etmek amacıyla yapılan davranışlardır. Yapılan davranışlar sonucu tahrik olan kişi, korkar ve yıldırma gerçekleşmiş olur.
Thylefors	1987	Günah Keçisi İlan Etme (Scapegoating)	Bir veya daha çok kişinin, bir veya birden fazla kişiye yönelik olarak olumsuz davranışlarda bulunmasıdır.
Matthiesen, Rakness, Rrökkum	1989	Yıldırma (Mobbing)	Bir veya daha fazla kişinin işyerindeki bir veya daha fazla kişiye sürekli ve belirli bir süre boyunca olumsuz davranışlarda bulunmasıdır.
Leymann	1990	Yıldırma(Mobbing), Psikolojik Terör (Psychological Terror)	Bir veya birkaç kişinin, bir ya da daha fazla kişiyi hedef alan, her gün yapılan ve birkaç ay süren düşmanca davranışlarını ifade eder.
Kile	1990	Sağlığı Tehdit Eden Liderlik (Health Endangering Leadership)	Bir yöneticinin düşmanlık içeren zorbalık davranışlarını ifade eder.
Wilson	1991	İşyeri Travması (Workplace Trauma)	Çalışanın sürekli ve sistematik olarak diğer çalışan ve yöneticileri tarafından düşmanca davranışlara maruz bırakılması yoluyla özgüveninin zarar görmesi.
Ashfort	1994	Adi Zorbalık (Petty Tyranny)	Yöneticinin yetkisini ve gücünü çalışanlar üzerinde kötü kullanması
Vartia	1993	Taciz (Harassment)	Bir kişinin, bir kişi veya grup tarafından sürekli olumsuz davranışlarla zarar görmesi
Björkqvist, Österman & Hjelt-Bäck	1994	Taciz (Harassment)	Savunmasız bir çalışana yönelik yapılan fiziksel ve psikolojik saldırıları içeren, tekrar eden davranışlardır.
Adams	1992	(Zorbalık) Bullying	İşyerinde belirli bir kişiye yönelik alçaltıcı ve küçük düşürücü davranışlardır.

Einarsen Stale. Harassment and Bullying At Work: A Review of the Scandanian Approach. (Agression and Violent Behavior 2000, 382)

Yıldırma, mobbing, zorbalık, taciz, iş yeri travması gibi davranışlar, bir veya birkaç kişinin, bir ya da daha fazla kişiyi hedef alan, sürekli ve sistematik olarak her gün yapılan ve birkaç ay süren düşmanca, küçük düşürücü davranışlarını ifade ederken, bu çalışmada kullanılan duygusal yönden incitici davranışlar sürekli yapılan davranışlar dışında çalışanın biyolojik ve psikolojik durumunu olumsuz etkileyen, kısa süren her türlü duygusal yönden incitici davranışı da kapsamaktadır. Günlük hayatta ya da örgütlerde karşı karşıya kalınan duygusal yönden incitici davranışlara kişilerin verdiği tepkiler farklıdır. Günlük hayatta bu tür davranışlara maruz kalındığında o ortamdan uzaklaşma, davranışın karşılığını gösterme gibi tepkiler verilebilirken, örgütlerde bu tür tepkileri vermek biraz daha güçtür. Diğer yandan örgütte çalışan herkesin duygusal yönden incitici davranışlara maruz kalma riski yüksektir. Çünkü hiyerarşik yapılanmadan kaynaklanan sebeplerle üstlerin astları bu davranışları maruz bırakması normal olarak görülebilir. Üstelik duygusal yönden incitici davranışlar herhangi bir nedenle ya da nedensiz de ortaya çıkabilir (Davenport ve diğerleri, 2003). Ancak duygusal yönden incitici davranışlar, insanlar üzerinde sistematik baskı oluşturarak, ahlak dışı davranışlarla, başarılarını ve dayanma güçlerini yok edebilmekte, insanların psikolojik ve fiziki olarak tükenmesine yol açabilmekte, yıpratabilmekte, korkutabilmekte hatta işinden uzaklaşmasına ayrılmasına neden olabilecek bir taciz şeklidir (Çobanoğlu, 2005).

Laçiner'e (2006) göre duygusal yönden incitici davranışlar, örgüt içerisinde bir bireyin sistematik olarak duygusal tacize uğramasıdır. Duygusal yönden incitici davranışlar bir olaya değil, bir kişiye odaklanır ve hedef alınan kişinin, statüsünü ve değerini yok etmeye, onu örgütten uzaklaştırmaya yönelik kötü niyetli bir eylemler zinciridir. Duygusal baskı, haksız suçlamalar, küçük düşürmeler veya dedikodu, hedef kişinin yıpratılıp dışlanmasını ve işten çıkarılma noktasına getirilmesini hedeflemektedir (Baykal, 2005). Ramage'ye (1996) göre duygusal yönden incitici davranış, sadece yönetici ile çalışan arasında değil aynı zamanda çalışan ile diğer bir çalışan arasında da meydana gelebilmektedir.

2.1.2. Duygusal yönden incinme türleri

Duygular, birey tarafından algılanan fırsat ve tehlikelere karsı tepkimizi etkileyen bir dizi koordineli davranışsal, deneysel ve psikolojik tepki eğilimlerini meydana getirir (Diamond ve Lisa, 2003). Tutar'a (2004) göre duygusal yönden incinme; dikey (hiyerarşik) ve yatay olmak üzere iki türde gerçekleşir. Dikey (hiyerarşik) duygusal şiddet; çift yönlü bir şiddettir ve üstlerin astlarına veya astların üstlerine uyguladığı şiddet türüdür. Yatay duygusal şiddet ise; karşılıklı fonksiyonel ilişki içerisinde olan eşitlerin, birbirlerine duygusal şiddet uygulaması olarak tanımlanabilir. Hirigoyen'e (2000) göre, yatay duygusal şiddet, çekememe, yargılama kıskançlık, gibi nedenlerden kaynaklanmaktadır ve rekabet ortamı, yatay duygusal şiddetin kaynağı olabilmektedir.

2.1.2.1. Dikey duygusal yönden incinme

Dikey duygusal yönden incinme, birçok sebepten ötürü amirin altında çalışana karşı veya astın amirine uyguladığı incitme türüdür. Her birey tarafından her an uygulanabilmektedir (Tınaz, 2004).

Dikey duygusal yönden incitme, her zaman üstlerin astlarına uyguladığı incitmeyi içermez. Astlarda, üstlerine karşı duygusal yönden incitici davranışlar uygulamaktadırlar. Bu tür davranışlar genellikle, amirler arkasından dedikodunun yapılması, devamlı olumsuz dönütler verme, işi geciktirme, sorumluluk almaktan kaçınma, işleri sabote etme şeklinde görülebilmektedir (Tutar, 2004).

2.1.2.2. Yatay Duygusal Yönden İncinme

Bir iş yerinde (örgütte) aynı şartları taşıyan aynı yetki ve sorumluluğa sahip aralarında fonksiyonel olarak ilişkinin bulunduğu çalışan bireylerin birbirlerine uyguladıkları incitici davranışlar "yatay duygusal yönden incinme" olarak tanımlanmaktadır. Örgütte aynı konumda bulunan çalışanların olanaklar ve yetki bakımından da bağımlı olması çatışma meydana getirmekte ve çözülemeyen ve üzeri

kapatılan sorunlar ilerleyen süreçte duygusal yönden incitmeye neden olan davranışların ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Tınaz, 2004).

2.1.3. Duygusal yönden incinme süreci

Duygusal temelli gereksinimler ve beklentilerin, çalışanların değişik ilgileri ve bu ilgilerin karşılanma düzeylerinin, iş doyumu sağlamalarında ve örgütlerine yönelik olumlu tutum geliştirmelerinde oldukça etkilidir. Bireylerin içinde çalıştıkları örgütlerine ve bu örgütteki etkileşim şekillerine karşı tutumları ile beklentileri arasında pozitif yönlü ilişki olduğu düşünülmektedir (Yaylacı, 2006). Duygusal yönden incitici davranışlar, yaygın olarak yöneticilerden çalışanlara yönelik veya çalışanlar kendi aralarında görülmektedir. Duygusal yönden incitici davranışlar sergilemek, çekememe, dışlama, etkisizleştirme ve bezdirme amaçlı sistematik olarak iş ortamında çalışanlara yapılan duygusal tacizdir (Tutar, 2005). Günümüz örgütlerinde giderek artan duygusal yönden incitici davranışlar, temelinde duyguları göz ardı etmekten kaynaklandığı gibi yaygın olarak suistimal etmekten de kaynaklanmaktadır.

Çalışma ortamlarında duyguları ihmale dayanan incitici davranışların yaygın nedenleri içinde; iletişim zayıflığı, hiyerarşik yapı, takım olarak çalışamama, suçlu arama, beklentilerin önemsenmemesi, egoist kişilikler, çatışmaları çözebilme yeteneğinden yoksun olma, hizmetiçi eğitimi önemsememe, güvensizlik, çekememezlik ve empati kuramama sayılabilmektedir (Tınaz, 2006), bu durumların bireyleri duygusal açıdan olumsuz etkilediği düşünülmektedir.

Duygusal yönden incinme süreci, farklı basamaklardan oluşan, rahatsız edici davranışlarla ortaya çıkan, zaman ilerledikçe üzüntü veren olayların birbiri ardına sıralandığı bir süreçtir (Tınaz, 2006). İş yerinde duygusal yönden incinme olgusu konusunda temel niteliğinde olan görüşleri ile takip edilen (Davenport ve diğerleri, 2003); yaptığı çalışmalar sonucunda geliştirdiği model, örnek niteliğindedir. Bu modelin aşamaları ve bu aşamalarda yaşananlar aşağıdaki Tablo 2.2'de gösterilmiştir.

Tablo 2.2. Duygusal yönden incinme süreci

Anlaşmazlık (Çatışma)	Kritik bir olayla, bir anlaşmazlık ile tanımlanır, davranışlar, duygusal yönden incitici davranışa dönüşebilir.
Saldırganlık	Saldırgan eylemler ve duygusal saldırılar, duygusal yönden incitme dinamiklerinin harekete geçtiğini gösterir.
Yönetimin Katılımı	Yönetim ikinci aşamada doğrudan yer almamışsa da, durumu yanlış değerlendirerek bu negatif döngüde işin içine girer. Duygusal yönden incitici davranışlar uygulayan kişiler, yönetimin desteğini arkalarına alarak kendilerini daha güçlü hissederler.
Zor- Akıl Hastası İlan Etme	Bu düzey önemlidir, mağdurlar, akıl hastası olarak damgalanırlar. Yönetimin bu yanlış yargısı bu olumsuz döngüyü hızlandırır. Çoğunlukla bu aşamada mağdurun performansı düşer, rapor kullanarak işe gelmemeye çalışır ve ayakta kalabilmek için uzman yardımına başvurur.
Zorunlu İstifa Ya Da İşine Son Verilme	Aşırı baskıcı ortam, kişiyi içinde bulunduğu çaresiz durumdan çıkabilmesi için bir çıkış yolu aramaya zorlar. İşten ayrılma, mağdurun kovulması, istifa etmesi veya ettirilmesi, erken emekliliğe zorlanması ya da daha büyük travmatik olaylarla sonuçlanabilir. Bu olayın sarsıntısı, incinme sonrası stres bozukluğunu tetikler.

Duygusal Yönden İncinme Süreci (Davenport ve diğerleri, 2003:20).

Duygusal yönden incitici eylemlere dünyanın her yerinde bulunan örgütlerde varlığı kabul edilmektedir. Ancak örgüt çalışanlarının maruz kaldıkları bu eylemlerin etkilerini ortaya çıkarmak oldukça zordur (Onbaş, 2007). Örgütlerde başlayan bu eylemler başlamış ise tekrarlanır ya da diğer alanlara yayılır. Eylemler eğer tespit edilip erken evrede önlenemez ise durdurulması oldukça zordur.

Örgütte duygusal yönden incitici eylemler ve davranışlar aşağıda verilmiştir. Bunlar ;

Tablo 2.3. Duygusal yönden incitici davranışlar

Duygusal Yönden İncitici Davranışlar	1. Okul etkinliklerinde aktif görevler almasının engellenmesi 2. Kişisel ve mesleki gelişim sağlayabilecek etkinliklere katılmasına izin verilmemesi 3. Sözünün kesilmesi 4. Başkalarının yanında yüksek sesle azarlanması 5. Yaptığı islerin haksızca eleştirilmesi 6. Mağdurun başarılarının küçümsenmesi 7. Telefonla gereksiz yere veya kasıtlı aranarak rahatsız edilmesi 8. Sözle tehdit edilmesi 9. Yazılı tehditlerde bulunulması 10. Jestler, bakışlar ve imalar yoluyla iletişim kurmasının engellenmesi 11. Gelen telefonların haber verilmemesi gibi, başkalarının kendisine ulaşmasının engellenmesi 12. Kendisiyle konuşulmaması 13. Okul müdürü ile görüşmesinin engellenmesi 14. Öğretmenler odasında yanına kimsenin oturmaması 15. Meslektaşlarıyla iletişim kurmasının engellenmesi 16. Kişi ortama girdiğinde konuşmanın kesilmesi veya konunun değiştirilmesi 17. İş dışı toplantı veya sosyal faaliyetlerden dışlanması 18. Herhangi bir ortamda "yokmuş" gibi davranılması 19. Özgüvenini veya itibarını olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanması 20. Çabalarının yağcılık, kıyakçılık olarak değerlendirilmesi 21. İşle ilgili aldığı kararların yanlışmış gibi sorgulanması 22. Verilen görevlerde kendisine güvenilmeyerek, işin her aşamasının takip edilmesi 23. İftira atılması 24. Hakkında dedikodu çıkarılması 25. Güvenilmez olduğunun ima edilmesi 26. Kendisinin bulunmadığı ortamlarda başkalarına (veli, öğrenci, müfettiş gibi) kötülenmesi 27. Başkaları tarafından yapılan hatalardan sorumlu tutulması 28. Eşinin mesleği ile ilgili imalarda bulunulması 29. Onur kırıcı isimlerle/lakapla anılması 30. Özel yaşamıyla alay edilmesi 31. Doğum yeri/bölgesiyle alay edilmesi 32. Onur kırıcı şakalar yapılması

Duygusal Yönden İncitici Davranışlar (Gökçe, 2006: 223)

Duygusal yönden incitici eylemler tek tek ele alındığında, kabul edilemez bulunabileceği gibi bu davranışlar bir kez hoş görülebilir davranışlar olarak da nitelendirilebilir. Ancak bu davranışlar sürekli ve değişik şekillerde ve durumlar da kasıtlı olarak yapılırsa örgüt çalışanları duygusal yönden incinmektedir (Davenport ve diğerleri, 2003). Karşılaşılan bu sorunlar, sadece kurban açık bir şekilde tepki gösterirse (sinir krizi, ağlama v.b) veya sık sık izin alırsa dikkate alınmaktadır. Yaşanan olayların çığırından çıkması, örgütün hiçbir şekilde sorunlara bulaşmak istemediği durumlarda gerçekleşir (Hirigoyen, 2000). Duygusal yönden incitici davranışların örgüt içinde gerçekleştiğini belgelemek zor, ispatlamak imkânsız olabilmektedir. Zaman zaman bu olaylar, kişiler tarafından zararsız hatta komik olarak bile görülebilmektedir.

2.1.4. Duygusal yönden incinme nedenleri

Duygular, bireyin günlük yaşamının büyük bir bölümünü kapsaması bakımından önemlidir. Günlük yaşamda sıradan olaylara karşı verilen duygusal tepkileri, birey, örgüt ortamında da kendisine verilen görevlere ya da birlikte çalıştığı insanlara karşı verecektir. Bu sebeple duygular, çalışanların organizasyonlarından bağımsız ve dışında gelişen bir unsur değildir (Doğan ve Özdevecioğlu, 2009).

Örgütlerde, olumsuz duygu durumları örgüt çalışanları ve örgütteki yöneticiler için istenmeyen bir durumdur (Onaran, 1981). Kızgınlık öfke, korku, üzüntü, hayal kırıklığı, güvensizlik gibi olumsuz duygular örgüt yaşamında çatışmaların nedenleri ve sonuçları arasındadır. Bundan dolayı bu duyguları yok saymak doğru değildir (Barutçugil, 2004). Bir örgütte duygusal yönden incitici davranışların oluşması birden çok faktöre bağlı olabilir. Bu etmenler; inançlarla, alışkanlıklarla ve geleneklerle ilgili olabileceği gibi, örgütte yaygın olan kültür, hiyerarşik dokusu ve örgütün yapısı ile ilgili de olabilir (Ertürk, 2005). Bu nedenlerden bazıları şu şekildedir:

2.1.4.1. Saldırgan kişilerden kaynaklanan nedenler

Yapılan araştırmalara göre (Çomak, 2011; Tutar, 2004) duygusal yönden incitici davranışı uygulayan bireyler kendilerini daha başarılı gören, duygusal olarak zekâsı çok gelişmemiş olan, hiçbir değeri önemsemeyen, insani duygulardan yoksun kişiler olarak görülmektedir.

Örgüt içinde duygusal yönden incitici davranışlar sergileyenler, grup dışına itilen çalışanları kendilerine birer mağdur olarak seçebilirler. Bu saldırgan, gözüne kestirdiği kişiyle problemini çözmek için iletişim kurmak yerine, onu incitmenin yolunu aramaktadır. Saldırgan bu süreçte diğer çalışanların ve mağdurun hissedeceği duyguları tahmin eder, fakat önemsemez. Bu zorba kişiler, bir taraftan yöneticilerine nazik ve sevecen davrana bilirken, diğer taraftan çalışma arkadaşlarına ve astlarına karşı insafsızca davranabilmektedir (Gökçek, 2008). Leymann'a (1996) göre, bu saldırgan insanlarca, sıkıntılarını gidermek, kendi grup kurallarını benimsetmek, düşmanlık yapmak, zevk almak ve sosyal-etnik ön yargılarını pekiştirmek için duygusal yönden incitici davranışlara yönelmektedir. Ayrıca Davenport, Schwartz ve Eliot (2003)'a göre bunların hepsinin yanı sıra, duygusal yönden incitici davranışlar uygulayan bireylerin psikolojilerinin kötü bir yapıda olduğu söylenebilir. Bu bireyler özet olarak her zaman karşısındakini suçlayan bir kişiliğe sahiptirler.

2.1.4.2. Hedef kişilerden kaynaklanan nedenler

Bir bireyin çalıştığı kurumda duygusal yönden incitici davranışlara maruz kalmasının nedeni, sadece kişilik özelliklerinin olumsuzluğundan değil, bununla birlikte örgüt için gerekli olan olumlu özelliklere de sahip olamamasındandır (Gökçe, 2008). İşini seven ve işleriyle bütünleşmiş ve örgüte bağlı bireyler her zaman diğerlerinin dikkatini çekmektedir. Örgütsel bağlılıklarının yüksek olması sebebiyle, örgütlerinin saygınlığını da önemsemektedirler. Bu bireylerin iş arkadaşları veya yöneticileri, bu tarz bireylere karşı, bilinçli ya da bilinçsiz olarak duygusal yönden incitici davranış uygulayabilmektedir (Tınaz, 2011).

Çobanoğlu'na (2005) göre;

1- Erkeklerin çoğunlukta olduğu bir ofiste yalnız bir kadın
2- Kadınların çoğunlukta olduğu bir ofiste yalnız bir erkek
3- Parlak bir kariyer sahibi olmak
4- Etkileyici bir güzelliğe sahip olmak
5- Üstün bir duygusal zekâ
6- Farklı dine mensup olmak
7- Farklı gruplara üye olmak
8- Farklı kökenlere sahip olmak
9- Farklı dilleri konuşan insanlar olmak
10- Diğerlerinden daha genç bir kimse olmak
11- Yaşlı bir hanım veya bir bey olmak, insanları duygusal yönden incitici davranışlara yönelten etkenler arasındadır.

Bazen duygusal yönden incitici davranışlara maruz kalan bireylerin zeki, yaratıcı yetenekli, yönelimli, başarı güvenilir, dürüst, politik davranmayan bireyler olduğu da görülmektedir. Bu bireyler "işini çok iyi yapan, çalışma ilkeleri ve değerleri sağlam ve bunlardan ödün vermeyen, dürüst, güvenilir ve işleriyle özdeşleşen" (Zapf, Knorz ve Kulla, 1996: 215-237) kişiler olarak dikkat çektikleri görülmektedir. Diğer taraftan Davenport, Schwartz ve Elliott (1999)'a göre ise, duygusal yönden incitici davranışlara maruz kalma olasılığını artıran özellikler, yaratıcılık, bağımsız düşünme, yeni fikir ve yöntemleri ileri sürebilme becerileridir.

2.1.4.3. Sosyal gruptan kaynaklanan nedenler

Bir işyerinde meydana gelen duygusal yönden incinme, sosyal bir olgu olduğu için sadece "suçlu" ve " mağdur" arasındaki sınırlar içinde kalmakta; bunların yanı sıra "izleyiciler" olarak adlandırılan, olayları teşvik edenlerin veya olanlara "göz yumanların" oluşturduğu bir grup da olmak üzere üç grubu kapsamaktadır (Özcan, 2011). İzleyiciler, meslektaşları ve üstleri olabileceği gibi, sürece direk karışmayan, bazen farkında olarak ya da olmadan duygusal yönden incitici davranışı pekiştiren kişiler olabilmektedir. Sonuçta mağdurun çevresindeki kişilerin sürece sessiz kalması, olayı kabul ettiği anlamına gelebilmektedir (Tınaz, 2006).

Tınaz'a (2006) göre, "dolaylı saldırganlar " ya da pasif tacizciler" olarak da adlandırılan izleyicilerin, çoğu zaman riyakâr oldukları ve aslında duygusal yönden incitici davranışlar gösterenlerle birlikte hareket ettikleri söylenebilir. Diğer bir izleyici tipi olan ve incitme olgusuna katılan "yardımcı saldırganların" ise, mağdura doğrudan düşman olmasalar da mağdura yönelik taciz uygulamaktadırlar. İzleyicilerin, duyarsız kalmalarının arkasındaki bir diğer neden ise, kendilerinin de mağdur olmalarından korkmalarıdır. Einarsen' in (1999), duygusal yönden incinmiş 278 örgüt çalışanı üzerinde yaptığı çalışmada, çalışmaya katılan örgüt çalışanlarının örgüt içerisinde sosyal gruplarda bulunan kıskançlık ve haset gibi duyguların, kendilerine yönelen incitici davranışların en önemli sebeplerinden olduğunu ifade etmişlerdir (Solmuş, 2005). Yani duygusal yönden incitici davranışlar sergileyen çalışanlar, diğer çalışanların başarılarını, kurumdaki statüsünü, fiziksel özelliklerini ve parlak kariyerini çekemeye bilmektedirler.

2.1.4.4. Örgütsel nedenler

Örgüt içersinde duyguların varlığını ve bu duyguların etkisini kabul etmek gerekir. Çünkü duygular, bireylerin kişiliğini, diğer bireylerin davranışlarını nasıl anladığını ve örgüt atmosferini nasıl yorumladığı konusunda çok şey söylemektedir. Duygusal yönden incitici davranışlar, çeşitli örgütlerde ve kuruluşlarda karşılaşılabilmektedir/yaşanabilmektedir. Ancak, kamu ve özel okullarda, sağlık sektöründe, büyük kuruluşlara göre daha yaygın olarak görülmektedir. Özellikle eğitim kurumlarının yöneticileri, yöneticiliği ikinci bir görev gibi yürütmekte ve kurumda yaşanan mali baskılar kurum içinde duygusal yönden incitici davranışlara yol açabilmektedir (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003). Duygusal yönden incitici davranışlara neden olan ve sürekliliğini sağlayan örgütsel etkenler aşağıda sıralanmıştır:

1. Kötü Yönetim: Eken'e (1998) göre kötü yönetim, "eylem ve işlemleri ya da hareketsizliği sonucunda yönetilenleri tatmin etmeyen ve onlarda hoşnutsuzluk doğuran bir süreçtir." Yönetilenlerin karşılaştığı haksız uygulamaları; "idari kusurların çokluğu, görev ihmali, bozulma durumu, tarafgirlik, haksız olarak ayrım yapma, ters davranış, taciz" olarak

sıralanabilir. Brodsky (1976: 2),"taciz'in temel nedenlerini örgüt disiplinini sağlanmak, verimliliği arttırmak ve istendik tepkiler oluşturmak olarak" tanımlanabilir. Duygusal yönden incitici davranışlara ortam hazırlayan kötü yönetimin diğer özellikleri; (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003):

- ✓ Ast üst ilişkilerinin yoğun olduğu hiyerarşik bir yapının varlığı,
- ✓ İnsan kaynaklarına yapılan harcamaların en aza indirgenmesi,
- ✓ Açık kapı politikasının olmaması,
- ✓ Örgüt içinde iletişimin azlığı,
- ✓ Sorun çözme yeteneğinin yeterince olmaması,
- ✓ Liderliğin zayıf olması,
- ✓ Günah keçisi anlayışının yaygınlaşması,
- ✓ Takım çalışmasının olmaması,
- ✓ Eğitim farklılığının dikkate alınmaması olarak sıralanabilir.

2. İşyerinde yoğun stres: Çalışma ortamının aşırı stresli olması örgütte her kademede ki çalışanı duygusal yönden incitici davranışlara maruz bırakmakta ya da yönlendirebilmektedir (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003). Beklenen başarının elde edilemediği kriz zamanlarında, yetki ve sorumluluk hatalarında, çalışanların karara katılım düzeyinin azlığında, rol belirsizliğinin yaşandığı ortamlarda yukarıdan aşağıya, yatay yönde hiyerarşik yapılanmada incitici davranışlar sergilenebilmektedirler.

3. Monotonluk: Schueppach ve Torre'e (1996) göre; rutin olarak tekrarlanan işlerin yapıldığı ve yeni fikirler üretilemeyen, örgütlerde duygusal yönden incitici davranışlara yol açabilen davranışlar görülebilmektedir. Çalışanlar, monotonluğa verdiği psikolojik tepki sıkıntı olarak karşımıza çıkmaktadır. Sıkıntı, bir stres kaynağıdır ve çalışanlar arasındaki informal ilişkilerde bozulmalara ve bu yüzden incitici davranışlara neden olabilmektedir.

4. Yöneticilerin inanmaması ve inkârı: Yöneticilerin kurumlarında duygusal yönden incitici davranışların gerçekleştiğine inanmamaları da bu davranışın kurum içersinde sürmesine neden olabilmektedir (Davenport, Schwartz ve

Elliott, 2003). Çalışanlarının maruz kaldıkları incitici davranışları dozu artarak yaşamaya devam etmektedirler.

5. Etik dışı uygulamalar: Çalışma ortamlarındaki etik olmayan davranışlar çalışanlarca açığa çıkartıldığında, çalışanlar farklı sebeplerle duygusal yönden incitici davranışlara maruz kalabilmektedir. Kurum yöneticileri, problemi çözmek yerine "günah keçisi" seçmek ve mağdurları susmaya mahkum edebilmektedirler (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003). Yöneticiler tarafından görmezden gelinen bu durum, çalışma ortamını çalışılmaz bir hale getirebilmektedir.

6. Örgüt yapısındaki değişiklikler: Sahip olduğu işi kaybetmekten korkanlar, sahip oldukları statüyü kaybetmemek için savaş vermektedirler. Bu noktada önemli olan; mevcut değişimlere kurum çalışanlarının hazırlayarak, farklı konumlara yerleşmelerini sağlamak ve işten atılmaları durumunda ise tazminat vaadi ile duygusal yönden incitici davranışların örgütte sergilenmesini engelleyebilmektedir (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003).

7. Örgüt liderlerinin duygusal zekâdan yoksunluğu: Kurum yöneticisi ve çalışanlarının teknik bilgileri ile duygusal zekâ nitelikleri de örgüt ortamını etkilemektedir. Çalışanların yüksek duygusal zekâya sahip olmaları, çalışma ortamının havasını olumlu yönde etkileyen bir etkendir (Tutar, 2004).

Tüm bu örgütsel etkenler istenmese bile örgütte duygusal yönden incitici davranışlara maruz kalmaya sebep olabilmektedir. Şimşek (1999), duygusal yönden incitici davranışların ortaya çıkmasını tetikleyen etkenlerden biride çatışma yönetiminin etkinsizliği olduğu düşünülmektedir. Mevcut çatışmanın çözümü aranıyorsa ve duygusal yönden incinmenin önlenebileceği veya ileri kademelere gelmeden en azından durdurulabileceği belirtilmektedir.

2.1.5. Duygusal Yönden İncinmenin Etkileri

Rekabetin ve dolayısıyla güç mücadelelerinin hızla arttığı günümüz dünyasında duygusal yönden incitici davranışlar zaman zaman fark edilerek zaman zaman da sanki doğal bir süreçmiş gibi algılanarak gerçekleştiği görülmektedir (Akça ve İrmiş, 2006). Kurumlarda ki köklü değişimler, stres ve hatalı iletişimin doğurduğu problemler çalışanların enerjilerini azaltabilir. Duygusal yönden incinmiş kurum çalışanlarının iş performansları ve tatminlerini düşecek, diğer taraftan örgütün amaçlarına ulaşması sağlanamayacaktır. Barutçugil'e (2004) göre bu durum beraberinde örgüt içerisinde olumlu ilişkileri ve duyguları destekleyen bir kültür oluşamayacak, etkili iletişim gerçekleşemeyecek ve bunlara bağlı olarak güvensiz bir ortam, duygularını paylaşamayan çalışanların var olduğu örgütsel bir yapı oluşacaktır.

2.1.5.1. Bireysel etkiler

Uluslararası Çalışma Örgütü, örgütlerde duygusal yönden incitme olgusunu, insan kaynaklarına yönelen büyük tehditlerden biri olarak kabul etmektedir. Duygusal yönden incinme hedef aldığı bireyi fiziksel ve psikolojik olarak tükenmişliğe sürükleyen, korkutan ve yıpratan bir tehdit şeklidir (Çobanoğlu, 2005). İnsan hakları yasalarına uygun, ahlaki olmayan iletişim türü ve aşırı psikososyal stres kaynakları göz önüne alındığında duygusal yönden incinme ciddi sağlık problemlerine ve ruhsal ve fiziksel hastalıklara neden olmaktadır (Groeblinghoff ve Becker, 1996). Ancak duygusal yönden incitici davranışlar sonucunda mağdur iş yerinde yıprandığı için, hasta değil, zarar görmüş olarak kabul edilir (Davenport, Schwartz ve Elliot, 2003).

Leymann'a (1996) göre ruhsal yıpranma olarak başlayan duygusal yönden incinme kaynaklı ruhsal bozuklukların etkilerinin kişinin fiziki sağlığı ve sosyal çevresiyle etkileşimine kadar yansıdığı, bu nokta da duygusal yönden incitici davranışların mağdur üzerinde "dalga etkisi" yaptığını savunmaktadır.

Leymann (1990), Leymann ile Gustafsonn (1996), Zapf vd. (1996), Nield (1996), Björkqvist vd. (1994), Kivimaki (2000), Mikkelson ve Einarsen (2002) ve daha

birçok araştırmacının çalışmalarında, örgütte duygusal yönden incinmeden kaynaklanan sağlık problemleri üzerine odaklanılmaktadır. Genel olarak bu araştırmalar sonunda işyerlerinde uzun süre saldırgan davranışlara ve sözlü saldırıya hedef olan kişilerde birçok olumsuz etkiler gözlenmiştir. Bu etkiler, depresyon, endişe, stres bozuklukları, tükenmişlik olarak sıralanmaktadır.

Tınaz, duygusal yönden incinen mağdurların üzerindeki sosyal etkileri, sosyal imajın zedelenmesi, depresif davranışlar nedeniyle arkadaşları tarafından terk edilme, ailede zamanla "başarısız, elindekileri kaçırmış bir birey" olarak algılanma olarak ifade etmektedir (Tınaz, 2007; 47). Duygusal yönden incinen birey fizyolojik ve psikolojik hastalıklardan şikâyetçi olmaya, sosyal birlikteliklerden kaçınmaya, buluşma saatlerini unutmaya, aileden uzaklaşmaya ve farklı işleri yapabilme yeteneğini de kaybetmeye başlar. Mağdur ailesi içindeki rol ve görevlerini eskisi gibi yerine getirememeye ve aile içinde yaşanan sorunlarını hoş görmemeye başlar. Mağdur, sevenlerine karşı agresif, hatta saldırgan olabilir. Böylece kaba kuvvet ortaya çıkar. Böylece duygusal yönden incitici davranışlar sonucunda sadece mağdur değil, mağdurun yakınları da zarar görebilir (Cassitto, 2003; Rayner, 1997; Randall, 2001).

2.1.5.2. Örgütsel etkiler

Örgütlerde duygusal yönden incitici davranışların etki alanı, göle atılan bir taşın suda oluşturduğu halkalara benzetilebilir. Örgütte birbirlerine formal ve informal yollarla birbirine bağlı iletişim yolları ile çalışma grupları arasında çok hızlı bir şekilde yol alarak örgütün tamamını etkileyebilecek boyuta varabileceği ifade edilmektedir (Bingöl, 2007).

Duygusal yönden incitici davranışların, örgütün finansal performansı üzerinde doğrudan etkileri olan müşterilerle iletişimlerini ve satış faaliyetlerini de etkileyeceği, geniş ölçüde kabul görmektedir. Bu durumda örgüte ve işe bağlılığı azalan örgüt çalışanın işinde bilinçsiz ya da bilinçli olarak tam ve etkin performans göstermemesi örgütte verimlilik ve iş kaybına neden olmaktadır (Rawlinson ve Tong, 2005).

Mağdurun duygusal yönden incitici davranışlardan kaynaklanan yaşadığı iç çatışmalar ve duyusal tıkanmalar yakın çevresiyle olan ilişkilerini doğrudan etkilemektedir. Mağdurun azalan aidiyet duygusu ve bozulan zihinsel sağlığı ile birlikte iş yeri için çaba gösterme azminin kırılmasına neden olmaktadır (Bingöl, 2007). Tınaz (2006), işyerlerinde görülen duygusal yönden incitici olayların sonucunda, insan kaynaklarının ve yöneticilerin tarafsız kalmasının veya mağdur aleyhine kararlar almasının olumsuz etkilerinin örgütte artan bireyler arası çatışmalar ve anlaşmazlık, örgüt kültürü değerlerinde çöküş, olumsuz örgüt iklimi ve güvensiz bir işyeri ortamı olarak geri döneceğini belirtmektedir.

Baykal'da (2005) örgüt çalışanlarının arasında birbirlerine güven ve saygının azalmaya başlaması, takım çalışmasını bozulması çalışanlar arasındaki ilişkilerin zayıflaması, durumunun örgütü dipten zayıflatmaya başlayacağını ifade etmektedir. Ayrıca örgüt için önemli kişilerin bu hoşnutsuzlukları da kurum imajını olumsuz etkilemektedir. Zedelenen bu imaj sebebiyle yetenekli kişilerin kuruma kazandırılması zor hale gelmektedir. Pek çok çalışma alanında görüldüğü gibi eğitim örgütlerinde de duygusal yönden incitici davranışlar sıklıkla görülmektedir. Öğretmenlerin duygusal yönden incinmeleri çalıştıkları örgütte verimlerinin düşmesine, özel yaşantılarında da sağlık problemleri gibi olumsuzluklara neden olmaktadır. Sağlık problemlerindeki artış sağlık harcamalarının artmasına neden olacaktır. Eğitim örgütlerinde bu olumsuz yaşantıdan en çok etkilenen ikinci değişken öğrencidir. Öğretmenin mutsuzluğu ve veriminin düşmesi öğrencinin başarısını dolayısıyla eğitim örgütünün başarısını da olumsuz etkileyecektir.

2.2. Örgütsel Adanmışlık

2.2.1. Örgütsel adanmışlık kavramı

Türkiye'de yapılan araştırmalarda örgütsel adanmışlık "organizational commitment" kavramının literatürde iki anlamda kullanıldığı görülmektedir. Buna göre Tuncer (1995) ve Varoğlu (1993) bu kavramı, örgütsel bağlılık; Balcı (2000) ve Celep

(1996) ise; örgütsel adanmışlık şeklinde adlandırmışlardır (Balay, 2000: 15). Bu araştırmada bu kavramın karşılığı olarak " adanma " kullanılmıştır.

Adanma "bir kişiye, kuruma, düşünceye ya da kendimizden daha büyük gördüğümüz bir şeye karşı duyulan bağlılık duygusunu ve yerine getirilmek zorunda olunan bir yükümlülük duygusunu ifade etmektedir" (Balay, 2000). Örgütsel adanmışlık ise örgütsel başarının arkasındaki sürükleyici güçtür (İşcan ve Naktiyok, 2004; Tan, 2006). Örgütsel adanmışlık, çalışanın, örgütüne yönelik hissettiği duygunun gücünü anlatır (Doğan ve Kılıç, 2007). Mowday ise "örgütsel adanmayı; bireyin kimliği ile belirli bir örgüte bağlılığı arasındaki güçlü ilişki" olarak ifade eder (Meyer, Herscovitch, 2001: 302). Örgütsel adanmışlık genel olarak işe katılma, örgütün değerlerine inançlar da dâhil olmak üzere içten bağlılığı ifade etmektedir (Celep ve Mete, 2005; O'Reilly ve Chatman, 1986). Ayrıca "örgütsel adanmışlık, örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir şekilde inanma, onları kabullenme, örgüt yararına daha fazla çaba harcama isteği ve örgüt üyeliğini sürdürme isteği" olarak tanımlanmaktadır (Porter, Steers, Mowday ve Boulian, 1974: 603-609).

Adanmışlık duygusunun, örgüt içi başarıyı olumlu yönde etkilediğine inanılmakta ve bu kapsamda, adanmışlığın örgüt çalışanlarından beklenen istenmeyen sonuçların (kasıtlı işe gecikme, devam etmeme ve işi bırakma gibi) görülme sıklığını azalttığını, örgütün ait ürün veya hizmet kalitesini artırdığı düşünülmektedir (Ağca ve Ertan, 2008; Bayram, 2005; Celep, Bülbül ve Tunç, 2000; Cengiz, 2000; Demirel, 2008; Doğan ve Kılıç, 2007; Özdevecioğlu, 2013; Sığrı, 2007; Uygur, 2007). Örgütsel adanmışlık, sadece belli bir rolün başarısını nicelik ve nitelik yönünden artırarak, devamsızlığın ve iş gücü devrinin azalmasına katkı sağlamanın yanında çalışanı, örgütün üst düzey başarısı için gereken birçok gönüllü davranışa yönlendirir (Katz ve Kahn, 1977). Çalışanlarının örgütte uzun süre çalışmasını yaptıkları uygulamalarla sağlayan yöneticiler, beraberinde örgütlerinin daha başarılı olmasını da sağlamış olmaktadır (Özden, 2004).

2.2.2. Örgütsel adanmışlık sınıflandırması

Alan yazında örgütsel adanmışlık çeşitli adlandırılmalarla sınıflandırılmıştır. Bu sınıflandırmalar Tablo 2.4.'teki gibidir (Balay, 2000 s. 19-24):

Tablo 2.4. Örgütsel adanmışlık sınıflandırması

Etzioni (1975)	1. En olumsuz uçta bulunan negatif, yabancılaştırıcı adanma: Birey, örgüte psikolojik açıdan bağlılık duymamasına rağmen üye olarak kalmaya zorlanır.	2. Ortada yer alan nötr, hesapçı adanma: Birey, verilen ücrete karşılık, iş normuna uygun ölçüde bağlılık duyar.	3. En olumlu uçta bulunan pozitif, moral adanma: Birey, örgütün amaçlarını ve işini değerli sayar.
Wiener (1982)	1. Araçsal adanma: Kişi, hesapçı, kendi ilgi ve çıkarına dönüktür.	2. Örgütsel adanma (normatif moral adanma): Değer ve moral temeline dayalı olarak kişinin örgütsel amaç ve çıkarlarına yönelik davranmasıdır.	
Allen ve Mayer (1990)	1. Duygusal adanma: Kişinin örgütle bütünleşmesi, örgütün amaçlarıyla özdeşleşmesidir.	2. Devam adanmışlığı: Ödül- maliyet bakış açısıyla örgütten ayrılmanın maliyetini göze almak ve bunu kabul etmektir.	3. Normatif adanma: Kişinin örgütte kalma ile ilgili yükümlülüğüdür. Birey kişisel yararı için değil, yaptıklarının doğru ve ahlaki olduğuna inandığı için davranışlarda bulunur.
O'Reilly III ve Chatman (1986)	1. Uyum: Kişi, belli dış ödüllere ulaşmak amacıyla, belli kazanımları elde etme ve belli cezaları savuşturma temelli davranış sergiler.	2. Özdeşleşme: Kişi, kendini ifade etmek ve doyum sağlamak için diğerleriyle yakın ilişkiler kurma yönünde davranışlarda bulunur.	3. İçselleştirme: Kişinin bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyumuna dayanan iç dünyasını, örgütteki diğer kişilerin değerler sistemiyle uyumlu kılmaya yönelik tutum ve davranışlarıdır.
Katz ve Kahn (1977)	1. Anlatımsal devre (iç ödüller): Sistem içinde kişilerin değer ve gereksinimlerini doğrudan anlattığı eylemlerdir.	2. Araçsal devre (dış ödüller): Kişilerin rollerini aldıkları paralar karşılığında yapması yönündeki eylemleridir.	
Buchanan II (1974)	1. Özdeşleşme: Kişinin örgütün amaç ve değerlerini kendi amaç ve değerleri olarak benimsemesidir.	2. Sarılma: Kişinin işinin gerektirdiği eylemlere psikolojik olarak bağlanmasıdır.	3. Sadakat: Kişinin örgütüne içten bağlılık göstermesidir.
Mowday vd. (1982)	1. Tutumsal adanma: Bireyin örgütsel amaçlarla özdeşleşmesini ve bu yönde çalışma isteği duymasını ifade eder.	2. Davranışsal adanma: Kişinin davranışsal faaliyetlere bağlılığıdır.	

Tabloda 2.4'deki sınıflandırmalara bakıldığı zaman Etzioni (1975) hesapçı adanma; Wiener (1982) araçsal adanma; Allen ve Mayer (1990) devam adanmışlığı;

O'Reilly III ve Chatman (1986), uyum; Katz ve Kahn (1977), araçsal devre sınıflandırmaları adanmışlığın hesapçı yönünü ortaya koymaktadır.

Mowday vd. (1980) ile Salancik (1977), davranışsal ve tutumsal adanma olarak sınıflandırmışlardır. Davranışsal yaklaşım "örgütte çalışanın devrinin az, hizmet süresinin yüksek olması şeklinde " tanımlanmıştır (Celep, 2000: 17). Tutumsal adanma ise "bireyin örgütün amaç ve değerlerine maddi beklentinin de ötesinde bilişsel olarak bağlanması" olarak tanımlanmıştır. Tutumsal adanma ise"bireyin örgüte dönük olumlu eğilimleri, bireyin örgütle özdeşleşmesidir" (Celep, 2000: 17; Balay, 2000: 25). Araştırmacılar her iki adanmışlık arasında dairesel bir ilişkinin olduğunu ileri sürmektedir. Bu bağlamda, adanmışlık tutumu, adanmışlık davranışına dönüştürürken, bu davranışlar da dönüşte adanmışlık tutumlarını kuvvetlendirmektedir (Reichers, 1985).

2.2.3. Örgütsel adanmışlık düzeyleri

Örgütsel adanmışlığın sonuçları, adanmışlık düzeyine bağlı olarak, pozitif ya da negatif olabilmektedir. Örgütsel adanmışlık sonuçlarında, davranışsal sonuçların adanmışlıkla güçlü ilişkiler içinde olduğu görülmektedir. Randall'ın (1987) yılında yaptığı çalışmasında, örgütsel adanmışlık düzeyleri ile bu adanmışlık düzeylerinin bireye ve örgüte yönelik olumlu olumsuz sonuçlarını araştırmıştır. Düşük, ılımlı ve yüksek örgütsel adanmışlık ile bunların olumlu ve olumsuz sonuçlarına değinmiştir

Tablo 2.5. Adanmışlık düzeylerinin olası sonuçlarına ilişkin tablo

	Bireysel		Örgütsel	
	Olumlu	**Olumsuz**	**Olumlu**	**Olumsuz**
Düşük Adanmışlık Düzeyi	Bireysel yaratıcılık, yenileşme ve özgünlük, insan kaynaklarının daha etkin kullanımı	Yavaş mesleki gelişme, dedikodu sonuçlu kişisel maliyetler, olası ihraç ve örgütsel amaçları bozma	İş devri ve düşük performansın engellenmesi, morali yükseltme, söylentilerin örgüt için yaralı sonuçları	Yüksek iş devri, gecikme, devamsızlık, kalma isteksizliği, düşük iş kalitesi, örgüte karşı yasal olmayan faaliyetler, rol modeline zarar verme, zarara yol açıcı dedikodu
Ilımlı Adanmışlık Düzeyi	İleri bağlılık duygusu, güvenlik, yeterlik, sadakat ve yaratıcılık, bireyciliğin korunması	Mesleki gelişme ve ilerleme fırsatları sınırlı, kolay olmayan uzlaşma	Artan çalışan kıdemi, sınırlı ayrılma isteği sınırlı iş devri, yüksek iş doyumu	Çalışanın üyelik davranışlarının sınırlanması, örgütsel etkililikte düşüş
Yüksek Adanmışlık Düzeyi	Bireysel mesleki gelişme ve beklentileri karşılama, bireyin iş yapma tutkusu ve davranışların örgütçe ödüllendirilmesi	Bireysel gelişme, yenileşme, yaratıcılık ve hareketlilik fırsatlarının yok denecek kadar azalması, değişmeye karşı direnç, sosyal ilişkilerde gerilim, arkadaş dayanışması yoksunluğu	Güvenli ve dengeli işgücü, yüksek üretim ve görev rekabeti, performans ve örgütsel amaçların karşılanması	İnsan kaynaklarının yerinde kullanılmaması, örgütsel esneklik yenileşme ve uyum yoksunluğu, gayretli çalışanlardan öfke ve düşmanlık, örgüt adına yasadışı ve etik olmayan eylemler

Kaynak: D. M. Randall, "CommitmentandOrganization: TheOrganizational Man Revisited", Academy of Management Review, 1987, Volume 12, N.1, p.462.

2.2.3.1. Düşük düzeyde adanmışlık

Düşük düzeyde adanma gösteren bireylerin işe devamsızlık ve geç gelme oranları yüksektir. Bu bireylerin örgüte kattıkları iş gücü düşük düzeydedir. Bunun yanında bireysel yaratıcılıkları ve gelişmeye açık olmaları onların faydalı niteliklerdir.

2.2.3.2. Ilımlı düzeyde adanmışlık

Ilımlı düzeyde adanma gösteren bireyler, bir yandan örgütle bütünleşmeyi, kişisel değerlerini korumayı sürdürürken diğer yandan örgütün temel değerlerinden olmayan veya örgüt için zararlı olanları reddederek yaratıcı bireyselliklerini ortaya çıkarmaktadırlar (Balay, 2000). Ilımlı düzeydeki çalışanların örgüt için dezavantajları

ise mesleki gelişim ve ilerleme fırsatları kısıtlı olduğundan örgütsel etkililikte düşüş yaşamalarıdır.

2.2.3.3. Yüksek düzeyde adanmışlık

Yüksek düzeyde adanmışlık grubunda olan çalışanlar örgütlerine kendilerini adamış, mesleki yaşamlarında daha başarılı, maaşlarından ve işlerinden yüksek düzeyde doyum sağlamaktadır (Balay, 2000). Bu düzeydeki adanmışlığın en büyük engeli, örgütün değişmeye direnç göstermesi ve bireysel yenileşme, gelişme ve hareket fırsatlarının oldukça azalmasıdır. Bu durumda da örgütün temel amaçları ikinci plana atılmaktadır.

2.2.4. Eğitim örgütlerinde çok boyutlu örgütsel adanmışlık

Çalışanların örgütlerine, mesleklerine, yöneticilerine, çalışma arkadaşlarına, denetçilerine gibi birçok faktöre adanmışlığının toplamı, çok boyutlu örgütsel adanmışlık kavramı ile açıklanmaktadır (Balay, 2000)

Çok boyutlu adanmışlık yaklaşımına göre öğretmenlerin örgütsel adanmışlıklarını belirlemede etkisi olan dört alt boyut söz konusudur. Bunlar, okula adanma öğretim işlerine adanma, öğretmenlik mesleğine adanma ve çalışma grubuna adanmadır (Celep, 2000).

2.2.4.1. Okula adanma

Öğretmenlerin okula adanmışlığı, okulun gerçekleştirmesi hedeflenen amaç ve değerlerini benimseyerek gerçekleşmeleri için daha fazla çaba gösterme ve okulları ile gurur duyma isteği oluşturmaktadır. Bu isteğin oluşması öğretmenlerin okullarını daha fazla benimsemelerini ve sahiplenmelerini sağlar ve adanmalarını etkileyecektir.

Öğretmenlerin okula adanmasına etki eden etmenlerden birisi de yönetimin uyumlu ve ahenkli uygulamalarıdır. Öğretmenin okulun geleceğini önemsemesi ve

başarı için daha fazla çaba göstermesi, okulda kalmayı sürdürme isteği okula adanmışlığı oluşturan etmenlerdendir (Celep, 2000). Balcı (1993)'a göre, geçmişten bugüne kadar yapılan okul araştırmaları göstermektedir ki, öğretmenlerin kendi öğretimlerini değerlendirmek için diğer öğretmenlerin öğretim etkinliklerini gözlemlemeleri, birlikte öğretim materyallerinin planlama, araştırma, değerlendirmesinden oluşan bir sürü etkinlik yapmaları, yaptıkları eğitim ve öğretim uygulamaları için sürekli bilgi paylaşımında bulunmaları gibi eylemleri okula adanmışlıklarının birer göstergesidir.

2.2.4.2. Öğretim işlerine adanma

Morrow'a göre işe adanma kavramı davranışsal olarak ele alındığında" çalışmaya adanan kişisel zaman miktarı" olarak belirlenmektedir (Celep, 2000; 140). Öğretmenin eğitim öğretim işi ile ilgili etkinliklere ilişkin harcadığı zaman miktarı, öğretmenin işe adanması olarak tanımlanmaktadır. Öğrenmenin gerçekleştiğini gösteren dönütler alan öğretmenin yaşadığı başarılı olma duygusu, öğretmen için çok önemlidir ve işine adanmayı artırır. Ders dışında da okulda öğrencilerine zaman ayırır gerekli gördüğünde ek ders yapar. Balay (2000), işe adanmışlık gösteren öğretmenlerin, işini yaşamının merkezinde gören, öz saygısının temeli olarak algılayan, kendilerini işlerinde gösterdikleri başarı olarak tanımladıklarını belirtmektedir.

2.2.4.3. Öğretmenlik mesleğine adanma

Öğretmenin işine karşı tutumudur, mesleğinin gerektirdiği amaç ve değerlere uygun davranma isteği ve mesleki rollerini etkin olarak yerine getirme beklentisidir. Öğretmenlik mesleğine adanmışlık, öğretmenin hizmet içi eğitimlere, mesleki toplantılara ne kadar katıldığı ve mesleğin geleceğini ne kadar takip ettiğini saptama yoluyla ölçülebilir.

Mesleğine adanan bir öğretmen, mesleğinin gereklerini etkin bir şekilde yerine getireceği için, öğrencide meydana gelmesi istenen davranış değişikliği hızlı bir şekilde gerçekleşecektir (Celep, 2000). Kendini mesleğe adayan öğretmenler her bir öğrenciyi

sanki kendi çocuğuymuş gibi her birini takip ederek başarılı olmaları için çaba gösterir ve çabasını karşılığını aldığında da mutlu olur.

Mesleğine adanmış bir öğretmenin, adanmışlığını ortaya çıkaran yaşantıları; mesleki eğitimine yaptığı yatırımlar, meslektaşlarına duyduğu bağlılık ve mesleki yetenek ve ilgilerinin gelişmesi şeklinde ifade edilebilir (Balay, 2000).

2.2.4.4. Çalışma grubuna (arkadaşlarına) adanma

Çalışma grubuna adanma öğretmenlerin, okuldaki diğer öğretmenlerle özdeşleşme ve bağlılık duygusunu yansıtmaktadır. Çalışma grubuna adanma, öğretmenin, mesai arkadaşlarını en yakın dostları olarak görmesini, okul dışında da ilişkisini sürdürmesini, ders aralarında onlarla birlikte olmaktan hoşlanmasına imkân sağlar. Bu durum öğretmenlerin aidiyetlerini dolayısıyla başarılarını artırabilir.

Öğretmenler arasındaki formal ve informal ilişkilerin doyum sağlayacak düzeyde olması, birbirlerine yardım etmeleri ve desteklemeleri, onların mesleki gelişimlerini zenginleştirmektedir (Firestone ve Pennell, 1993). Öğretmenlerin, çalışma hayatında birbirine bağlılığı, işe ilişkin de her türlü zorluğu yenmelerine yardımcı olur (Wallace, 1995)

2.2.5. Öğretmenlerin örgütsel adanmışlığı

“Bir çalışanın örgüte adanmasında, çalışma özelliklerinin önemli rol oynadığı, çalışma özelliklerinin, içsel güdülemeyi sağlayan ödüllerden birisi olduğu ortaya çıkmıştır. Bu durum özellikle, eğitim örgütlerinde daha da önem kazanmaktadır” (Celep, 2000: 104). Toplumların eğitim hizmetleri gereksinimlerini karşılayan birimler, eğitim örgütleri yani okullardır (Uluğ, 1999). Girdisi öğrenci, işleyeni öğretmen, çıktısı ise nitelikli iş gücüdür (Celep, 2000). Kısaca hammaddesi insan olan okullarda davranış bilimleri ve insan ilişkileri büyük önem taşımaktadır (Bursalıoğlu, 2002).

Celep (2014: 144) "öğretmenlerin öğretime, okullarına, öğrencilerine adanabildiklerini ve davranış örüntülerinin önem verilen adanmışlık nesnesine bağlı olarak değiştiğini vurgulamaktadır." "Adanmış bir öğretmen" sabit, güçlü; okulla, öğrencileriyle ve kendi alanıyla sağlam psikolojik bağları olan kişidir. Öğretmenin performansını değerlendirmenin zor olduğunu, iyi bir eğitim öğretimin temelde, öğretmenin mesleki yeterliliğine ve adanmışlığına dayandığını ileri sürülmektedir (Firestone ve Pennell, 1993: 489). Balay (2000) da, birey de kalıcı izli istendik davranış meydana getirmek amacı olan eğitim örgütlerinin, bu amaçlarına ulaşabilmeleri için güdülenmiş, işi ve okulu ile özdeşleşmiş öğretmenlere ihtiyaç duyulduğunu ifade etmektedir."Bu öğretmenleri kurumlarına bağlayan ve orada kalmalarını sağlayan özelliklerin bilinmesi, eğitim sisteminin niteliği hakkındaki tartışmalara da ışık tutacaktır" (Sarıdere ve Doyuran, 2004: 6). Ayrıca öğretmenin adanmışlığı, öğrencinin okula bakış açısı ve okul başarısında önemli bir etkenken, öğretmeninin başarısı, okula devam durumu ve tükenmişliği gibi konularda önemli öngörüler sağlamaktadır (Crosswell ve Elliott, 2004). Tükenmişlik bulaşıcıdır. Bir okulda tükenmiş bir öğretmen varsa diğer öğretmenlerde kolayca uyuşuk, mutsuz olabilirler ve okul istenmeyen bir yere dönüşür. Bu istenmeyen durumun oluşmaması için, öğretmenlerin işlerinde enerjilerini ve coşkularını sürdürebilmeleri için kişisel adanmışlıkları sağlanmalıdır.

2.3. Duygusal Yönden İncinme ile Örgütsel Adanmışlık Arasındaki İlişki

Duygular, insana özgüdür. Düşünceleri ve dürtülerini etkilemektedir. "Sevgi, sinme, hayal kırıklığı, pişmanlık, küçük görme, saldırganlık ve iyimserlik temel duygular olarak; sevinç, kabul, hayret, üzüntü, tiksinti ve öfke de diğer duygular olarak gösterilmiştir" (Doğan, 2005: 12-23). İnsanlar, gerek karar verme gerekse öğrenme sürecinde düşünce ve duyguları arasında kalabilirler. (Tınaz, 2006)'a göre günümüzde örgütlerde duygusal yönden incitici davranışların artmasının temelinde, insan duygularının ihmali ve bu duyguların suistimali vardır ve nedenleri arasında; "hiyerarşik yapı, iletişim zayıflığı, suçlu arama, takım çalışması azlığı, ilgi ve ihtiyaçların ihmal edilmesi, narsist (bencil) kişilikler, kapalı kapı politikası, çatışma çözme yetersizliği, güvensizlik, sürekli eğitime önem vermeme, kıskançlık ve empati

eksikliği gösterilmekte" bu gibi durumların, duygusal açıdan olumsuz etkileri sonucunda çalışanlarda: "Korku, nefret, kin, kıskançlık, sabırsızlık ve teamülsüzlük gibi insanlardaki negatif (bozucu) duygular" ortaya çıkmaktadır. Örgütlerde ve sosyal yaşamın genelinde çok sık görülebilen çatışmalar, verimsizlik, iş bırakma, atalet, stres, depresyon ve tükenmişlik vb. sorunların duygusal temelinde olumsuz duyguların yoğunluğu ve bu duyguların bireyleri etki altına alması da yer almaktadır. Sekman'a (2006) göre, atalet duygusu örgütleri en çok tehdit eden diğer bir duygudur. "Atalet, örgütlerde pasiflik, tembellik, durağanlaşma ve verimsizlik yaşanması halidir." Temelinde duygusal nedenler yer alır ve yönetsel baskılar, korku kültürü, hayal kırıklığı, engellenme çalışanlarda genel olarak iş ortamından uzaklaşma, işte durgunluk ve verim düşüklüğüne neden olmaktadır. Son yıllarda dikkat çeken konulardan biri de, örgütlerde duygular ile verimlilik arasında sıkı münasebetin olduğudur.

İnsanlarda var olan, sabır, neşe, heyecan, güven, mutluluk gibi duygular, insanlarda odaklanmak, kendini güçlü hissetmek, yüksek performans, huzur duymak gibi pozitif davranışlara neden olmaktadır (Herman, 2003). Duygular motive etme güçleri bakımından önemlidirler. Olumlu duygular, iş görenin motivasyonunu artırmaktadır (Ayçiçek, 2012).

> "Amerikalı araştırmacı, danışman Shawn Achor, Harvard"ın başarılı öğrencileri üzerinde yaptığı araştırma sonucu bu okulda, mutluluk üzerine pozitif yaklaşımın insan hayatı ve iş dünyasındaki etkilerini üzerine bazı sonuçlara ulaşmıştır. Araştırmaları ortaya koyuyor ki olumlu yaklaşıma sahip çalışanların performansı, olumsuzların en az yüzde 30 üzerinde seyrediyor. Bu tip insanların enerji seviyeleri, verimlilik sonuçları yükselirken işten ayrılma oranları düşüyor" (Güven, 2017, http://www.isteinsan.com.tr, 27 Mayıs 2017'de erişildi). Örgütlerde çalışanların başarısının ve veriminin artması, örgüt çalışanlarının duygusal gereksinimlerinin karşılanması ve örgütte güven ortamının sağlanmasıyla olur.

Örgütte birbirlerine karşı güven duygularının oluşmasında, olumlu duyguların yeri büyüktür. Güven duygusunun geliştiği bir örgüt, daha sağlıklı ve daha başarılı olabilecektir. Kendilerini örgütleri içinde tanımlayabilen, işlerinden tatmin olan ve örgütlerinden ayrılmayı istemeyen işlerine adanmış çalışanlar yaratabilir (Fukuyama, 1998).

Örgütler için çalışanların işinden memnun olmalarının sağlanması, artık temel amaçlardan biri olarak görülmektedir. Bu amacın gerçekleştirilmesi için çalışanların, çalıştıkları örgütün hedeflerini benimsemesi ve o örgüt içinde varlığını sürdürmeyi istemesi anlamına gelen örgütsel adanmışlık kavramı ön plana çıkmaktadır (Gül, 2002). "Adanmışlık, kişiyi örgüte bağlayan tutum ve eğilimlerdir" (Sheldon, 1971: 143). Çalışanların örgütsel adanmışlığı için örgütüne karşı olumlu duygular beslemeleri gerekmektedir. Mutluluk, güven vb, çalışanların örgütlerine adanmaları sağlayacak olumlu duygulardır. Duygusal yönden incitici davranışlar, çalışanın örgütsel amaçlara adanmışlığını engelleyeceği gibi, devamsızlığın ve işgücü devrinin artmasına katkıda bulunacağı gibi, hem de bireyi, örgütsel yaşam ve başarı için gerekli birçok gönüllü eylemden vazgeçmesine neden olacaktır. Çalışanların örgüte karşı tutumlarını, duyguları etkilemektedir ve örgütlerine karşı olumsuz hisler içinde olurlarsa, örgüt ortamına da bu olumsuzluk yansıyacaktır. Alan yazında, yöneticilerin, çalışanlarının "örgütsel adanmışlığı" nı arttırıcı çalışmalar yapmaları gerektiği vurgulanırken, çalışanın örgütte çalışmalarının karşılığını alamadığını düşündüğünde örgüte olan adanmışlık duygusunun azalacağı belirtilmektedir.

2.4. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde konu ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılmış araştırmalara değinilmiştir.

2.4.1. Duygusal yönden incinmişlikle ilgili yurt içinde yapılan çalışmalar

Gökçek (2006) tarafından "İş Yerinde Yıldırma: Özel Ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen Ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma" adlı 596 resmi, 593 özel okul öğretmeni ve 381 resmi, 272 özel okul yöneticisi ile yapılan araştırmaya göre hem resmi hem de özel okullarda öğretmen ve yöneticiler zaman zaman yıldırılmaktadır. Öğretmenlerin karşılaştıkları yıldırıcı davranışlar cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermektedir. Öğretmenler ve yöneticiler en çok yöneticiler tarafından sergilenen yıldırıcı davranışlarla karşılaşmaktadırlar. Başa çıkmak için en sık kullandıkları yöntem "bağlılık" en az kullandıkları yöntem ise "göz ardı etme" dir.

Onbaş (2007) tarafından"İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Eğitim Örgütlerinde Duygusal Şiddete İlişkin Görüşleri Üzerine Bir Araştırma" adlı Şanlıurfa ili merkez ilçedeki 62 ilköğretim okulunda görev yapan, 470 öğretmen ile yapılan çalışmada araştırmaya katılan ilköğretim okulu öğretmenlerinin yaklaşık % 17'si duygusal şiddet mağdurudur sonucuna ulaşılmıştır. Göreve yönelik saldırılar boyutunda yer alan duygusal şiddet davranışlarına, kadın öğretmenler, erkek öğretmenlerden daha yüksek düzeyde maruz kalmaktadır. İtibara saldırılar boyutunda yer alan duygusal şiddet davranışlarına, kıdemi yüksek olan öğretmenler daha maruz kalmaktadır.

Ertek (2009) tarafından yapılan "Yıldırma ve Yıldırma Mağduru Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma" adlı çalışma İstanbul'da orta dereceli devlet okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerden yıldırma mağduru otuz sekiz öğretmene uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre "Kadın öğretmenler yıldırmaya daha fazla uğramaktadır." "Öğretmenlerin yıldırmaya hedef seçilmelerinde memleketlerinin etkisi yoktur." "Öğretmenlerin yıldırmaya hedef seçilmelerinde branşlarının etkisi yoktur." "Kıdem yılı az olan öğretmenler yıldırmaya daha fazla uğramaktadır." "Yüksek eğitimli olanlar, yıldırmaya daha fazla uğramaktadır." "Sosyal imajlarının yıpratılması ile ilgili olarak en fazla karşılaşılan (%76,3) durum hakkında dedikodu yapılmasıdır" ve "En çok uygulanan olumsuz davranış tipi 'iletişime yönelik saldırılardır." "Yıldırmanın yaşandığı örgütlerin en belirgin özelliği, liderin yetersiz olmasıdır." "Yıldırma

mağdurda fiziksel hastalıklara neden olur." "Yıldırma en çok psikolojik nedenlerle oluşur." Hipotezleri kabul edilmiştir.

Çomak (2011) tarafından yapılan "İlköğretim Öğretmenlerinin İlköğretim Okullarında Yaşadıkları Yıldırma Durumları" adlı çalışma Adana ili merkez ilçelerindeki 21 ilköğretim okulunda görev yapan 381 öğretmene uygulanmış ve bu okullarında görev yapan öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma durumlarında erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre; en üst ve en alt yaş grubundaki öğretmenlerin diğer yaş gruplarına göre; I. Kademe öğretmenlerinin II. Kademe öğretmenlerine göre ve sınıf öğretmenlerinin diğer branşlara göre daha fazla yıldırmaya maruz kaldıkları saptanmıştır.

Bazancir (2013) tarafından yapılan "Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Yıldırmaya İlişkin Algıları (Diyarbakır İli Örneği)" adlı çalışma Diyarbakır ilinde, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı liselerde görev yapan 312 öğretmene uygulanmış, araştırmanın sonuçlarına göre öğretmenlerin psikolojik yıldırmaya ilişkin algıları düşük düzeyde çıkmıştır. Cinsiyet, medeni durum, kıdem yılı değişkenleri ile psikolojik yıldırma arasında anlamlı bir ilişki bulunmazken, öğrenim durumunun psikolojik yıldırmayı algılamada etkili olduğu tespit edilmiştir.

Nanto (2015) tarafından yapılan "Öğretmenlerin Yaşadıkları Yıldırma Durumlarının Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi" adlı çalışma Elazığ il merkezi, ilçeler ve köylerdeki ilköğretim okulunda görev yapan 530 öğretmene uygulanmış, araştırma sonuçlarına göre erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre; en üst ve en alt yaş grubundaki öğretmenlerin diğer yaş gruplarına göre; 1-5 Kıdemdeki öğretmenlerinin diğer kıdemdeki öğretmenlere göre daha fazla yıldırmaya maruz kaldıkları saptanmış ve yıldırmaya sebep olarak en çok denetim ve görmezden gelinme ifade edilmiştir.

2.4.2. Örgütsel adanmışlıkla ilgili yurt içinde yapılan çalışmalar

Güner (2006) tarafından yapılan "Öğretmenlerin Adanmışlık Sorunu: İstanbul İli Örneğinde Bir Çalışma" adlı çalışma İstanbul ili sınırları içinde okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretim kademesinde görev yapmakta olan 325 öğretmenden oluşan bir çalışma grubu kullanılmıştır. Okul kademesi ve okul türüne göre öğretmenlerin adanmışlıkları anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Babil (2009) tarafından yapılan "İlköğretim Okulu Müdürlerinin Vizyoner Liderlik Özelliklerine Sahip Olmaları İle Öğretmenlerin Örgütsel Adanmaları Arasındaki İlişki" adlı çalışma Eskişehir il merkezindeki 122 resmi ilköğretim okulunda görev yapan 400 ilköğretim öğretmenine uygulanmış, araştırma sonuçlarına göre İlköğretim okulu öğretmenlerinin, örgütsel adanmalarına ilişkin görüşleri arasında, kişisel özelliklerine göre istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

Ertürk (2011) tarafından yapılan "İlköğretim ve Ortaöğretim Okullarındaki Örgütsel Adalet Algısı ile Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki" adlı çalışma Burdur ili sınırları içinde olan tüm bağımsız sınıflı ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında çalışan 1463 öğretmen verileri üzerinden yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin cinsiyetine göre, öğretim işlerine adanmışlıkları farklılaşmazken; okula, öğretmenlik mesleğine ve çalışma grubuna adanmışlıklarının anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir. Öğretmenlerin tüm alt boyutlara ilişkin adanmışlıklarının, yaş ile birlikte anlamlı olarak arttığı bulunmuş; çalıştıkları kadro türüne göre ise farklılaşmadığı belirlenmiştir.

Kutay (2012) tarafından yapılan "Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Adanmışlık ve Öz-yeterliliklerinin örgütsel sessizlikleri Üzerine Etkisi" adlı çalışma Akdeniz Bölgesi'ndeki üniversitelerde görevli ve anket uygulamasını kabul eden 291 araştırma görevlisine uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre araştırmaya katılan araştırma görevlilerinin; farklı eğitim düzeyinde ve farklı yaşlarda bulunan bayan ve erkek araştırma görevlilerinin örgütsel adanmışlık düzeyleri birbirlerine benzemekteyken, medeni durum değişkenine göre evli öğretmenlerin bekâr öğretmenlere göre daha

yüksek olduğunu, mesleki kıdemi yüksek olan araştırma görevlilerinin, mesleki kıdemi düşük olan araştırma görevlilerine göre örgütlerine adanmışlıkları daha yüksektir.

Kızıl (2014) tarafından "Öğretmenlerin Duygusal Zekâları İle Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki (Balıkesir İli Örneği)" adlı çalışma Balıkesir il Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı 28 okulda çalışan 550 öğretmen üzerinde yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyleri; yaş, okul kademesi, eğitim düzeyi, branş, kıdem bağımsız değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterirken; cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür.

2.4.3. Duygusal yönden incinme ve örgütsel adanmışlık arasındaki ilişki ile ilgili yurt içinde yapılan çalışmalar

Apak (2009) tarafından "Yıldırma Eylemleri ve Örgütsel Adanmışlık İlişkisi: İlköğretim Okulu Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma" adlı çalışma İstanbul genelinde ulaşılabilir durum örneklemesi yöntemi ile seçilen 5 ilçede faaliyet gösteren 15 resmî, 6 özel okulda çalışan 445 öğretmene uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin yıldırma eylemlerine maruz kaldıkları ve bu eylemler ile örgütsel adanmışlıkları arasında yüksek düzeyde anlamlı ve negatif bir ilişki görülmüştür.

Çelik (2011) tarafından "Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlıkları İle Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Davranışları Arasındaki İlişki" adlı çalışma İstanbul ili Bayrampaşa, Beşiktaş, Sarıyer ve Şişli ilçelerinde çalışan 400 öğretmene uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları ile maruz kaldıkları yıldırma davranışları arasında ters yönde ve orta düzeyde bir ilişki çıkmıştır.

Arslanhan (2014) tarafından "Ortaokul Öğretmenlerinin Yıldırma Eylemlerine Maruz Kalma Durumları İle Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adlı çalışma Kahramanmaraş il merkezinde 254 resmî ortaokul ve 57 özel ortaokul öğretmeni olmak üzere toplam 311 ortaokul öğretmeni üzerinde yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre resmî okul öğretmenlerinin, özel okul öğretmenlerine göre daha fazla

yıldırmaya maruz kaldıkları; öğretmenlerinin örgütsel adanmışlıklarının ise okul türüne göre anlamlı farklılık gösterdiği, özel ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adanmışlıklarının resmi ortaokul öğretmenlerine göre yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca ortaokul öğretmenlerinin yıldırma eylemlerine maruz kalma durumların ile örgütsel adanmışlıkları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

2.4.4. Duygusal yönden incinmişlikle ilgili yurt dışında yapılan çalışmalar

Yıldırma ile ilgili ilk bilimsel araştırma Leymann ve Gustafson (1996) tarafından (Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders) adlı çalışma, İsveç'te yıldırma eylemlerine maruz kaldıkları için bir klinikte tedavi gören 64 hasta üzerinden yürütülmüştür. Hastalardan 59'unda travma sonrası stres bozukluğu, 5'inde ise uzun süre yıldırma eylemlerine bağlı tükenmişlik sendromu olduğu tespit edilmiştir.

Druzhivol (2012) tarafından (The problem of mobbing in a college department) "Bir Üniversitede Mobbing Sorunu" adlı çalışma Rusya'da yapılmıştır. Üniversite çalışanlarına yönelik yapılan bu rahatsız edici davranışlar, çalışan için tehdit oluştururken, çalışan grubunda performansın düşmesine neden olan bir ortam yaratmaktadır. Yıkıcı davranışlarla başa çıkmak için politikalar geliştirilmesi ihtiyacı araştırma sonucunda ortaya çıkmıştır.

Zabrodska ve Kveton (2012) tarafından (Workplace Bullying in Czech Universities: Prevalence, Forms and Organisational Context) "Çek Üniversitelerinde İşyerinde Zorbalık: Yaygınlık, Biçimler ve Örgütsel Bağlam" adlı çalışma Çek Cumhuriyetinde yapıldı ve çalışmanın amacı, Çek üniversitesi çalışanları arasındaki zorbalık olaylarını ve zorbalığı teşvik eden örgütsel kontekstleri incelemektir. Araştırma, üç Çek üniversitesinde çalışan toplam 1533 akademisyen, doktora adayı ve idari personel üzerinde yapılmıştır. Çalışmaya katılan kadın oranı %58'dir.Cevap veren kişilerin %7.9 geçen yıl zorbalık hedefi olduklarını kaydederken %28.8 ise aynı zaman dilimde zorbalığa tanıklık ettiklerini dile getirdiler. Zorbalığa uğrayan kişilerin zorbalık yapan kişi olarak üstünü göstermesi zorbalık ve hiyerarşik konum arasında bir bağlantı olduğunu gösterilmiştir. Ayrıca; zorbalık olayının gerçekleşmesinin, anlamlı ölçüde

belirli örgütsel etkenlere bağlı olduğu belirtildi. Bu etkenler sırasıyla; çalışanlar arasındaki işbirliği seviyesinin düşük olması, zayıf iş yeri iklimi, yeni kurumsal değişiklikler, kötü kurum kültürü olarak sıralanmıştır.

Moscicka-Teske, Drabek ve Pyzalski (2014) tarafından yapılan (Experienced bullying and hostile behavior in the workplace and symptoms of burnout in teachers) adlı çalışma, Polonyalı öğretmenler arasından ulusal düzeyde rastgele seçilen 1214 öğretmenin, mesleki tükenmişlik, iş yerinde zorbalık ve düşmanca davranışlara maruz kalma durumları arasındaki ilişkiyi değerlendirmek amacıyla yapılmıştır. Bu araştırmada öğretmenler, %63'ü düşmanca davranışlara %7'si ise iş yeri zorbalığına maruz kaldığını belirtmişlerdir. Düşmanca davranışlara ve zorbalığa maruz kalan çalışanların, duygusal tükenmişlik, mesleki yetersizlik ve alaycılık gibi mesleki tükenmişlik semptomları sergiledikleri gözlenmiştir. Öğretmenlerin büyük bir kısmı bu çalışmada iş yeri zorbalığının çeşitli biçimlerini yaşamışlar. İş yerinde görülen zorbalık ve düşmanca davranışlar önemli derecede mesleki tükenmişliğin semptomları ile bağdaştırıldı. Araştırma sonucunda görülüyor ki zorbalığı ve düşmanca davranışı önlemek için istenilen şeyler, eğitim kurumlarındaki insanlar arasındaki iyi ilişkileri korumak, öğretmenlerin bireyler arasındaki zor durumlarla başa çıkma yeteneğini güçlendirmektir.

Psunder (2015) tarafından yapılan (Mobbing in Schools: Teachers' Experiences, Reactions and Perspectives) "Okullarda Mobbing; Öğretmenlerin Yaşantıları, Tepkileri ve Perspektifleri" adlı çalışma Slovenyanın kuzeydoğusunda 223 ilk ve ortaokul öğretmeni üzerinde, öğretmenlerin mobbing ile ilgili tecrübelerini ortaya çıkarmak için yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre okullarda mobbingin bir hayli fazla olduğunu ve öğretmenlerin çok sıklıkla bunu görmezden geldiklerini, mobbing konusunda ne kendilerinin yapmaları gerekenin yeteri kadar farkında olduklarını ne de mobbingin öğrenciler üzerindeki sonuçlarının farkında oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Husrevsahi (2015) tarafından yapılan (Relationship between organizational mobbing and silence behavior among teachers) "Öğretmenler Arasında Örgütsel Mobbing ve Örgütsel Sessizlik Davranış Arasındaki İlişki" adlı çalışmada esas olarak

öğretmenlerin iş yerlerinde mobbinge maruz kalma durumları ve buna karşı sessiz kalmaları arasındaki ilişki incelenmiştir. Veriler anket yöntemi kullanılarak 312 öğretmenden elde edilmiştir. Araştırma sonuçları öğretmenlerin en çok ‘’Korku ve öz-üretime dayalı sessizlik’’ ve ‘’iletişime karşı mobbing’’ davranışlarının gösterdiklerini ortaya koydu. Mobbing ve sessizlik (suskun kalma) ölçeklerinin tüm alt ölçekleri arasında anlamlı karşılıklı pozitif bir ilişki olduğu görüldü. Araştırma sonuçlarına göre “mobbing tecrübesi yaşamış olmanın, sessiz kalmayı beraberinde getirdiği görülmektedir.”

Cardoso, Fornés-Vives ve Gili (2016) tarafından yapılan (Implications of Psychological Harassment on Witnesses: An Observational Study in Nursing Staff) “Şahitlere Psikolojik Tacizin Etkileri: Hemşirelik Personelinde Gözlemsel Bir Çalışma” adlı çalışma mobbinge tanıklık eden 204 hemşire üzerinde yapılmıştır. Amacı, iş yerlerindeki psikolojik taciz problemlerini tanıkların gözünden analiz etmek ve onların üzerinde bu olayın yarattığı psikolojik etkileri bulmaktı. 58 hemşire (%28,4) iş arkadaşlarına karşı yapılan düşmanca muameleye tanık olduklarını ifade etti. En çok gözlenen davranışların mesleki itibarsızlaştırma, aşağılama, reddetme, azarlama ve mesleki yalnızlık olduğu gözlendi. Görüldü ki mobbinge tanıklık etmek, tanıklık etmemekten daha çok stress, meslekten ayrılmak için büyük bir istek ve hemşirelik mesleğinin itibar görmeyen bir meslek olduğu algısının belirtilerini ortaya çıkarıyor. Sonuçlar gösteriyor ki hemşirelikte mobbingin etkileri, olayın ikinci kurbanı olacak tanıklara da bir şekilde ulaşmaktadır.

Buunk, Franco, Dijkstra ve Zurriaga (2017) tarafından yapılan (Mobbing in Schools and Hospitals in Uruguay Prevalence and Relation to Loss of Status) “Uruguay'da Okullarda ve Hastanelerde Mobbing: Durum Prevalansı ve Durum Kaybıyla İlişkisi” adlı çalışma, Uruguay’daki hastane ve ortaokuldaki 187 kişi üzerinde yapılmıştır. Çalışmanın amacı ise mobbing kurbanı olma ve algılanan statü kaybı arasındaki ilişkiyi incelemektir. Uruguay’da hastane çalışanlarının %40, okul çalışanlarının %23,9 haftada en az bir kere mobbing kurbanı olduklarını belirtmektedirler. Hem hastanelerde hem okullarda mobbinge en çok yaş olarak büyük olanlar uğramaktadır. Hastanelerde ise mobbinge en çok uğrayan grup yüksek eğitim

almış ve uzun süredir meslekte olan kişilerdir. Mobbing kurbanı olma noktasında kadın erkekler farklı düşünceler ifade etmedirler. Yani her iki cins de mobbing kurbanı olduğunu kabul etmektedir. Ama erkekler kadınlara oranla algılanan bir statü kaybını daha çok dile getirmektedirler. Diğer taraftan kadınlara arasında erkeklere oranla mobbing kurbanı olmak çok daha güçlü bir şekilde bir statü kaybı deneyimi ile ilişkilendirilmektedir.

2.4.5. Örgütsel adanmışlıkla ilgili yurt dışında yapılan çalışmalar

Shagholi, Zabihi, Atefi ve Moayedi (2011) tarafından yapılan (The consequences of organizational commitment in education. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*) "Eğitimde örgütsel adanmışlığın sonuçları" adlı çalışma İran Meşhed'de bulunan 903 öğretmenden elde edildi. Araştırmacılar, bu araştırmada örgütsel adanmışlığın sırasıyla iki bileşenini inceler; 1. Üyeliliği devam ettirme ve 2. Bağlılık(sevgi). Örgütsel adanmışlık; hizmet kalitesi, yaratıcılık ve örgütsel faaliyetlerle ilgili olduğu ve eğitim kalitesini arttırmak için örgütsel adanmışlığın, uygun alt yapı sağladığı ve okullardaki en hayati unsur olduğunu sonucuna ulaşılmıştır.

Choong, Lau ve Wong (2011) tarafından yapılan (Intrinsic motivation and organizational commitment in the malaysian private higher education institutions: An empirical study) "Malezya Özel Yüksek Öğrenim Kurumlarında İçsel Motivasyon ve Örgütsel Taahhüt: Bir Ampirik Çalışma" adlı çalışmaya Malezya Özel üniversitesinden 247 akademisyen katıldı. Malezya Özel Üniversitesindeki akademisyenlerin, İçsel motivasyonları ve örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Buna ek olarak içsel motivasyonu örgütsel adanmışlığın sırasıyla 1. Duygusal, 2. Süreklilik, 3. normatif adanmışlık bileşenleri ile ilişkilendirildi. Ayrıca sonuç şunu gösterdi; içsel motivasyon anlamlı derece örgütsel adanmışlığı öngörmektedir. Bu araştırma ile idarecilere, dekanlara, insan kaynakları yönetimine yeni ve var olan akademisyenler için meslekleriyle ilgili yeterli eğitim, seminer, atölye çalışması ve konferans gibi faaliyetlerin yapılması tavsiye edildi. Bunlar yapıldığında hem bu akademisyenlerin içsel motivasyonları artacağı hem de örgütsel adanmışlıları güçleneceği belirtildi.

Alam, Bahmaei, Monazami ve Alam (2011) tarafından yapılan (The Relationship between Organizational Commitment and Job Burnout among High Schools Physical Education Teachers) "Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık ve İş Tüketimi Arasındaki İlişki" adlı çalışma İran Ahvaz'da liselerde bulunan beden eğitimi öğretmenleri arasında örgütsel adanmışlık ve mesleki tükenmişlik arasındaki ilişkiyi bulmak ve aynı zamanda tam zamanlı çalışan öğretmenlerle araştırma için çağrılan öğretmenlerin bu konudaki kıyaslamasını yapmaktır. Ahvaz şehrindeki 119 beden eğitimi öğretmenine uygulanan çalışmanın sonucunda, tam zamanlı çalışan öğretmenlerde örgütsel adanmışlık ve mesleki tükenmiş arasında anlamlı bir ilişki olduğu ama araştırma için davet edilen öğretmenlerde ise bu bağlamda önemli bir ilişki olmadığını gösterdi.

Sabri, Ilyas ve Amjad (2013) tarafından yapılan (The Impact of Organizational Culture on Commitment of Teachers in Private Sector of Higher Education) "Örgüt Kültürünün, Yüksek Öğretimin Özel Sektöründe Öğretmenlerin Adanmışlığına Etkisi" adlı çalışmaya Pakistan Punjab da bulunan özel yüksek öğretim kurumlarındaki fakültelerin 411 üyesine katılmıştır. Bu araştırmada örgütsel adanmışlığın "Süreklilik, Duygusal ve Normatif Adanmışlık" alt boyutlarını içeren ölçek ve kurum kültürü ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonucu gösteriyor ki düşük seviyedeki normatif adanmışlık öğretmenlerin bir bütün olarak örgütsel adanmışlığını zayıflatmaktadır.

Jordan, Miglilč, Todorović ve Marič (2017) tarafından yapılan (Psychological Empowerment, Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Lecturers in Higher Education: Comparison of Six CEE Countries) "Yükseköğretim Öğretim Üyeleri Arasında Psikolojik Yetkilendirme, İş Memnuniyeti ve Örgütsel Bağlılık: Altı CEE Ülkesinin Karşılaştırılması" adlı çalışma Avusturya, Hırvatistan, Çek Cumhuriyeti, Almanya, Sırbistan ve Slovenya'daki 409 üniversite öğretmeni arasında gerçekleştirildi. Araştırma sonuçları üniversiteler arasında öğretmenlerin ruhsal motivasyon seviyesinin en yüksek olduğu yer Sırbistan en düşük ise Almanya olduğunu gösterdi. Duygusal örgütsel adanmışlıkta ise en yüksek Slovenya, en düşük Almanya'nın olduğu görüldü. Sürekli örgütsel adanmışlık en yüksek Hırvatistan en düşük Çek Cumhuriyeti. Ayrıca araştırma sonuçları şunu gösterdi ki kuralcı örgütsel adanmışlık seviyesinin en yüksek

Çek Cumhuriyeti en düşük Avusturya'da olduğunu gösterdi. Sadece duygusal örgütsel adanmışlık istatiksel olarak anlamlı bulunmadı. Eğer kurumlar başarı olmak ve etkili çalışanlara sahip olmak istiyorlarsa, çalışanlar işin her açısından memnun edilmeli ve o kuruma karşı kendilerini adamış hissetmeliler. Çalışanlarını tam olarak anlamak için kurumlar çalışanlarının duygusal yönlerini dikkate almaları gerekmektedir.

2.4.6. Duygusal yönden incinme ve örgütsel adanmışlık arasındaki ilişki ile ilgili yurt dışında yapılan çalışmalar

Glaso ve Notelaers (2012) tarafından yapılan (Workplace bullying, emotions, and outcomes) "İş yeri Zorbalığı, Duygular ve Sonuçlar" adlı çalışmaya toplamda 5.520 cevap veren kişi araştırmaya katıldı. Bu araştırmada duygusal tecrübeler sırasıyla iş yerinde zorbalığa maruz kalma, iş memnuniyeti, örgütsel adanmışlık ve işten ayrılma niyeti arasında potansiyel arabulucu olarak ele alır. Duygusal olaylar teorisinden yola çıkılarak araştırma sonucunda görüldü ki duygular kısmen de olsa bu ilişkiler arasında arabuluculuk yapar ve dolayısıyla duyguların gerekli/zaruri iş çıktıları ve zorbalık arasındaki ilişkide önemli bir rol oynadığı fikrini destekler.

Otto ve Mamatoğlu (2015) tarafından yapılan (Why does interactional justice promote organizational loyalty, job performance, and prevent mental impairment? The role of social support and social stressors) "Etkileşimsel Adalet, Neden Örgütsel Bağlılık, İş Performansını Desteklemektedir ve Zihinsel Engelleri Önleme Sosyal Destek ve Sosyal Gerilmelerin Rolü" adlı çalışma etkileşimli (karşılıklı) adalet, örgütsel adanmışlılığın çıktıları (duygusal adanmışlık, işten ayrılma niyeti), algılanan iş performansı (kişinin kendisi tarafından algılanan iş performansı, kişisel başarı) ve ruhsal bozulma (zihinsel yorgunluk, duygusal tükenme) arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Almanya'da bilgisayar teknolojisi alanında çalışan 218 çalışana uygulanmıştır. Zorbalık davranışları nasıl azaltılır ve karşılıklı adalet ve algılanan sosyal destek nasıl arttırılır noktasında pratik uygulamalar tartışılmıştır. Yapılan araştırma sonunda; algılanan sosyal desteğin karşılıklı adalet ve örgütsel adanmışlık ilişkisi arasında arabuluculuk ettiği, zorbalığın ise ruhsal bozulma ve karşılıklı adalet arasındaki ilişkide arabuluculuk ettiği ortaya çıkmıştır.

Dumitru, Burtaverde ve Mihaila (2015) tarafından yapılan (Exploring turnover, bullying at work and organizational commitment in the communication field) "İşyerinde Zorbalık Yapmayı ve İletişimde Örgütsel Adanmışlığı Keşfetmek" adlı çalışma Romanya'da bulunan iletişim alanında faaliyet gösteren çok uluslu bir şirketteki tamamı Roman olan 54 ü erkek 20 si kadın olan toplamda 74 kişi üzerinde yapılmıştır. Çalışmanın amacı iş yerinde zorbalık, örgütsel adanmışlık ve işten ayrıl niyeti arasındaki ilişkiyi araştırmak, tanımlamak ve analiz etmektir. Araştırmanın sonucu gösterdi ki örgütsel adanmışlık-duygusal örgütsel adanmışlık-normatif örgütsel adanmışlık ile işten ayrılma niyeti arasında olumsuz bir ilişki olduğu görüldü. Ayrıca, iş yerinde zorbalık ile sürekli örgütsel adanmışlık arasında ve iş yerinde zorbalık ile işten ayrılma isteği arasında pozitif bir ilişki olduğunu gösterdi.

Asrar-ul-Haq, Kuchinke ve Iqbal (2017) tarafından yapılan (The relationship between corporate social responsibility, job satisfaction, and organizational commitment: Case of Pakistani higher education) "Kurumsal sosyal sorumluluk, iş doyumu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Pakistan yüksek öğrenimi örneği" adlı çalışma Pakistan'da 8 üniversitenin 14 kampüsün de 245 kişiye, kurumsal sosyal sorumluluğun nasıl algılandığına ve uzun dönemli amaçların gerçekleştirilmesine nasıl katkı sağlayacağına dikkat çekmek amacıyla yapıldı. Sonuçlarda, kurumsal sosyal sorumluluğun iş memnuyeti ve örgütsel adanmışlıkla arasında çok önemli bir ilişki olduğunu gösterdi.

III. BÖLÜM

3. Yöntem

Bu bölüm; araştırmanın modeli, evren ve örneklem veri toplama araçları verilerin uygulanması ve toplanması verilerin analizi ve yorumu bölümlerinden oluşmaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bolu ili merkezindeki ortaokullarda çalışan öğretmenlerin karşılaştıkları duygusal yönden incitici davranışlar ile örgüte adanmışlıklarına ilişkin görüşlerini saptamayı amaçlayan bu araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2010). Tarama modellerinden ilişkisel tarama modeli ise iki ya da daha çok değişken arasında birlikte değişim varlığını ve derecesini belirlemeyi amaçlar (Karasar, 2012).

3.2. Çalışma Evreni

Araştırmanın çalışma evrenini 2016 / 2017 öğretim yılında Bolu ili merkezinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi ortaokullarda görev yapan branş öğretmenleri oluşturmaktadır. 2016 / 2017 eğitim öğretim yılında evrende bulunan öğretmen sayısı 726'dır (Bolu Milli Eğitim Müdürlüğü). Araştırmada evrendeki öğretmenlerin

tamamına ulaşılmış, ancak dönen ölçeklerden 7 tanesinin verisi eksik olduğundan uygulanan ölçeğin geri dönüş sayısı 584, geri dönüş oranı % 82 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 3.1. Çalışma evreninde bulunan okullara göre geri dönüş sayıları

Sıra No	Okulun Adı	Dağıtılan Ölçek Sayısı	Dönen Ölçek Sayısı	Geçersiz Ölçek Sayısı
1	100. yıl	29	23	
2	50. yıl	103	65	
3	60. yıl	19	17	
4	Atatürk Ortaokulu	31	27	2
5	Dodurga Abidin Sin Ortaokulu	9	7	
6	Abant Ortaokulu	17	15	
7	Karacasu Ortaokulu	14	12	
8	Behiye Baysal Ortaokulu	18	14	
9	Cumhuriyet Ortaokulu	26	26	1
10	Bolu İmamhatip Ortaokulu	6	3	1
11	Canip Baysal Ortaokulu	28	22	
12	Çobankaya Şehit Murat Paçal Ortaokulu	9	8	
13	Dağkent Kıroğlu Eğitim ve Sağlık Vakfı	14	14	
14	Doğancı Ayşe-Yılmaz Becikoğlu	12	12	
15	Gazipaşa Ortaokulu	45	36	1
16	Hacı Bayram Veli İmam-hatip Ortaokulu	34	18	
17	İnkılap Ortaokulu	10	10	
18	Köroğlu Ortaokulu	27	22	
19	Milli Egemenlik Ortaokulu	22	20	
20	Yıldırım Bayezit Ortaokulu	9	7	
21	Paşaköy Ortaokulu	13	13	
22	Yukarısoku Ortaokulu	12	12	
23	Alıçören Ortaokulu	20	20	
24	Karaköy Toki Ortaokulu	15	14	
25	Kültür Ortaokulu	31	31	
26	Koç Ortaokulu	21	16	
27	Mevlana Ortaokulu	19	19	
28	Sakarya Ortaokulu	47	37	2
29	Yunus Emre Ortaokulu	29	25	
30	Mehmet Akif Ortaokulu	37	26	
	TOPLAM	**726**	**591**	**7**

3.2.1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özellikleri

Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerine ilişkin tablolar aşağıda verilmiştir.

3.2.1.1. Öğretmenlerin cinsiyete göre dağılımı

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyete göre dağılımları Tablo 3.2'de gösterilmiştir.

Tablo 3.2. Öğretmenlerin cinsiyete göre dağılımı

Cinsiyet	**n**	**%**
Kadın	351	60,1
Erkek	233	39,9
Toplam	584	100,0

Tablo 3.2 incelendiğinde araştırmaya katılan 584 öğretmenin % 60,1'inin kadın, % 39,9'unun ise erkek olduğu görülmektedir.

3.2.1.2. Öğretmenlerin yaşlarına göre dağılımı

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşlarına göre dağılımları Tablo 3.3'de gösterilmiştir.

Tablo 3.3. Öğretmenlerin yaşlarına göre dağılımı

Yaş	**n**	**%**
21-30 yaş	147	25,2
31-40 yaş	326	55,8
41-50 yaş	84	14,4
50 üzeri	27	4,6
Toplam	584	100,0

Tablo 3.3 incelendiğinde araştırmaya katılan 584 öğretmenin % 25,2'sinin 21-30 yaş aralığında, % 55,8'inin 31-40 yaş aralığında, %14,4'ünün 41-50 yaş aralığında, % 4,6'sının 50 yaşın üzerinde olduğu görülmektedir.

3.2.1.3. Öğretmenlerin medeni durumuna göre dağılımı

Araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durumlarına göre dağılımları Tablo 3.4'de gösterilmiştir.

Tablo 3.4. Öğretmenlerin medeni durumlarına göre dağılımı

Medeni Durum	**n**	**%**
Bekâr	114	19,5
Evli	470	80,5
Toplam	584	100,0

Tablo 3.4 incelendiğinde araştırmaya katılan 584 öğretmenin % 19,5' inin bekâr, % 80,5' nin ise evli olduğu görülmektedir.

3.2.1.4. Öğretmenlerin hizmet yılına göre dağılımı

Araştırmaya katılan öğretmenlerin hizmet yılına göre dağılımları Tablo 3.5' de gösterilmiştir.

Tablo 3.5. Öğretmenlerin hizmet yılına göre dağılımı

Hizmet Yılı	**n**	**%**
1-5 yıl	128	21,9
6-10 yıl	163	27,9
11-15 yıl	147	25,2
16-20 yıl	88	15,1
20 yıl üstü	58	9,9
Toplam	584	100,0

Tablo 3.5 incelendiğinde araştırmaya katılan 584 öğretmenin % 21,9' unun 1-5 yıl aralığında, % 27,9' unun 6-10 yıl aralığında, % 25,2' sinin 11-15 yıl aralığında, %

15.1'inin 16-20 yıl aralığında ve % 9,9' unun 20 yılın üzeri hizmet yılına sahip olduğu görülmektedir.

3.2.1.5. Öğretmenlerin öğrenim seviyesine göre dağılımı

Araştırmaya katılan öğretmenlerin öğrenim seviyesine göre dağılımları Tablo 3.6' da gösterilmiştir.

Tablo 3.6. Öğretmenlerin öğrenim seviyesine göre dağılımı

Öğrenim Seviyesi	**n**	**%**
Lisans	505	86,5
Lisansüstü	79	13,5
Toplam	584	100,0

Tablo 3.6 incelendiğinde araştırmaya katılan 584 öğretmenin % 86,5' inin lisans, % 13,5'nin ise lisansüstünden mezun olduğu görülmektedir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Öğretmenlerin duygusal yönden incitici davranışlara maruz kalma düzeyleri ile örgütsel adanmaları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yerli ve yabancı literatür incelenmiştir. Çalışmada kullanılmak üzere iki ölçeğe karar verilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçek formu (Ek 1) üç bölümden oluşmaktadır. Ölçeğin birinci bölümünü oluşturan Kişisel Bilgi Formu, araştırmaya katılan öğretmenlerin kişisel özelliklerini belirlemeye yönelik toplam 5 sorudan oluşmaktadır. Kişisel bilgi formu, katılımcıların araştırma sonuçlarına etkisi olabileceği düşünülen cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu ve mesleki kıdemi belirlemeye yönelik olarak belirlenmiştir. Ölçeğin ikinci bölümünde öğretmenlerin maruz kaldıkları duygusal yönden incitici davranışları ölçmek amacıyla "Duygusal Yönden İncitici Davranışlar Ölçeği", üçüncü bölümünde de çalışanların örgüte adanma düzeylerini ölçmek için "Örgütsel Adanmışlık Ölçeği" kullanılmıştır.

Çok Boyutlu Adanmışlık Ölçeği, Celep (2000) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 28 maddeden oluşmaktadır. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği; Okula Adanma; Öğretim İşlerine Adanma; Öğretmenlik Mesleğine Adanma; Çalışma Grubuna Adanma olmak üzere 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekteki toplam 28 maddenin iç tutarlılık katsayısı Cronbach's Alpha değeri α = .88'dir. Cronbach's Alpha katsayısı okula adanma alt boyutunda .80; öğretim işlerine adanmada boyutunda .75; öğretmenlik mesleğine adanma alt boyutunda .78; çalışma grubuna adanma alt boyutunda .81 olarak hesaplanmıştır (Celep, 2000 s.148-151). Bu çalışma da ise; ölçeğin toplamında .93, okula adanma alt boyutunda. 73; öğretim işlerine adanmada alt boyutunda .80; öğretmenlik mesleğine adanma alt boyutunda .85; çalışma grubuna adanma alt boyutunda .86 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir. Söz konusu ölçek "Hiç" seçeneğinden "Her zaman" seçeneğine doğru cevaplanabilen 5'li Likert tipi ölçektir.

Duygusal Yönden İncitici Davranışlar Ölçeği, Gökçe Toker (2006) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 32 maddeden oluşmaktadır. Tek faktörden oluşan ölçeğin iç tutarlılık katsayısı ve madde toplam korelâsyonu hesaplanmıştır. Buna göre ölçeğin madde toplam korelâsyonlarının 0.55 ile 0.95 arasında değiştiği görülmektedir. Ölçeğin Cronbach's Alpha kat sayısı 0.99 dur. Ölçekte yer alan tek faktörün aldığı varyans % 68.8 olarak hesaplanmıştır. Tek faktörlü ölçeklerde açıklanan varyansın %30 ve daha fazlası yeterli görülmektedir. Bu bulgular ışığında tek faktörlü "İş Yerinde Duygusal Yönden İtici Davranışlar" ölçeğinin yüksek derecede güvenilir bir ölçek olduğu kabul edilmektedir (Gökçe Toker, 2006: 99–104). araştırmada ise .96 olarak hesaplanmıştır. Söz konusu ölçek "Hiç" seçeneğinden "Her zaman" seçeneğine doğru cevaplanabilen 5'li Likert tipi ölçektir.

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırmanın yürütülebilmesi için Bolu ili Milli Eğitim Müdürlüğü'nün onayı ve Bolu Valiliği'nden alınan izin (Ek 3) ile ölçek, Bolu Merkez'de bulunan 30 ortaokul ziyaret edilerek bizzat araştırmacı tarafından uygulanmıştır. Kullanılan ölçeklerin izni, ölçek sahiplerine e-posta yoluyla ulaşılarak yazılı olarak alınmıştır (Ek 2).

3.5. Verilerin Analizi

Araştırma veri analizine başlamadan önce verilerin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek için, Kolmogorov- Smirnov testi yapılmıştır (Ek 4). Araştırma verilerinin normal dağılmadığı sonucuna ulaşılmıştır. ($p<.05$) Buradan hareketle araştırmada non-parametrik testler kullanılmıştır.

Demografik bilgilerin analizi için frekans (f) ve yüzde (%) değerleri kullanılmıştır. Öğretmenlerin duygusal yönden incitici davranışlara maruz kalma ve örgütsel adanmışlık düzeylerini bulmak için betimsel istatistikler olan ortalama ($\bar{X}$), standart sapma (SS) değerleri; bağımsız değişkenlere göre görüşleri karşılaştırmak için Kruskal-Walls, Mann Whitney U Testleri, görüşler arasında ilişki olup olmadığı Spearman Sıra Farkları Korelâsyon Katsayısı ile belirlenmiştir.

Öğretmenlerin duygusal yönden incitici davranışlara maruz kalma ve örgütsel adanmışlık ölçeklerine ilişkin verilerin yorumlanmasında kullanılan puan sınırları Tablo 3.7'de verilmiştir.

Tablo 3.7. Ölçeklerde yer alan seçeneklerin yorumlanmasında kullanılan puan sınırları

Puan Aralığı	**Duygusal Yönden İncitici Davranışlar Ölçeği / Örgütsel Adanmışlık Ölçeği**
1.00-1.79	Hiç (1)
1.80-2.59	Nadiren (2)
2.60-3.39	Ara Sıra (3)
3.40-4.19	Çoğu Kez (4)
4.20-5.00	Her Zaman (5)

Tablo 3.7'ye göre, araştırmada kullanılan puan aralıkları, duygusal yönden incitici davranışlar ölçeğinde düşük olması örgüt çalışanlarının daha az duygusal yönden incitici davranışlara maruz kaldığını, yüksek olması ise daha fazla duygusal yönden incitici davranışlara maruz kaldıklarını göstermektedir. Örgütsel adanmışlık

ölçeğinde ise düşük puanlar örgüt çalışanlarının örgütlerine adanmadıklarını, yüksek puanlar ise örgüt çalışanlarının daha çok örgütlerine adandıklarını göstermektedir.

IV. BÖLÜM

4. Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde araştırma probleminin çözümüne ilişkin, araştırmaya katılanlardan ölçme araçları yoluyla toplanan verilerin analizlerine ait bulgular ve yorumlamalar alt problemler doğrultusunda yer almaktadır.

4.1. Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Duygusal Yönden İncitici Davranışlar ve Örgüte Adanmışlık Düzeylerine İlişkin Görüşleri

Araştırmanın birinci alt problemi olan öğretmenlerin cinsiyete göre duygusal yönden incitilme düzeyleri ile örgütsel adanma düzeylerine ilişkin görüşlerinden elde edilen veriler Tablo 4.1'de aritmetik ortalama ve standart sapma düzeylerine ait bulgular ve yorumlar yer almaktadır.

Tablo 4.1. Öğretmenlerin duygusal yönden incitici davranışlar ve örgüte adanmışlık düzeylerine ilişkin betimsel istatistik sonuçları

Ölçek	Alt Boyutlar	N	$\bar{x}$	SS
Örgütsel Adanma	Okula Adanma	584	3,26	,69
	Öğretim İşlerine Adanma	584	3,83	,69
	Öğretmenlik Mesleğine Adanma	584	4,00	,83
	Çalışma Grubuna Adanma	584	3,63	,81
	Toplam	584	3,64	,65
Duygusal Yönden İncitici Davranışlar		584	1,31	,43

1,00-1,79 Hiç; 1,80- 2,59 Nadiren; 2,60-3,39 Ara sıra; 3,40-4,19 Çoğu kez; 4,20-5,00 Her zaman

Tablo 4.1'de öğretmenlerin duygusal yönden incitilme düzeylerine ilişkin görüşleri ($\bar{x}$ =1,31) ortalama ile " hiç" düzeyinde olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin duygusal yönden incitici davranışlara maruz kalma düzeylerine ilişkin görüşleri ortalamaya bakılarak incelendiğinde ortaokul öğretmenlerinin okullarında incitici bir durumla nadiren de olsa karşılaştıkları ifade edilebilir. Bu durum çalışmanın yapıldığı okullarda öğretmenler arasında çok azda olsa iletişim problemlerinin yaşandığı, sözünün kesildiği, haksız eleştirilere maruz kalarak çalışanların birbirini az da olsa incittiğinin göstergesi olabilir.

Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyine ilişkin görüşleri; örgütsel adanmışlığın alt boyutu olan, okula adanma ($\bar{x}$ = 3,26) boyutunda "ara sıra" düzeyinde, öğretim işlerine adanma ($\bar{x}$ =3,83), öğretmenlik mesleğine adanma ($\bar{x}$ = 4,00), çalışma grubuna adanma ($\bar{x}$ =3,63), toplam adanmışlık ($\bar{x}$ = 3,64) boyutlarında "çoğu kez" düzeyinde olduğu görülmektedir. Adanmışlığa ilişkin en yüksek algı, "öğretmenlik mesleğine adanma" boyutunda olmakla birlikte bunu "öğretim işlerine adanma", "çalışma grubuna adanma" ve "okula adanma" boyutları izlemektedir. Ertürk'te (2011) çalışmasında benzer sonuçlara ulaşmıştır. Bu durumun kaynağı, öğretmenlerin mesleklerini ve meslekleri ile ilgili rolleri daha fazla benimsemesi olabilir. Çalışılan okul ve okula bağlı olarak da çalışma grubu değişebilmektedir; ancak meslek ve mesleki roller çalışılan okula göre değişmemektedir.

4.2. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Duygusal Yönden İncitici Davranışlar ve Örgüte Adanmışlıklarına İlişkin Görüşleri

Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre duygusal yönden incitici davranışlar ve örgütsel adanmışlık düzeylerine ilişkin görüşlerini tespit etmek için yapılan Mann Whitney U Testi sonucu Tablo 4.2'de verilmiştir.

Tablo 4.2. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre duygusal yönden incitici davranışlar ve örgüte adanmışlık düzeylerine ilişkin görüşlerini tespit etmek için yapılan Mann Whitney U testi sonuçları.

Ölçek	Alt Boyut	Cinsiyet	N	Sıra Ortalama (SO)	U	p
Örgütsel Adanma	Okula Adanma	Kadın	216	289,99	40010,00	,658
		Erkek	121	296,28		
	Öğretim İşlerine Adanma	Kadın	216	300,14	38210,50	,178
		Erkek	121	280,99		
	Öğretmenlik Mesleğine Adanma	Kadın	216	316,91	32324,00	**,000***
		Erkek	121	255,73		
	Çalışma Grubuna Adanma	Kadın	216	295,55	39820,50	,591
		Erkek	121	287,90		
	Toplam	Kadın	216	301,23	37829,00	,125
		Erkek	121	279,36		
Duygusal Yönden İncitici Davranışlar		Kadın	351	279,42	36301,00	**,020***
		Erkek	233	312,20		

p<. 05

Tablo 4.2 incelendiğinde, duygusal yönden incitici davranışlara (U= 36301,00; p=,020<.05) ilişkin öğretmen görüşlerinin, cinsiyetlerine göre anlamlı bir fark gösterdiği görülmektedir. Öğretmenlerin görüşlerine göre, erkek öğretmenlerin (SO=312,20), kadın öğretmenlere (SO=279,42) göre daha fazla duygusal yönden incinme düzeyine sahip oldukları görülmektedir. İlgili araştırmalar (Cemaloğlu & Ertürk, 2007; Bulut, 2007; Yıldırım, 2008; Alper Apak, 2009; Çomak, 2011; Ertürk, 2011; Ekinci &Yıldırım, 2015) incelendiğinde; erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha fazla duygusal yönden incinme davranışlarına maruz kaldıklarını ortaya çıkarmıştır. Erkek ve kadınların yapısal farklılıkları bu farkın nedeni olabilir. Ataerkil bir toplumda yetişen erkekler güç gösterisinde bulunmak için ilişkilerinde saldırgan olma eğiliminde olabilirler. Bunun sonucu olarak da duygusal yönden incinme davranışlarına hem maruz kalıp hem de uygulayıcısı konumunda olabilirler. Ya da

toplumdaki "erkek adam ağlamaz" imajının altındaki gerçek duygularını, incinmişliklerini gizleyen erkekler, gerçek düşüncelerini yapılan bu çalışmalar aracılığıyla ifade etme imkânı bulmuş olabilirler. (Okan, 2010; Çivilidağ & Sargın, 2011; Ehi, 2011; Sönmezışık, 2011; Arslanhan, 2014) tarafından yapılan çalışmalarda ise duygusal yönden incitici davranışlara ilişkin görüşler ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır.

Örgütsel adanma toplamında (U= 37829,00; p=.125) ve alt boyutları olan okula adanma (U=40010,00; p=.658), öğretim işlerine adanma (U=38210,50; p=.178), çalışma grubuna adanmada (U= 39820,50; p=.591), öğretmenlerin cinsiyetlerine göre örgütsel adanmışlık düzeylerine ilişkin görüşlerinde anlamlı bir farklılık görülmemektedir. İstatiksel olarak anlamlı bir fark çıkmasa da öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerine ilişkin görüşleri incelendiğinde, toplamda (SO=301,23), öğretim işlerine adanma (SO=300,14), çalışma grubuna adanma (SO=295,55) boyutlarında kadın öğretmenlerin lehine ve okula adanma (SO=296,28) boyutunda ise erkek öğretmenlerin lehine yüksek değere sahip olduğu görülmektedir. İlgili literatür (Alper Apak, 2009; Babil, 2009; Gülle, 2013; Arslanhan, 2014) incelendiğinde de benzer sonuçlar görülmektedir.

Örgütsel adanma ölçeğinin öğretmenlik mesleğine adanma alt boyutunda ise (U=32324,00; p=.000) öğretmenlerin cinsiyetlerine göre adanmışlık düzeyleri kadın öğretmenler (SO=316,91) lehine anlamlı bir farklılık göstermektedir. Yapılan araştırmalara bakıldığında benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Öğretmenlik mesleğine adanma alt boyutunda kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre adanmışlık düzeylerinin daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Güner, 2006; Eroğlu, 2007; Düzener, 2007; Artun, 2008; Zöğ, 2007; Alper Apak, 2009; Ertürk, 2011; Ekinci&Yıldırım, 2013; Arslanhan, 2014). Bu bulgular araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Bu bulgunun nedeni, kadın öğretmenlerin öğretmenlik mesleğinin, sosyal yaşamı etkilemeyen, ekonomik açıdan ihtiyaçlarını karşılamaktan öte çalışma hayatında ideal bir meslek olarak görmeleri, gerek mesai saatleri, gerek izin günleri açısından esnek olduğunu düşünmeleri olabilir. Ya da kadın öğretmenler öğrencilerine sevgi ve ilgilerini daha fazla gösterebilmekte, öğrencileri ile etkileşim ve iletişimleri

daha kuvvetli olabilmekte ve bu nedenle de meslekleri ile duygusal bir bağ kurabilmektedirler. Bu durum da kadın öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğine adanma boyutuna ilişkin algılarının yüksek olmasına neden olabilir.

Yapılan bazı çalışmaların sonucunda ise, örgütsel adanmışlığın cinsiyet değişkeni açısından ele alınmasında farklı sonuçlar elde edildiği görülmektedir. Bu araştırmalarda öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerine yönelik yapmış oldukları çalışmalarda ise cinsiyetin, örgütsel adanmışlık açısından anlamlı farklılık oluşturduğu ve erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre örgütsel adanmışlık düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir (Balay, 2000; Sezer, 2005; Zeren, 2007; Gülle, 2013). Bazı çalışmalarda ise öğretmenlerin toplam ve alt boyutları açısından örgütsel adanmışlık düzeylerine ilişkin görüşlerinde, cinsiyet faktörünün önemli bir değişken olmadığı görülmektedir (Topaloğlu, Koç ve Yavuz, 2008; Yılmaz Koca, 2009; Babil, 2009; Kurşunoğlu ve Tanrıöğen, 2010; Cengiz, Turgut ve Kabakçı, 2014; Arslanhan, 2014).

4.3. Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Duygusal Yönden İncitici Davranışlar ve Örgüte Adanmışlıklarına İlişkin Görüşleri

Öğretmenlerin yaş değişkenine göre duygusal yönden incitici davranışlara ve örgütsel adanmışlık düzeylerine ilişkin görüşlerini tespit etmek için yapılan Kruskal Wallis-H Testinin Sonuçları Tablo 4.3'de verilmiştir.

Tablo 4.3. Öğretmenlerin yaş değişkenine göre duygusal yönden incitici davranışlar ile örgüte adanmışlık düzeylerine ilişkin Kruskal Wallis-H testi sonuçları

Ölçek	Alt Boyut	Yaş	N	Sıra Ortalama (SO)	X^2	p	Anlamlı Fark
Örgütsel Adanma	Okula Adanma	21-30	147	277,65	8,37	**,03***	1-4
		31-40	326	289,38			2-4
		41-50	84	303,49			3-4
		50 üstü	27	376,83			
	Öğretim İşlerine Adanma	21-30	147	279,01	8,51	**,03***	1-4
		31-40	326	293,87			2-4
		41-50	84	282,70			3-4
		50 üstü	27	379,81			
	Öğretmenlik Mesleğine Adanma	21-30	147	289,36	11,21	**,01***	1-4
		31-40	326	290,07			2-4
		41-50	84	274,33			3-4
		50 üstü	27	395,50			
	Çalışma Grubuna Adanma	21-30	147	276,02	15,84	**,00***	1-4
		31-40	326	292,68			2-4
		41-50	84	281,57			3-4
		50 üstü	27	414,09			
	Toplam	21-30	147	279,08	11,85	**,00***	1-4
		31-40	326	290,93			2-4
		41-50	84	287,74			3-4
		50 üstü	27	399,35			
Duygusal Yönden İnciticiDavranışlar		21-30	147	291,64	2,98	,39	-
		31-40	326	285,69			
		41-50	84	306,37			
		50 üstü	27	336,28			

p<. 05

Tablo 4.3'deki değerler incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal yönden incitici davranışlara ilişkin görüşlerinde, yaş değişkenine göre anlamlı

bir fark göstermediği görülmektedir (X^2=2,98; p=.39). Okul ortamında bulunan öğretmenlere yönelik yapılan birçok çalışmanın bu bulguları desteklediği görülmektedir (Koç ve Bulut, 2009; Alper Apak, 2009; Mammadov, 2010; Ekinci, 2012; Gülle, 2013; Arslanhan, 2014). Öğretmenlere yönelik yapılan bu çalışmalarda, yaş faktörünün öğretmenlerin duygusal yönden incinme algılarında önemli bir belirleyici faktör olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Ancak Ceylan (2005) yaptığı araştırmada 40–50 yaş durumuna sahip öğretmenlerin kendilerini yenileyemedikleri nedeniyle daha fazla duygusal yönden incitici davranışlara maruz kaldıkları sonucuna ulaşmıştır.

Öğretmenlerin duygusal yönden incitici davranışlara maruz kalma düzeylerine ilişkin görüşleri ortalamalara bakılarak incelendiğinde, 50 yaş üstünde (SO=336,28) duygusal yönden incitici davranışlara maruz kalma düzeylerinin, 21-30 yaş aralığı (SO=291,64), 31-40 yaş aralığı (SO=285,69), 41-50 yaş aralığına (SO= 306,37) göre daha fazla olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin yaş ortalaması düştükçe duygusal yönden incinmeyi algılama düzeylerinde de düşüş olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin yaş ortalaması artıkça duygusal yönden incitici davranışları algılama düzeylerinde de düşüş olduğu görülmektedir. Kısaca yaş artışıyla elde edilen tecrübe ve deneyim, öğretmenlerin duygusal yönden incinme algısında düşüş oluşturabileceği söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerine ilişkin görüşleri yaş değişkenine göre incelendiğinde; toplamda (X^2=11,85, p=.00) ve alt boyutları olan; okula adanma (X^2=8,37, p=,03), öğretim işlerine adanma (X^2=8,51, p=.03), öğretmenlik mesleğine adanma (X^2=11,21, p=.01), çalışma grubuna adanmada (X^2=15,84, p=.00) öğretmenlerin yaşlarına göre örgüte adanmışlık düzeyleri arasında öğretmenlerin görüşlerinde anlamlı bir fark vardır. İlgili literatür incelendiğinde çalışmada elde edilen bulgularla benzerlik göstermektedir (Güner, 2006; Alper Apak, 2009; Babil, 2009; Çelik, 2011; Gülle, 2013).

Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre anlamlı farklılık; Öğretmenlerin toplam örgütsel adanma düzeyleri, 21-30 yaş (SO=279,08), 31-40 yaş (SO=290,93) ve 41-50 yaş (SO=287,74) ile 50 yaş üstü (SO=399,35) arasında, 50 yaş üstünün lehine öğretmenlerin görüşlerinde anlamlı

bir fark bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel adanmanın alt boyutu okula adanma düzeyleri, 21-30 yaş (SO=277,65), 31-40 yaş (SO=289,38) ve 41-50 yaş (SO=303,49) ile 50 yaş üstü (376,83) arasında, 50 yaş üstünün lehine öğretmenlerin görüşlerinde anlamlı bir fark bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel adanmanın alt boyutu öğretim işlerine adanma düzeyleri, 21-30 yaş (SO=279,01), 31-40 yaş (SO=293,87) ve 41-50 yaş (SO=282,70) ile 50 yaş üstü (379,81) arasında, 50 yaş üstünün lehine öğretmenlerin görüşlerinde anlamlı bir fark bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel adanmanın alt boyutu öğretmenlik mesleğine adanma düzeyleri, 21-30 yaş (SO=289,36), 31-40 yaş (SO=290,07) ve 41-50 yaş (SO=274,33) ile 50 yaş üstü (395,50) arasında, 50 yaş üstünün lehine öğretmenlerin görüşlerinde anlamlı bir fark bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel adanmanın alt boyutu çalışma grubuna adanma düzeyleri, 21-30 yaş (SO=276,02), 31-40 yaş (SO=292,68) ve 41-50 yaş (SO=281,57) ile 50 yaş üstü (414,09) arasında, 50 yaş üstünün lehine öğretmenlerin görüşlerinde anlamlı bir fark bulunmuştur. Yaşın getirmiş olduğu tecrübe sonucunda yaşı büyük olan öğretmenlerin yaşı küçük olan öğretmenlere göre örgüt içinde adanma sorunu yaşamadığı söylenebilir. Yaşın ilerlemesiyle birlikte alternatif iş imkânlarının azalması, sorumluluklarından dolayı ekonomik nedenlerle mevcut konumu ve durumu koruma isteğiyle, zaten kısıtlı olan alternatif iş imkânlarını değerlendirmede risk almaktan çekinilmesi, yeni bir çalışma ortamında yaşanabilecek uyum sağlama güçlüklerinden dolayı kurumdan ayrılmanın tercih edilmemesi ve zamanla okul ortamına yönelik alışkanlık oluşması olabilir. Ayrıca, yaşın ilerlemesiyle birlikte öğretmenler kazandıkları deneyim, birikim ve özgüvenin yanı sıra işin püf noktalarını da bilmeleri sayesinde amaçlarına daha kolay ulaşabilmektedirler. Bu durum da ileri yaş grubundaki öğretmenlerin adanmışlıklarını yükseltebilir. İlgili literatür incelendiğinde karşılaşılan bazı çalışmalarda (Ekinci, 2012; Cengiz, Turgut ve Kabakçı, 2014; Arslanhan, 2014) da anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir.

4.4. Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Duygusal Yönden İncitici Davranışlar ve Örgüte Adanmışlıklarına İlişkin Görüşleri

Öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre duygusal yönden incitici davranışlar ve örgüte adanmışlıklarına ilişkin görüşlerini tespit etmek için yapılan Mann Whitney U testinin sonucu Tablo 4.4'de verilmiştir.

Tablo 4.4. Öğretmenlerin medeni durumlarına göre duygusal yönden incitici davranışlar ile örgüte adanmışlıklarına ilişkin Mann Whitney U testi sonuçları.

Ölçek	Alt Boyut	Medeni Durum	N	Sıra Ortalama (SO)	U	p
Örgütsel Adanma	Okula Adanma	Evli	470	293,26	26433,50	,82
		Bekâr	114	289,37		
	Öğretim İşlerine Adanma	Evli	470	295,53	25365,00	,37
		Bekâr	114	280,00		
	Öğretmenlik Mesleğine Adanma	Evli	470	291,61	26371,00	,79
		Bekâr	114	296,18		
	Çalışma Grubuna Adanma	Evli	470	292,57	26755,50	,98
		Bekâr	114	292,20		
	Toplam	Evli	470	292,74	26679,00	,94
		Bekâr	114	291,53		
Duygusal Yönden İncitici Davranışlar		Evli	470	291,74	26435,00	,82
		Bekâr	114	295,61		

P<.05

Tablo 4.4'deki değerler incelendiğinde, duygusal yönden incitici davranışlar (U=26435,00; p=.82), örgütsel adanma toplamında (U=26679,00; p=.94) ve alt boyutları olan; okula adanma (U=26433,50; p=.82), öğretim işlerine adanma (U=25365,00; p=.37), öğretmenlik mesleğine adanma (U=26371,00; p=.79), çalışma

gurubuna adanmaya (U=26755,50; p=.98) ilişkin öğretmenlerin görüşlerinde medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark görülmemektedir. Anlamlı farkın çıkmaması ile medeni durum değişkenin öğretmen görüşlerinde etkili değişken olmadığı söylenebilir.

Öğretmenlerin duygusal yönden incitici davranışlara maruz kalma düzeylerine ilişkin görüşlerinde ortalamalar incelendiğinde, bekâr öğretmenlerin (SO=295,61) evli öğretmenlerden (SO=291,74) daha yüksek düzeyde duygusal yönden incitici davranışlara maruz kaldığı şeklinde yorumlanabilir. Okullardaki duruma bakıldığında mesleğin başında yer alan bekâr öğretmenlerin, bilgi ve tecrübe olarak yetersiz gözüyle bakıldığı, evli öğretmenlere oranla daha fazla iş yüküne maruz kaldıkları söylenebilir. Özellikle ders programları ve nöbet görevleri hazırlanırken evli öğretmenlerin özel durumlarına daha fazla önem verilmektedir. Bu durum bekâr öğretmenlerin duygusal yönden incitici davranışlara yönelik algılarının daha fazla olmasının sebebi olabilir. İlgili literatür incelendiğinde (Aydın, 2008; Özcan, 2008; Alper Apak, 2009; Güçlü, 2006; Kurşunoğlu ve diğerlerinin, 2010; Okan, 2010; Ehi, 2011; Gülle, 2013; Bazancir, 2013; Arslanhan, 2014) öğretmenler üzerine yaptıkları araştırmalarda medeni durumun duygusal yönden incinme davranışı üzerinde etkisi olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu bulgularla yapılan çalışmanın bulguları paralellik göstermektedir. Diğer yandan bazı çalışmalarda (Onbaş, 2007; Bulut, 2007; Sönmezışık, 2011; Emiroğlu, 2011) bekâr öğretmenlerin daha fazla duygusal yönden incinme ile karşılaştıkları sonucuna ulaşmışlardır. Farklı bir bulgu olarak da Ekinci ve Yıldırım (2015) çalışmasında evli öğretmenlerin bekâr öğretmenlere göre duygusal yönden incinme davranışlarına daha fazla maruz kaldıkları sonucuna ulaşmışlardır. Bazen de evli öğretmenlerin aile kurumuna karşı sorumlulukları (aile bireylerinin sağlık problemleri, çocuklarının okul problemleri vb.) okula dair sorumluluklarını yerine getirmelerini olumsuz etkilediğinde, yöneticiler ya da zümreleri tarafından duygusal yönden incitici davranışlara maruz kalabilirler.

Öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre örgütsel adanmışlık düzeylerine ilişkin görüşleri incelendiğinde, örgütsel adanma, alt boyutları okula adanma (SO=293,26); toplam örgütsel adanma (SO=292,74); öğretim işlerine adanma

(SO=295,53) düzeylerinin evli öğretmenler lehine düzeye sahip oldukları söylenebilirken, öğretmenlik mesleğine adanma (SO=168,98) düzeyinde ve bekâr öğretmenler lehine anlamlı bir fark olduğu söylenebilir.

4.5. Öğretmenlerin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Duygusal Yönden İncitici Davranışlar ve Örgüte Adanmışlık Arasındaki İlişkiye Ait Görüşleri

Öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre duygusal yönden incitici davranışlar ve örgüte adanmışlık düzeyleri ilişkin görüşlerini tespit etmek için yapılan Mann Whitney U testi sonuçları Tablo 4.5'de verilmiştir.

Tablo 4.5. Öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre duygusal yönden incitici davranışlar ile örgüte adanmışlıklarına ilişkin Mann Whitney U testi sonuçları.

Ölçek	Alt Boyut	Eğitim Durumu	N	Sıra Ortalama (SO)	U	P
Örgütsel Adanma	**Okula Adanma**	Lisans	505	290,97	19174,00	,57
		Lisansüstü	79	302,29		
	Öğretim İşlerine Adanma	Lisans	505	292,57	19763,00	,89
		Lisansüstü	79	290,16		
	Öğretmenlik Mesleğine	Lisans	505	291,75	19570,50	,78
		Lisansüstü	79	297,27		
	Çalışma Grubuna	Lisans	505	292,65	19871,00	,95
		Lisansüstü	79	291,53		
	Toplam	Lisans	505	291,91	19651,00	,83
		Lisansüstü	79	296,25		
Duygusal Yönden İncitici Davranışlar		Lisans	505	286,92	171129,00	**,04***
		Lisansüstü	79	328,18		

P<.05

Tablo 4.5'deki değerler incelendiğinde; öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre duygusal yönden incitici davranışlara (U=171129,00; p=.04) ilişkin görüşlerinde, lisansüstü eğitim yapanlar lehine anlamlı fark olduğu görülmektedir.

Duygusal yönden incitici davranışlara ilişkin görüşlerin eğitim düzeyine göre farklılaştığı söylenebilir. İlgili literatür incelendiğinde (Bulut, 2007 ve Emiroğlu, 2011) çalışmalarında da benzer sonuçlara rastlanmıştır. Yüksek lisans mezunu olan öğretmenlerin daha fazla duygusal incinmeye maruz kaldıkları ortaya çıkmıştır. Mevki olarak daha yüksekte olan yönetici, öğretmenin eğitim durumunun kendisinden yüksekte olmasından memnun olmayabilir. Bu durum sonucunda da lisansüstü eğitim yapan öğretmenler incitici davranışlara maruz kalabilir. Diğer yandan (Alper Apak, 2009; Ertürk, 2011; Çelik, 2011; Sönmezışık, 2011; Ekinci, 2012 ve Arslanhan, 2014; Ekinci ve Yıldırım, 2015) tarafından yapılan çalışmalarda ise duygusal yönden incitici davranışların eğitim düzeyine göre farklılaşmadığı görülmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerine ilişkin görüşleri incelendiğinde, Okula adanma (U=19174,00; p=.57), öğretim işlerine adanma (U=19763,00; p=.894), öğretmenlik mesleğine adanma (U=19570,50; p=.78), çalışma grubuna adanma (U=19871,00; p=.95) ve örgütsel adanmışlığın toplamında (U=19651,00; p=.83), eğitim durumu değişkenine göre öğretmen görüşlerinde anlamlı fark çıkmamıştır. Ancak ortalamalara bakıldığında, örgütsel adanmışlık alt boyutları olan; okula adanma (SO= 302,29), öğretmenlik mesleğine adanma (SO= 297,27), toplam adanma (SO= 296,25) lisansüstü eğitim yapanlar lehine örgütsel adanma algısının arttığı söylenebilir. Güner (2006), okula ve öğretim işlerine adanma alt boyutları ile toplam adanma düzeylerinde lisansüstü mezunu öğretmenlerin lisans mezunu öğretmenlere göre adanmışlıklarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Zöğ (2007) de benzer şekilde lisansüstü mezunu öğretmenlerin öğretmenliğe ve çalışma grubuna adanmışlıklarının lisans mezunu olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bazı çalışma (Celep vd., 2004; Güner, 2006; Alper Apak, 2009; Demirhan, 2010; Ekinci, 2012; Ekinci ve Yıldırım, 2015) sonuçlarına göre ise eğitim düzeyinin artmasıyla mesleğe adanmışlığın azaldığı sonucuna ulaşmışlardır. Eğitim seviyesinin artmasıyla öğretmenlerin yaptıkları işe, okula, arkadaşlarına, mesleğe yönelik beklentilerinin arttığını söylenebilir. Beklentilerine karşılık bulamayan öğretmenin işinden keyif alması, çalıştığı eğitim kurumuyla gurur duyması, daha fazla çaba harcaması, arkadaşları ile samimi ilişkiler kurmasının güçleşeceği düşünülebilir.

4.6. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Duygusal Yönden İncitici Davranışlar ve Örgüte Adanmışlıklarına İlişkin Görüşleri

Öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre duygusal yönden incinme ve örgüte adanmışlık düzeylerine ilişkin görüşlerini tespit etmek için yapılan Kruskal Wallis- H testi sonuçları Tablo 4.6'da verilmiştir.

Tablo 4.6. Öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre duygusal yönden incitici davranışlar ve örgüte adanmışlık düzeylerine ilişkin Kruskal Wallis-H testi sonuçları

Ölçek	Alt Boyut	Kıdem	N	Sıra Ortalama(SO)	X^2	p	Anlamlı Fark
Örgütsel Adanma	**Okula Adanma**	1-5	128	291,23	14,95	**,00***	1-5
		6-10	163	269,26			2-5
		11-15	147	283,58			3-5
		16-20	88	303,82			4-5
		20 üstü	58	366,03			
	Öğretim İşlerine Adanma	1-5	128	288,16	9,31	,05	-
		6-10	163	288,56			
		11-15	147	283,76			
		16-20	88	279,06			
		20 üstü	58	355,72			
	Öğretmenlik Mesleğine Adanma	1-5	128	309,65	11,27	**,02***	1-5
		6-10	163	279,44			2-5
		11-15	147	272,73			3-5
		16-20	88	286,73			4-5
		20 üstü	58	350,23			
	Çalışma Grubuna Adanma	1-5	128	277,20	22,12	**,00***	1-5
		6-10	163	286,54			2-5
		11-15	147	262,65			3-5
		16-20	88	322,09			3-4
		20 üstü	58	373,81			
	Toplam	1-5	128	292,35	17,17	**,00***	1-5
		6-10	163	275,31			2-5
		11-15	147	274,12			3-5
		16-20	88	301,66			4-5
		20 üstü	58	373,83			
	Duygusal Yönden İncitici Davranışlar	1-5	128	274,37	3,31	,50	-
		6-10	163	293,41			
		11-15	147	307,49			
		16-20	88	301,10			
		20 üstü	58	278,93			

P<.05

Tablo 4.6'daki değerler incelendiğinde; duygusal yönden incitici davranışlar (X^2= 3,31; p=.506) ve örgütsel adanmışlığın alt boyutu öğretim işlerine adanmada (X^2= 9,31; p=054) öğretmenlerin görüşleri arasında, mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir fark göstermediği görülmektedir. Literatür incelendiğinde (Onbaş, 2007; Alper Apak, 2009; Gülle, 2013; Arslanhan, 2014)'nın çalışmalarında da öğretmenlerin duygusal yönden incinme davranışına maruz kalma düzeylerinin, kıdeme göre farklılık göstermediğini görülmektedir.

Örgütsel adanmışlığın alt boyutları okula adanma (X^2= 14,95; p=.00), öğretmenlik mesleğine adanma (X^2=11,27; p=. 02), çalışma gurubuna adanma (X^2=22,12; p=,00) ve toplam adanma (X^2=17,17; p=,00) boyutlarında kıdeme göre anlamlı bir farklılık görülmektedir. İlgili literatür incelendiğinde (Güner, 2006; Alper Apak, 2009; Çelik, 2011; Ekinci, 2012) çalışmalarında da kıdeme göre, yüksek kıdem lehine, anlamlı farklılık olduğu görülmektedir.

Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre anlamlı farklılık;

Öğretmenlerin toplam örgütsel adanma düzeyleri incelendiğinde, 1-5 yıl arası (SO=292,35), 6-10 yıl arası (SO=275,31), 11-15 yıl arası (SO=274,12) ve 16-20 yıl arası (SO=301,66) ile 20 yıl üstü (373,83) arasında, 20 yıl üstü lehine öğretmenlerin görüşlerinde anlamlı bir fark bulunmuştur.

Öğretmenlerin örgütsel adanmanın alt boyutu okula adanma düzeyleri incelendiğinde, 1-5 yıl arası (SO=291,23), 6-10 yıl arası (SO=269,26), 11-15 yıl arası (SO=283,58), 16-20 yıl arası (SO= 303,82) ile 20 yıl üstü (366,03) arasında, 20 yıl üstünün lehine öğretmenlerin görüşlerinde anlamlı bir fark bulunmuştur.

Öğretmenlerin örgütsel adanmanın alt boyutu öğretmenlik mesleğine adanma düzeyleri incelendiğinde, 1-5 yıl arası (SO=309,65), 6-10 yıl arası (SO= 279,44), 11-15 yıl arası (SO=272,73), 16-20 yıl arası (SO=286,73), 20 yıl üstü (SO=350,23) arasında, 1-5 yıl ve 20 yıl üstü lehine öğretmenlerin görüşlerinde anlamlı bir fark bulunmuştur.

Öğretmenlerin örgütsel adanmanın alt boyutu çalışma grubuna adanma düzeyleri incelendiğinde, 1-5 yıl arası (SO=277,20), 6-10 yıl arası (SO=286,54), 11-15 yıl arası (SO=265,63), 16-20 yıl arası (SO= 322,09) ve ile 20 yıl üstü (373,81) arasında, 20 yıl üstünün lehine öğretmenlerin görüşlerinde anlamlı bir fark bulunmuştur.

Anlamlı farkın çıkması ile öğretmenlerin mesleki kıdemi arttıkça örgütsel adanmışlıklarının da arttığı görülmektedir. Vural (2007) araştırmasında "Öğretmenlerin yaşı ilerledikçe kişilik özelliklerinin olumlu yönde geliştiğini ve güvenilir, sorumluluk sahibi, düzenli çalışmayı seven, nesnel, akılcı davranışlar sergilediklerini" belirtmektedir. Bu durum öğretmenlerin mesleğin içerisinde kalma süreleri arttıkça mesleklerini benimsedikleri, sevdiklerini de göstermektedir. Özkan (2005), Çorbacı (2010), Uygur (2010), İmamoğlu (2011) ve Özdemir"in (2012) araştırmaları da bu sonucu desteklemektedir. Bunun nedeni mesleki kıdemi düşük olan öğretmenlerin okullarına tam olarak adapte olamamaları ve gelecek kaygılarının yüksek olması, mesleki kıdemi yüksek olan öğretmenlerin ise örgütün amaç ve değerlerini kabul etmeleri bunun sonucunda örgüte daha çok bağlanmaları olabilir. Ancak (Babil, 2009; Ekinci, 2012; Cengiz, Turgut ve Kabakçı, 2014; Arslanhan, 2014) tarafından yapılan çalışmalarda, öğretmenlerin örgütsel adanma düzeylerinin, mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği de görülmektedir.

4.7. Öğretmenlerin Duygusal Yönden İncinme ve Örgütsel Adanmışlık Düzeylerine Yönelik Görüşleri Arasındaki İlişki

Öğretmenlerin duygusal yönden incitici davranışlar ve örgütsel adanmışlık düzeylerine arasında anlamlı ilişki olup olmadığını tespit etmek için yapılan Korelâsyon Analizi sonucu elde edilen Tablo 4.7'de gösterilmiştir.

Tablo 4.7. Öğretmenlerin duygusal yönden incitici davranışlar ile örgüte adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişkiye ait korelâsyon analizi tablosu

		Örgütsel Adanmışlık	Okula Adanma	Öğretim İşlerine Adanma	Öğretmenlik Mesleğine Adanma	Çalışma Grubuna Adanma
Duygusal yönden İncitici	r	-,355**	-,299**	-,294**	-,306**	-,318**
	p	,000	,000	,000	,000	,000
	N	584	584	584	584	584

0,00≤r≤0,25 ise çok düşük; 0,26≤r≤0,49 ise düşük; 0,50≤r≤0,69 ise orta;0,70≤r≤0,89 ise yüksek; 0,90≤r≤1,00 ise çok yüksek ilişki

Tablo 4.7 incelendiğinde, öğretmenlerin duygusal yönden incitici davranışlar ve örgütsel adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişki incelendiğinde, aralarında negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin duygusal yönden incitici davranışlar ile toplam örgütsel adanmışlık düzeylerine yönelik görüşleri arasında (r=-355; p=.000) ;okula adanma düzeylerine yönelik görüşleri arasında (r=-299; p=.000), öğretim işlerine adanmışlık düzeylerine yönelik görüşleri arasında (r=-294; p=.000), öğretmenlik mesleğine adanma düzeylerine yönelik görüşleri arasında (r=-306; p=.000), çalışma grubuna adanma düzeylerine yönelik görüşleri arasında (r=-318; p=.000) düşük düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İşini en iyi şekilde yapmaya çalışan, performansı yüksek, başarılı ve nitelikli kişilerin örgütsel adanmışlıklarınında yüksek olduğu görülmektedir. Öğretmenlik mesleğini seçme kararını yaşamındaki en olumlu karar olarak gören, gururla söyleyen, mesleğinde önemli bir yer edinmek isteyen öğretmen, çalışma arkadaşları ile saygı, hoşgörü ve güven temelleri üzerine ilişkiler kurmaya çalışır. Ancak öğretmenlere yönelik çok yoğun ve sistematik olmamakla birlikte yaşanan duygusal yönden incitici davranışlar, öğretmenlerin örgütsel adanmışlık ve alt boyutları; okula adanma, öğretim işlerine adanma, öğretim mesleğine adanma ve çalışma grubuna adanma düzeylerini düşürdüğü söylenebilir. Duygusal yönden incitici davranışlara

maruz kalan öğretmenlerin işyeri stresini yoğun yaşadıklarından, örgütten kısa zamanda kurtulmak istedikleri düşünülmektedir**.** Bunun sonucunda okulda zaman geçirmek için istek duymayabilirler. Ders saatleri dışında okulda zaman geçirmek istemeyeceğinden ders dışında öğrencilerine ek ders yapamayabilir. Ders yapmaktan eskisi kadar zevk alamayabilir. İnformal ilişkilerdeki bozulma çalışma ortamını çekilmez bir duruma getirebilir. Bu ise öğrencilerde başarısızlık, okulda verimsizlik çalışanda ise tatminsizlik yaratabilir. İlgili literatür incelendiğinde (Alper Apak, 2009; Ehi, 2011; Ekinci, 2012; Gülle, 2013; Mete, 2013; Arslanhan, 2014; Ekinci&Yıldırım, 2015) okullarda yaptıkları çalışmalarda yüksek düzeyde incinme davranışına maruz kalan öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerinin düşük olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu bulgular ile bu çalışmanın sonuçları paralellik göstermektedir.

V. BÖLÜM

5. Sonuçlar ve Öneriler

Bu bölümde araştırmamızdan elde edilen bulgular ışığında ulaşılan sonuçlar ve bu sonuçlar çerçevesinde geliştirilen öneriler yer almaktadır.

5.1. Sonuçlar

Öğretmenlerin duygusal yönden incitilme düzeylerine ilişkin görüşleri ($\bar{X}$ =1,31) ortalama ile " hiç" düzeyinde olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin duygusal yönden incitici davranışlara maruz kalma düzeylerine ilişkin görüşleri ortalamaya bakılarak incelendiğinde ortaokul öğretmenlerin okullarında incitici bir durumla nadiren de olsa karşılaştıkları ifade edilebilir.

Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerine ilişkin görüşleri; örgütsel adanmışlığın alt boyutu olan, okula adanma, öğretim işlerine adanma, öğretmenlik mesleğine adanma, çalışma grubuna adanma, toplam adanmışlıkta "çoğu kez" düzeyinde olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğine adanma düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre; duygusal yönden incitici davranışlara maruz kalma düzeylerinde anlamlı fark ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin görüşlerine göre, erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere göre daha fazla duygusal yönden incinme düzeyine sahip oldukları görülmektedir.

Örgütsel adanma toplamında ve alt boyutları olan; okula adanma, öğretim işlerine adanma, çalışma grubuna adanma ve adanma toplam da, öğretmenlerin cinsiyetlerine göre örgütsel adanmışlık düzeylerinde anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır.

Yaş Değişkenine göre; Öğretmenlerin duygusal yönden incitici davranışlara maruz kalma düzeylerine ilişkin görüşleri incelendiğinde, 50 yaş üstü'nün duygusal yönden incitici davranışlara maruz kalma düzeyleri, 21-30 yaş aralığı, 31-40 yaş aralığı, 41-50 yaş aralığına göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerine ilişkin görüşleri incelendiğinde, toplam örgütsel adanma ve alt boyutları olan; okula adanma, öğretim işlerine adanma, öğretmenlik mesleğine adanma, çalışma grubuna adanma boyutlarında, yaş değişkenine göre öğretmenlerin örgüte adanmışlık düzeyleri arasında anlamlı bir fark görülmektedir. Anlamlı farklılık;

Öğretmenlerin toplam örgütsel adanma düzeyleri, 21-30 yaş, 31-40 yaş ve 41-50 yaş ile 50 yaş üstü arasında, 50 yaş üstünün lehine öğretmenlerin görüşlerinde anlamlı bir fark bulunmuştur.

Öğretmenlerin okula adanma düzeyleri, 21-30 yaş, 31-40 yaş ve 41-50 yaş ile 50 yaş üstü arasında, 50 yaş üstünün lehine öğretmenlerin görüşlerinde anlamlı bir fark bulunmuştur.

Öğretmenlerin örgütsel adanmanın alt boyutu öğretim işlerine adanma düzeyleri, 21-30 yaş, 31-40 yaş ve 41-50 yaş ile 50 yaş üstü arasında, 50 yaş üstünün lehine öğretmenlerin görüşlerinde anlamlı bir fark bulunmuştur.

Öğretmenlerin örgütsel adanmanın alt boyutu öğretmenlik mesleğine adanma düzeyleri, 21-30 yaş, 31-40 yaş ve 41-45 yaş ile 50 yaş üstü arasında, 50 yaş üstünün lehine öğretmenlerin görüşlerinde anlamlı bir fark bulunmuştur.

Öğretmenlerin örgütsel adanmanın alt boyutu çalışma grubuna adanma düzeyleri, 21-30 yaş, 31-40 yaş ve 41-50 yaş ile 50 yaş üstü arasında, 50 yaş üstünün lehine öğretmenlerin görüşlerinde anlamlı bir fark bulunmuştur.

Medeni durum değişkenine göre; duygusal yönden incitici davranışlar, örgütsel adanma toplamında ve alt boyutları olan; okula adanma, öğretim işlerine adanma, öğretmenlik mesleğine adanma, çalışma grubuna adanmaya ilişkin öğretmenlerin görüşlerinde anlamlı bir fark görülmemektedir. Anlamlı farkın çıkmaması ile medeni durum değişkenin öğretmen görüşlerinde etkili bir değişken olmadığı söylenebilir.

Öğretmenlerin duygusal yönden incitici davranışlara maruz kalma düzeylerine ilişkin görüşleri incelendiğinde, bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlerden daha çok duygusal yönden incitici davranışlara maruz kaldığı söylenebilir.

Duygusal yönden incitici davranışlar, eğitim durumu değişkenine göre öğretmenlerin görüşlerinde, lisansüstü eğitim yapanlar lehine anlamlı fark olduğu görülmektedir. Duygusal yönden incitici davranışların eğitim düzeyine göre farklılaştığı, yüksek lisans mezunu olan öğretmenlerin daha fazla duygusal yönden incitici davranışa maruz kaldıklarını ortaya çıkmıştır.

Okula adanma, öğretim işlerine adanma, öğretmenlik mesleğine adanma, çalışma grubuna adanma ve örgütsel adanmışlığın toplamında, öğretmen görüşlerinde anlamlı fark ortaya çıkmamıştır. Anlamlı farkın çıkmaması ile eğitim durumu değişkenin, öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerine ilişkin görüşlerinde etkili değişken olmadığı söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerine ilişkin görüşleri incelendiğinde, örgütsel adanmışlık alt boyutları olan; okula adanma, öğretmenlik mesleğine adanma ve örgütsel adanmışlığın toplamında lisansüstü eğitimine sahip öğretmenler lehine, örgütsel adanma düzeyinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

Mesleki kıdem değişkenine göre; duygusal yönden incitici davranışlar ve örgütsel adanmışlığın alt boyutlarından olan; öğretim işlerine adanma boyutlarında, öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı bir fark görülmemektedir.

Öğretmenlerin duygusal yönden incitici davranışlara ilişkin görüşleri incelendiğinde; 11-15 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin "çok yüksek", 6-10 yıl arası ve 16-20 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin "yüksek" düzeyde duygusal yönden incinmeye maruz kaldıkları söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel adanmanın alt boyutu okula adanma düzeylerine ilişkin görüşleri incelendiğinde, 20 yıl üstü mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin "çok yüksek", 16-20 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin "yüksek" düzeyde okula adandıkları söylenebilir.

Örgütsel adanmışlığın toplamında ve örgütsel adanmışlığın alt boyutları olan; okula adanma, öğretmenlik mesleğine adanma, çalışma grubuna adanma boyutlarında, öğretmenlerin görüşleri arasında mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı fark göstermektedir. Anlamlı farklılık;

Öğretmenlerin toplam örgütsel adanma düzeyleri incelendiğinde, 1-5 yıl arası, 6-10 yıl arası, 11-15 yıl arası ve 16-20 yıl arası ile 20 yıl üstü arasında, 20 yıl üstünün lehine öğretmenlerin görüşlerinde anlamlı bir fark bulunmuştur.

Öğretmenlerin örgütsel adanmanın alt boyutu okula adanma düzeyleri incelendiğinde, 1-5 yıl arası, 6-10 yıl arası, 11-15 yıl arası, 16-20 yıl arası ile 20 yıl üstü arasında, 20 yıl üstünün lehine öğretmenlerin görüşlerinde anlamlı bir fark bulunmuştur.

Öğretmenlerin örgütsel adanmanın alt boyutu öğretmenlik mesleğine adanma düzeyleri incelendiğinde, 1-5 yıl arası, 11-15 yıl arası ile 20 yıl üstü arasında, 20 yıl üstü lehine öğretmenlerin görüşlerinde anlamlı bir fark bulunmuştur.

Anlamlı farkın çıkması ile öğretmenlerin mesleki kıdemi arttıkça örgütsel adanmanın da arttığı görülmektedir. Bu durum öğretmenlerin mesleğin içerisinde kalma süreleri arttıkça mesleklerini benimsedikleri, sevdikleri, gurur duyduklarını göstermektedir.

Öğretmenlerin duygusal yönden incinme ve örgütsel adanmışlık düzeylerine yönelik görüşleri arasındaki ilişki incelendiğinde, duygusal yönden incitici davranışlara maruz kalma ve toplamda ve alt boyutları; okula adanma, öğretim işlerine adanma, öğretmenlik mesleğine adanma ve çalışma grubuna adanma boyutları arasında negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin duygusal yönden incitici davranışlarla karşılaştıkça örgüte adanmışlık ve alt boyutları; okula adanma, öğretim işlerine adanma, öğretmenlik mesleğine adanma ve çalışma grubuna adanma düzeylerinin düştüğü söylenebilir.

5.2. Öneriler

Yapılan bu araştırma sonucunda, öğretmenlerin çalıştıkları kurumlarda düşük düzeyde ve sistematik olmamakla birlikte duygusal yönden incitici davranışlara maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin konu ile ilgili bilgilendirilmeleri sağlanmalıdır. Bilgi sahibi olan yöneticiler ve öğretmenler önlemler konusunda daha yapıcı ve etkili davranabileceklerdir.

Öğretmenlerin, duygusal yönden incitici davranışları, korunma yolları ve haklarını arama yöntemleri konusunda bilgilendirilmesi gerekir.

Okullarda şiddeti önleme eylem plânları kapsamına, bir şiddet türü olan duygusal yönden incitici davranışlarda dâhil edilmeli ve kurum kapsamında etik sözleşmeler imzalanarak, yıldırma eylemleri ile mücadele edilmelidir.

Genç öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerinin daha düşük olduğu araştırmanın sonuçları arasındadır. Bu sebeple genç öğretmenlerin örgütsel adanmışlık

düzeylerini arttırıcı eğitimlere, sosyal etkinliklere ve etkili rehberlik çalışmalarına yer verilmelidir.

İncinme mağdurlarının yanı sıra sürece tanıklık eden öğretmenlerin de mesleklerine adanmışlık düzeylerinin daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin adanmışlıklarını yükseltecek önlemler alınmalıdır.

Yöneticiler, öğretmenlerin okula adanmışlıklarını arttırmak için olumlu bir okul iklimi oluşturmalıdırlar.

Duygusal yönden incitici eylemlerinin kayıt altına alınması ve iyileştirme çalışmalarının yapılması adına okullarda belirli aralıklar ile "kapsamlı" memnuniyet değerlendirme anketleri uygulanmalı ve sonuçlar değerlendirilerek gerekli önlemler alınmalıdır.

KAYNAKÇA

Ağca, V.& Ertan, H. (2008). Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarının Demografik Özelliklerine Bağlı Olarak Değişmesi: Antalya'da Beş Yıldızlı Otellerde Bir İnceleme. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 22*, 389-408.

Akça, B.& İrmiş, A. (2006). Yıldırma Davranışının Algılama Boyutu: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı,* (ss.184-187). Atatürk Üniversitesi İİBF, Erzurum.

Çoruk, A.& Akçay, R. C. (2013). Yönetim süreçleri açısından yöneticilerin duygu yönetimi davranışları ölçeği: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, (33), 81-94.

Alam, S., Bahmaei, S., Monazami, M.& Alam, Z. (2013). The relationship between organizational commitment and job burnout among high schools physical education teachers. *Lıfe Scıence Journal-Acta Zhengzhou Unıversıty Overseas Edıtıon,* 10(1), 1268-1273.

Alina-Roxana Dumitru, Burtaverde, V.& Mihaila, T. (2015). Exploring turnover, bullying at work and organizational commitment in the communication field. *Romanian Journal of Experimental Applied Psychology, 6* (4) Retrieved from https://search.proquest.com/docview/1762847739?accountid=15310

Alper Apak. E. G. (2009*). Yıldırma Eylemleri Ve Örgütsel Adanmışlık İlişkisi: İlköğretim Okulu Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Artun, B. (2008). *Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin Örgütsel Adanmışlık Düzeylerinin Örgütsel Değişmeye İlişkin Tutumlarına Etkisi,* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul

Asrar-ul-Haq, M., Kuchinke, K. P.& Iqbal, A. (2017). The relationship between corporate social responsibility, job satisfaction, and organizational commitment: Case of Pakistani higher education. *Journal of Cleaner Production, 142*, 2352-2363.

Atar, G. (2009). *İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adanmışlıkları İle Müdürlerin Liderlik Davranışlarını Algılamaları Arasındaki İlişki (İstanbul İli Anadolu*

Yakası Örneği), Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Aquino, K.,& Thau, S. (2009). Workplace victimization: Aggression from the target's perspective. *Annual review of psychology*, *60*, 717-741.

Ayçiçek, G. (2012). *Olumlu ve Olumsuz Duyguların İşgören Motivasyonu Üzerindeki Etkileri ve Bir Uygulama.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.

Aydın, İ.P. (2002). *İş Yaşamında Stres (2. Baskı).* Ankara: Pegem Akademi Yayınları.

Aydın, İ. S. (2008). *İşyerinde Yıldırma (Mobbing) Algısına İlişkin Bir Alan Çalışması.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Babil, F. (2009*). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Vizyoner Liderlik Özelliklerine Sahip Olmaları İle Öğretmenlerin Örgütsel Adanmaları Arasındaki İlişki,* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.

Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel yayıncılık.

Balay, R. (2000). *Özel ve Resmi Liselerde Yönetici Ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı (Ankara İl Örneği)*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.

Balcı, A. (2003). *Örgütsel sosyalleşme* (2. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Balcı, A. (2000). *Sosyal bilimlerde araştırma, yöntem teknik ve ilkeler*. Ankara: Pegem Akademi yayınları.

Barutçugil, İ. (2004), *Stratejik insan kaynakları yönetimi* (Birinci Baskı).İstanbul: Kariyer Yayıncılık.

Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel davranış* (3. Baskı). Ankara: Feryal Matbaası.

Baykal, E. (2013). *Pozitif ve Negatif Duygulanımın Hata Farkındalığına Etkisinin Göz İzleme Yöntemiyle İncelenmesi,* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Kök, S. B. (2006). İş yaşamında psiko-şiddet sarmalı olarak yıldırma olgusu ve nedenleri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (16), 433-448.

Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel adanmışlık. *Sayıştay Dergisi,* 59, 125-139.

Brodsky, C. M. (1976). *The harassed worker.* MA. Toronto: Lexington Books.

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

Buunk, A. P., Franco, S., Dijkstra, P., & Zurriaga, R. (2017). Mobbing in schools and hospitals in uruguay prevalence and relation to loss of status. *Journal of interpersonal violence*, Vol. 32(5) pp: 623–634. DOI: 10.1177/0886260515625903

Bursalıoğlu, Z. (2002). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.

Cardoso, M., Fornés-Vives, J., & Gili, M. (2016). Implications of psychological harassment on witnesses: an observational study in nursing staff. *Enfermería Global*, (42), 313-323.

Cassito, M. G. (2010).Raising awareness of psychological harassment at work. Albany, NY, USA: World Health Organization, 2003. 20 Haziran 2017 tarihinde http://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh4e.pdf sitesinden alınmıştır.

Celep, C. (2014). *Eğitim örgütlerinde örgütsel adanma* (Genişletilmiş.2.Baskı).Ankara: Nobel Yayıncılık.

Celep, C., Bülbül, T., & Tunç, B. (2000). Aday öğretmenlerin adanma odakları. *VIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi Bilimsel Çalışmaları*, *1*,(ss.569-575). Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Trabzon.

Celep, C., Doyuran, Ş., Sarıdede, U., & Değirmenci, T. (2004). Eğitim örgütlerinde çok boyutlu iş etiği ve örgütsel adanmışlık. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, (ss. 6-9). İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Malatya.

Celep, C. (2000). *Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler*. Ankara: Anı yayıncılık.

Celep,C., Bülbül, T., & Tunç, B. (2000). Aday öğretmenlerin örgütsel adanma odakları. *Trakya Üniversitesi Dergisi, Sosyal Bilimler C Serisi*, 1(1), 79-86.

Celep, C.,& Mete, Y. A. (2005). Eğitim örgütlerinin örgütsel sağlığı ile öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki. *XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi:*

Kongre kitabı cilt 1, (ss.148-152). Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Denizli.

Cemaloğlu, N.& Ertürk, A. (2007). Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin cinsiyet yönünden incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 345-365.

Cengiz, R., Turgut, M.& Kabakçı, A. C. (2014). The determination of organizational dedication levels of lecturers of pes schools. *International Journal of Science Culture and Sport (IntJSCS)*, *2*(5), 582-593.

Cengiz, A. A. (2000). Enformasyon çağında örgüt bağlılığını geliştirmenin yollarına genel bir bakış. *Anadolu Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 16 (1-2)*, 509-538.

Ceylan, L.(2005). *Psikolojik Baskı ve Sınıf Öğretmenleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.

Choong, Y. O., Lau, T. C.& Wong, K. L. (2011). Intrinsic motivation and organizational commitment in the malaysian private higher education institutions: An empirical study. *Researchers World*, *2*(4), 91.

Crosswell, L. J.& Elliott, R. G. (2004). Committed teachers, passionate teachers : the dimension of passion associated with teacher commitment and engagement. In *AARE 2004 Conference*, 28th November - 2nd December, Melbourne, Australia.

Coyne, I., Seigne, E.& Randall, P. (2000). Predicting workplace victim status from personality. *European journal of work and organizational psychology*, *9*(3), 335-349.

Çakar, U.,& Arbak, Y. (2004). Modern yaklaşımlar ışığında değişen duygu-zeka ilişkisi ve duygusal zeka. *DEU Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3), 23-48.

Çakır, B. (2006). *İş Yerinde Yıldırma Eylemlerinin (Mobbing) İşten Ayrılmalara Etkisi Üzerine Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

Çelik, S. (2011). *Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlıkları İle Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Davranışları Arasındaki İlişki.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Çivilidağ, A. & Sargın, N. (2011). Farklı ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerde psikolojik taciz (Mobbing): Antalya İli Örneği, *Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(3), 11-22

Çobanoğlu, Ş.(2005). *İşyerinde duygusal saldırı ve mücadele yöntemleri*, İstanbul: Timaş Yayınları.

Çomak, E. (2011). *İlköğretim Öğretmenlerinin İlköğretim Okullarında Yaşadıkları Yıldırma Durumları.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.

Çorbacı, S. (2010). *İlköğretim Okullarındaki Performans Yönetimi Uygulamaları İle Yönetici Ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Damasio, A.(1999).*Descartes'in Yanılgısı.* İstanbul: Varlık Yayınları.

Davenport, N., Schwartz, R. D.& Elliott, G. P. (2003). *Mobbing-işyerinde duygusal taciz*, (Çev. Osman Cem Önertoy). İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Demirel, Y. (2008). Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Tekstil sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *15*(2), 179-194.

Demirsoy, E. (2009). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

Diamond, L. M.& Aspinwall, L. G. (2003). Emotion regulation across the life span: An integrative perspective emphasizing self-regulation, positive affect, and dyadic processes. *Motivation and Emotion*, *27*(2), 125-156.

Doğan, S.& Kılıç, A. G. S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* (29), 37-61

Doğan, Y.& Özdevecioğlu, M. (2009). Pozitif ve negatif duygusallığın çalışanların performansları üzerindeki etkisi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 1(18), 165-190.

Dumitru, A. R., Burtaverde, V., & Mihaila, T. (2015). Exploring turnover, bullying at work and organizational commitment in the communication field. *Romanian*

Journal of Experimental Applied Psychology, *6*(4). Retrieved from https://search.proquest.com/docview/1762847739? accountid=15310

Duran, E.,& Gümüş, M. (2010). Turizm işletmelerinde duyguların yönetimi sorunu. *11. Ulusal Turizm Kongresi,* (ss.2-5). Adnan Menderes Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelciliği Yüksek Okulu, Aydın.

Düzener, S. (2006). *Özel İlk ve Ortaöğretim Okullarında Toplam Kalite Yönetimi Uygulamasının Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeyine Etkisi.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Druzhilov, S. A. (2012). The problem of mobbing in a college department. *Russian Education & Society*, *54*(4), 69-77.

Ehi, D. Y. (2011). *Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Şiddete (Mobbing) İlişkin Görüşleri.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.

Ekinci, Ö. (2012). *Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Yıldırma Davranışları İle Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

Aytaç, T. (2016). Öğretmenlerin eğitim düzeyinin yıldırma algısına etkisi: meta-analiz çalışması. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, *25*(1), 1-15

Emiroğlu, M. (2011). *Rehber Öğretmenlerin Algıladığı Yıldırma Davranışlarının İncelenmesi (Gaziantep İli Örneği).* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.

Erden, N. S. (2016). Travma Sonrası Stres Bozukluğu, İşyerinde Zorbalık Ve Nörotiklik: Araştırma Önerisi. *Journal of International Social Research*, *9*(46), 674-682.

Erkuş, A. & Günlü, E. (2008). Duygusal zekânın dönüşümcü liderlik üzerine etkileri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 9*(2), 187-209.

Ertürk, M. (2014). *İlköğretim Okul Müdürlerinin Öğretmenler Tarafından Algılanan Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi (Gaziantep İli Örneği).* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.

Ertürk, A. (2005). *Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemleri.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Ertürk, A. (2011). *İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmen Ve Yöneticilere Yönelik Duygusal Yıldırma Davranışlarının İncelenmesi.* Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Eroğlu, S. (2007). *Toplam Kalite Yönetimi Uygulanan Ortaöğretim Kurumlarında Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık ve Motivasyon Düzeyleri.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Feldman, R. S. (1996). *Understanding Psychology*. ABD: McGraw Hill Inc.

Firestone, W. A.,& Pennell, J. R. (1993). Teacher commitment, working conditions, and differential incentive policies. *Review of educational research, 63*(4), 489-525.

Fukuyama, F. (1998). *Güven: sosyal erdemler ve refahın yaratılması*. (Çev. Ahmet Buğdaycı). Ankara: Türkiye İs Bankası Yayınları.

Gemzøe Mikkelsen, E.,& Einarsen, S. (2002). Relationships between exposure to bullying at work and psychological and psychosomatic health complaints: The role of state negative affectivity and generalized self–efficacy. *Scandinavian journal of psychology, 43*(5), 397-405.

Glasø, L., PhD, & Notelaers, G., PhD. (2012). Workplace bullying, emotions, and outcomes. *Violence and Victims, 27*(3), 360-77. Retrieved from https://search.proquest.com/docview/1020639291?accountid=15310

Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış, 2*(1), 37-56.

Güner, H. (2006). *Öğretmenlerin Adanmışlık Sorunu: İstanbul İli Örneğinde Bir Çalışma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Gök, T. (2009). *İlköğretim Okullarının Kurum Denetiminde Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Müfettiş ve Okul Müdürü Görüşleri (Muğla İli Örneği),* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.

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

Gökçe, A.T., (2008a). *Mobbing: iş yerinde yıldırma ve başa çıkma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.

Gökçe, A.T., (2008b). *Mobbing: iş yerinde yıldırma eğitim örneği*, Ankara: Pegem Akademi Yayınları.

Güçlü, H. (2006). *Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Gülle, M. (2013). *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldırma Algıları ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi (Hatay İli Örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.

Güner, H. (2006). *Öğretmenlerin Adanmışlık Sorunu: İstanbul İli Örneğinde Bir Çalışma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Güngör, M. (2008). *Çalışma hayatında psikolojik taciz*. İstanbul: Derin Yayınları.

Güven, B. Pozitif Yaklaşımın Avantajı. (http://www.isteinsan.com.tr. 27.05.2017 tarihinde erişildi.)

Goleman, D. (1996). *Duygusal zekâ neden ıq' dan daha önemlidir?* (Çev. B. S. Yüksel). İstanbul: Varlık Yayınları.

Hubert, A. B.,& Van Veldhoven, M. (2001). Risk sectors for undesirable behaviour and mobbing. *European journal of work and organizational psychology*, *10*(4), 415-424.

Firestone, W. A.,& Pennell, J. R. (1993). Teacher commitment, working conditions, and differential incentive policies. *Review of educational research*, *63*(4), 489-525.

Herman, N. (2003). *İş yaşamında bütünsel beyin,* (çev. M.Öner). İstanbul: Hayat Yayınları.

Hirogoyen, M. F.(2000). *Manevi taciz.* (Çev. Heval Bucak). İstanbul: Güncel Yayıncılık.

Hubert, A. B.,& Van Veldhoven, M. (2001). Risk sectors for undesirable behaviour and mobbing. *European journal of work and organizational psychology*, *10*(4), 415-424.

Hüsrevşahi, S. P. (2015). Relationship between organizational mobbing and silence behavior among teachers. *Educational Sciences: Theory & Practice,* 15(5), 1-10

Işıkhan, V. (2004). *Çalışma hayatında stres ve başa çıkma yolları*. Ankara: Sandal Yayınları.

İmamoğlu, G. (2011). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Ve Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

İnce, M.,& Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi.

İşcan, Ö. F.,& Naktiyok, A. (2004). Çalışanların örgütsel bağdaşımlarının belirleyicileri olarak örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet algıları. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 59*(1), 181-201.

Jordan, G., Miglič, G., Todorović, I., & Marič, M. (2017). Psychological empowerment, job satisfaction and organizational commitment among lecturers in higher education: comparison of six cee countries. *Organizacija, 50*(1), 17-32.

Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi.* Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Katz, D. ve Kahn, R.L. (1977). *Örgütlerin toplumsal psikolojisi.* (H. Can ve Y. Bayar, Çeviren). Ankara: Doğan Basımevi.

Kaukiainen, A., Salmivalli, C., Björkqvist, K., Österman, K., Lahtinen, A., Kostamo, A., & Lagerspetz, K. (2001). Overt and covert aggression in work settings in relation to the subjective well-being of employees. *Aggressive Behavior, 27*(5), 360-371.

Keleş, R.,& Ünsal, A. (1982). *Kent ve siyasal şiddet*. Ankara: AÜ SBF Basın ve Yayın Yüksek Okulu Basımevi.

Kervancı, F. (2008). *Büro Çalışanlarının Duygu Yönetimi Yeterlilik Düzeylerinin Geliştirilmesinde Duygu Yönetimi Eğitimi Programının Etkisi.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Kivimäki, M., Elovainio, M., & Vahtera, J. (2000). Workplace bullying and sickness absence in hospital staff. *Occupational and Environmental Medicine, 57*(10), 656-660.

Koca, Y. S. (2009). *Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.*

Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Koc, M.,& Bulut, H. U. (2009). Ortaöğretim öğretmenlerinde mobbing: cinsiyet yaş ve lise türü değişkenleri açısından incelenmesi. *International Online Journal of Educational Sciences*, 1(1), 64 – 80.

Korkmaz, M. (2005). Duyguların ve liderlik stillerinin öğretmenlerin performansı üzerinde etkisi. *Kuram ve Uygulamada Egitim Yönetimi Dergisi*, 11(3), 401-422.

Korkmaz, M.,& Cemaloglu, N. (2010). Relationship between organizational learning and workplace bullying in learning organizations. *Educational Research Quarterly, 33*(3), 3-38

Kurşunoğlu, A.,& Tanrıöğen, E. B. A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 28*(28), 101-115.

Kutlay, Y. (2012). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Adanmışlık ve Öz Yeterliliklerinin Örgütsel Sessizlikleri Üzerine Etkisi.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Laçiner, V. (2006). Mobbing (İşyerinde psikolojik taciz). *Avaliable at: www. usakgundem. com/makale. php*.

Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and victims, 5*(2), 119-126.

Leymann, H.,& Gustafsson, A. (1996). Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders. *European Journal of work and organizational psychology, 5*(2), 251-275.

Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European journal of work and organizational psychology, 5*(2), 165-184.

Mammadov, E. (2010). *Türkiye Ve Azerbaycan'daki İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Yaşadıkları Yıldırma (Mobbing) Davranışlarının Karşılaştırılması.* Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Mete, Y. A. (2013). Yüksek öğretim kurumlarında psikolojik yıldırma (terör): Uygulayanlar, mağdurlar ve seyirciler. *International Journal of Social Science*, 6(2), 977-993.

Mayer, J. D., Di Paolo, M., & Salovey, P. (1990). Perceiving affective content in ambiguous visual stimuli: A component of emotional intelligence. *Journal Of Personality Assessment*, *54*(3-4), 772-781.

Meyer, J. P.,& Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, *11*(3), 299-326.

Mościcka-Teske, A., Drabek, M., & Pyżalski, J. (2013). Experienced bullying and hostile behavior in the workplace and symptoms of burnout in teachers. *Medycyna pracy*, *65*(4), 535-542.

Niedl, K. (1996). Mobbing and well-being: Economic and personnel development implications. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, *5*(2), 239-249.

Niven, K. (2016). Why do people engage in interpersonal emotion regulation at work?. *Organizational Psychology Review*, *6*(4), 305-323.

Okan, H. (2010). *Ortaöğretim Öğretmenlerinin Karşılaştıkları Yıldırıcı Davranışlar İle İş Doyumu Arasındaki İlişki.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Onaran, O. (1981). *Çalışma yaşamında güdülenme kuramları*. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi.

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

Otto, K.,& Mamatoglu, N. (2015). Why does interactional justice promote organizational loyalty, job performance, and prevent mental impairment? The role of social support and social stressors. *The Journal of psychology*, *149*(2), 193-218.

Öğüt, A. ve Demirsel, M. T. (2006). *İş dünyasında etik dışı örgütsel davranış sarmalının arka planı: mobbing süreci ve mobbing aktörleri*. II. Uygulamalı Etik Kongresi. Sözlü bildiri, Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Ankara.

Özcan, E.B. (2008). *Örgütsel Bağlılık ve İş Değerleri Arasındaki İlişki Örgütsel Bağlılık ve İş Değerleri Arasındaki İlişkinin İncelemesi*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Özcan, N. (2011). *Mobbingin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi Ve Örgütsel Sessizlik: Karaman İl Özel İdaresinde Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, T.C. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.

Özdemir, A. (2012). *İlköğretim Okul Müdürlerinin Demokratik Tutumlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Algısı İle İlişkisi,* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Özden, Y. (2004). *Eğitim ve okul yöneticiliği el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Özdevecioğlu, M. (2013). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *18*(2). 113-130.

Özkalp, E.,& Cengiz, A. A. (2003). İşyerinde duygular ve yönetimi. *11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi* (ss. 943-955). Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Afyon.

Pehlivan, A., (2002). *İş yaşamında stres*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.

Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of applied psychology*, *59*(5), 603-609

Psunder, M. (2015). Mobbing in Schools: Teachers' Experiences, Reactions and Perspectives. *Egitim ve Bilim*, 40(180). 25-35

Rafaeli, A.,& Worline, M. (2001). Individual emotion in work organizations. *Social science information*, 40(1), 95-123.

Ramage, R. (1996). Mobbing in the workplace-part two. *New Law Journal*, 146, 1593-1597.

Rayner, C. (1997). The incidence of workplace bullying. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, *7*(3), 199-208.

Robbins, S. P., Judge, T. A. (2013). *Örgütsel Davranış* (Çev ed. İnci Erdem), Ankara: Nobel Yayınevi

Rawlinson, C.ve Tong, D. (2005). Bullying Tactics. Accounting & Tax Periodicals *Accountancy Age.* 18

Sabri, P. S. U., Ilyas, M., & Amjad, Z. (2013). The ımpact of organizational culture on commitment of teachers in private sector of higher education. *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology*, *11*(2), 69-76.

Salovey, P.,& Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, cognition and personality*, 9(3), 185-211.

Sarıdere, U. ve Doyuran, Ş. (2004). Eğitim örgütlerinde örgütsel adanmışlığın işten ayrılma niyetine etkisi. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultaynda sunulan bildiri*, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Malatya.

Seçer, Ş., (2005), "Çalışma Yaşamında Duygular ve Duygusal Emek: Sosyoloji, Psikoloji ve Örgüt Teorisi Açısından Bir Değerlendirme", *İktisat Fakültesi Sosyal Siyaset Konferansları,* Prof. Dr. Nevzat Yalçıntaş'a Armağan Özel Sayısı, 50. Kitap, İstanbul: İÜ Yayınevi, 813-834.

Sekman, M. (2006). *Kişisel ataleti yenmek*, İstanbul: Alfa Yayıncılık.

Sezer, F. (2005). *İlköğretim Okulu Müdürlerinin Sergiledikleri Liderlik Stillerinin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Shagholi, R., Zabihi, M. R., Atefi, M., & Moayedi, F. (2011). The consequences of organizational commitment in education. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *15*, 246-250.

Schüpbach, K.,& Torre, R. (1996). *Mobbing verstehen, überwinden, vermeiden: ein leitfaden für führungskräfte und personalverantwortliche:[1. Mobbing-Buch der Schweiz]*. Kaufmännischer Verband Zürich.

Sheldon, M. E. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative science quarterly*, 143-150.

Sığrı, Ü. (2007). "İş Görenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,* 7 (2), 261-278.

Solmuş, T. (2005). "İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz ve Duygusal Zorbalık/Taciz (Mobbing)" *İş- Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7(2), 1-14.

Sönmezışık, S. (2011). *Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin Yıldırmaya İlişkin Algıları.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Şimşek, M. Ş. (1999). *Yönetim ve organizasyon.* (5. Baskı). Ankara: Nobel Yayıncılık.

Takmak, H. (2016). *Okul Yöneticilerinin Öğretmenlerin Duygularını Yönetme Yeterlikleri.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.

Tan, Ç. (2006). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Konusundaki Algıları.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.

Tan, Ç. (2012). *İlköğretim Okul Yöneticilerinin Takım Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin İş Doyumu, Örgütsel Adanmışlık Ve Örgütsel Vatandaşlık Düzeylerine Etkisi.* Yayımlanmamış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.

Tınaz, P. (2006). *İş yaşamında psikolojik taciz,* İstanbul: Beta Yayıncılık.

Tınaz, P., Bayram, F., & Ergin, H. (2008). *Çalışma psikolojisi ve hukuki boyutlarıyla işyerinde psikolojik taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Yayınları.

Tınaz, P. (2011). *İşyerinde Psikolojik Taciz,* İstanbul: Beta Yayınları.

Topaloğlu M., Koç, H., & Yavuz, E. (2008). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bazı temel faktörler açısından analizi, *Kamu İş Dergisi,* 9(4), 15 Haziran 2017 tarihinde http://www.kamu-is.org.tr/pdf/949.pdf sitesinden alınmıştır.

Töremen, F. (2004). İlköğretim okullarının sahip oldukları sosyal sermaye konusunda öğretmen görüşleri (Elazığ ili Örneği), XIII. *Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, Sözlü bildiri, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Malatya

Tutar, H. (2004). *İşyerinde duygusal taciz.* Ankara: Platin Yayınları

Tutar, H. (2005). *Örgütlerde psikolojik şiddet*. İstanbul: Platin Yayınları.

Tutar, H. (2015). *Mobbing (nedenleri ve başa çıkma stratejileri: kuramsal yaklaşım)*. Ankara: Detay Yayınları.

Ünal, A., Türkay, O ve Taşar, O. (2011). Motivasyonel ve yapısal etkenler altında duygusal emeğin işe bağlılığa etkisi. ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 7 (14), 201-222

Uluğ, F. (1999). *Eğitimde grup süreçleri. TODAİE Yayın*, (295).

Uygur, A. (2007). Örgütsel bağlılık ile işgören performansı ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 71-85.

Vural, E. (2007), *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Kişilik Özellikleri İle Okul Kültürü Algıları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi,* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Wallace, J. E. (1995). Organizational and professional commitment in professional and nonprofessional organizations. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 40, No. 2 (Jun., 1995). pp. 228-255.

Yaylacı, G. Ö. (2006). *Kariyer yaşamında duygusal zekâ ve iletişim yeteneği.* İstanbul: Hayat Yayınları.

Yamada, D. C. (2000, March). The phenomenon of "workplace bullying" and the need for status-blind hostile work environment protection. *Georgetown Law Journal,* 88, 1-48.

Yıldırım, T. (2008). *İlköğretim Okullarında Öğretmen-Yönetici İlişkilerinde Yıldırma ve Etkileri.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Zabrodska, K.,& Kveton, P. (2012). Workplace bullying in czech universities: prevalence, forms and organisational context. *Socıologıcky Casopıs-Czech Socıologıcal Revıew*, *48*(4), 641-668.

Zapf, D., Knorz, C., & Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes. *European Journal of work and organizational psychology*, *5*(2), 215-237.

Zeren, H. (2007). *İlköğretim Okulu Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Stilinin Bu Okulda Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarına Etkisinin Araştırılması.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.

Zöğ, H. (2007). *İstanbul İli Kâğıthane İlçesinde Görev Yapan İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adanmışlıkları İle İş Doyumları Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

EKLER

EK -1: ÖLÇEK FORMU

Değerli öğretmenim, aşağıda ölçek, çalışmakta olduğunuz okulda karşılaşabileceğiniz duygusal yönden incitici davranışları ve örgütünüze olan bakış açınızla ilgili bazı durumları belirlemeye yönelik soruları içermektedir. Bu davranışlarla karşılaşma sıklığınıza göre **„Her Zaman" – „Çoğu Kez" – „Ara Sıra" – „Nadiren" ve „Hiç"** seçeneklerinden birini işaretleyiniz. Değerli vaktinizi ayırıp bu çalışmaya verdiğiniz destekten dolayı teşekkür eder, saygılar sunarım.

Nurcan UYGUR
AİBU EBE EYDP ABD Yüksek Lisans Öğrencisi

BİLGİLER
1. Cinsiyet : ( ) Erkek ( ) Kadın
2. Yaş : ( ) 21-30 ( ) 31-40 ( ) 41-50 ( )50 üstü
3. Medeni Durum : ( ) Bekar ( ) Evli ( ) Boşanmış
4. Öğrenim Durumu : ( ) Lisans ( ) Lisansüstü (Yüksek Lisans/Doktora)
5. Kıdem Yılı : ( ) 1-5 ( ) 6-10 ( ) 11-15 ( ) 16-20 ( ) 20 üstü

	DAVRANIŞLAR	Her zaman	Çoğu kez	Ara sıra	Nadiren	Hiç
1.	Okul etkinliklerinde aktif görevler almasının engellenmesi	5	4	3	2	1
2.	Kişisel ve mesleki gelişim sağlayabilecek etkinliklere katılmasına izin verilmemesi	5	4	3	2	1
3.	Sözünün kesilmesi	5	4	3	2	1
4.	Başkalarının yanında yüksek sesle azarlanması	5	4	3	2	1
5.	Yaptığı islerin haksızca eleştirilmesi	5	4	3	2	1
6.	Mağdurun başarılarının küçümsenmesi	5	4	3	2	1
7.	Telefonla gereksiz yere veya kasıtlı aranarak rahatsız edilmesi	5	4	3	2	1
8.	Sözle tehdit edilmesi	5	4	3	2	1
9.	Yazılı tehditlerde bulunulması	5	4	3	2	1
10.	Jestler, bakışlar ve imalar yoluyla iletişim kurmasının engellenmesi	5	4	3	2	1
11.	Gelen telefonların haber verilmemesi gibi, başkalarının kendisine ulaşmasının engellenmesi	5	4	3	2	1
12.	Kendisiyle konuşulmaması	5	4	3	2	1
13.	Okul müdürü ile görüşmesinin engellenmesi	5	4	3	2	1
14.	Öğretmenler odasında yanına kimsenin oturmaması	5	4	3	2	1
15.	Meslektaşlarıyla iletişim kurmasının engellenmesi	5	4	3	2	1
16.	Kişi ortama girdiğinde konuşmanın kesilmesi veya konunun değiştirilmesi	5	4	3	2	1
17.	İş dışı toplantı veya sosyal faaliyetlerden dışlanması	5	4	3	2	1
18.	Herhangi bir ortamda "yokmuş" gibi davranılması	5	4	3	2	1
19.	Özgüvenini veya itibarını olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanması	5	4	3	2	1
20.	Çabalarının yağcılık, kıyakçılık olarak değerlendirilmesi	5	4	3	2	1
21.	İşle ilgili aldığı kararların yanlışmış gibi sorgulanması	5	4	3	2	1
22.	Verilen görevlerde kendisine güvenilmeyerek, işin her aşamasının takip edilmesi	5	4	3	2	1
23.	İftira atılması	5	4	3	2	1
24.	Hakkında dedikodu çıkarılması	5	4	3	2	1
25.	Güvenilmez olduğunun ima edilmesi	5	4	3	2	1

	DAVRANIŞLAR	Her zaman	Çoğu kez	Ara sıra	Nadiren	Hiç
26.	Kendisinin bulunmadığı ortamlarda başkalarına (veli, öğrenci, müfettiş gibi) kötülenmesi	5	4	3	2	1
27.	Başkaları tarafından yapılan hatalardan sorumlu tutulması	5	4	3	2	1
28.	Eşinin mesleği ile ilgili imalarda bulunulması	5	4	3	2	1
29.	Onur kırıcı isimlerle/lakapla anılması	5	4	3	2	1
30.	Özel yaşamıyla alay edilmesi	5	4	3	2	1
31.	Doğum yeri/bölgesiyle alay edilmesi	5	4	3	2	1
32.	Onur kırıcı şakalar yapılması	5	4	3	2	1
33.	Okul için benden normal olarak beklenilenden fazla çaba göstermekteyim.	5	4	3	2	1
34.	Dersle ilgili olarak ders dışında öğrencilere zaman ayırmaktayım.	5	4	3	2	1
35.	Öğretmenlik mesleğini seçme kararımı yaşamımdaki en olumlu karar olarak değerlendirmekteyim.	5	4	3	2	1
36.	Ders aralarında öğretmen arkadaşlarımla birlikte olmaktan hoşlanmaktayım.	5	4	3	2	1
37.	Alanımla ilgili ders olmasa da bu okulda kalmak için başka derse girmeyi kabul edebilirim.	5	4	3	2	1
38.	Günlük olarak planlanan derslerimi yetiştiremediğim zaman ek ders yapma fırsatı aramaktayım.	5	4	3	2	1
39.	Öğretmenlik mesleğinin değerlerini diğer mesleki değerlerden üstün görmekteyim.	5	4	3	2	1
40.	Bu okuldaki öğretmen arkadaşlarımdan başkalarına gururla bahsederim.	5	4	3	2	1
41.	Bu okuldan gurur duymaktayım.	5	4	3	2	1
42.	Herhangi bir uyarana (zil) gerek kalmaksızın dersime zamanında girerim.	5	4	3	2	1
43.	Öğretmen olduğumu başkalarına gururla söylerim.	5	4	3	2	1
44.	Bu okuldaki öğretmenler beni en yakın dostları olarak görmekte.	5	4	3	2	1
45.	**Okul yönetiminin öğretmenlere ilişkin uygulamasını onaylamıyorum.***	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**
46.	Okuldaki işime dört elle sarılmaktayım.	5	4	3	2	1
47.	Öğretmenlik mesleğinde önemli bir yer edinmek (tanınmak) istiyorum.	5	4	3	2	1
48.	Yaşantımdaki en iyi arkadaşlarım bu okuldaki öğretmenlerdir.	5	4	3	2	1
49.	Bu okul bende çalışma şevki uyandırmaktadır.	5	4	3	2	1
50.	Öğrencilerimin aile yaşantısı hakkında bilgi edinmeye çalışırım.	5	4	3	2	1
51.	Öğretmenlik mesleğini, çalışma hayatı için ideal bir meslek olarak görmekteyim.	5	4	3	2	1
52.	Bu okuldaki öğretmenlerle okul dışında da ilişkimi sürdürmekteyim.	5	4	3	2	1
53.	Başka okulda çalışma şansına sahip olduğum halde, bu okulda çalışmaktan hoşlanıyorum.	5	4	3	2	1
54.	Başarısız öğrencimin istenilen başarıyı göstermesi için fazla çaba göstermekteyim.	5	4	3	2	1
55.	Çalışmama ekonomik açıdan gerek kalmasa da öğretmenlik mesleğini sürdürebilirim.	5	4	3	2	1
56.	Kendimi, bu okuldaki öğretmenlerin en yakın dostu olarak görmekteyim.	5	4	3	2	1
57.	**Bu okuldaki insanlar arası ilişkiyi onaylamıyorum.***	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**
58.	Ders yapmaktan zevk alıyorum.	5	4	3	2	1
59.	Bu okulun geleceği beni gerçekten ilgilendirmektedir.	5	4	3	2	1
60.	Bu okul çalışabileceğim okullar içerisinde en iyisidir.	5	4	3	2	1

(*) Ters yönde puanlanmıştır.

EK-2: ÖLÇEK İZİNLERİ İLE İLGİLİ E-POSTA YAZIŞMALARI

Asiye Toker Gokce <asi.gokce@kocaeli.edu.tr> 9 Mart 2016 14:02
Alıcı: Nurcan uygur <nurcanuygur@gmail.com>

merhaba nurcan,

ölçeğimi kaynak gösterme kurallarına uyman koşulu ile kullanabilirsin. kolay gelsin.

On 09/03/16 10:02, **Nurcan uygur** <nurcanuygur@gmail.com> wrote:

--
Doç.Dr.Asiye Toker Gökçe
Kocaeli Üniversitesi
Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü
Umuttepe Yerleşkesi
İzmit /Kocaeli
tel: 262 3032431
mobil: 0 533 3372772

Cevat Celep <ccelep@gmail.com> 17 Mart 2016 09:26
Alıcı: Nurcan uygur <nurcanuygur@gmail.com>

Sayın Nurcan hanım
Atıf yapmak koşuluyla kullanabilirsiniz

iPhone'umdan gönderildi

17 Mar 2016 tarihinde 09:19 saatinde, Nurcan uygur <nurcanuygur@gmail.com> şunları yazdı:
[Alıntılanan metin gizlendi]

EK-3: ARAŞTIRMA İZNİ

T.C.
BOLU VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 93554413-605-E.4038257
Konu : Araştırma İzni (Nurcan UYĞUR)

11/04/2016

VALİLİK MAKAMINA

İlgi: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğünün 30/03/2016 tarih ve 26073066-605.01-4121 sayılı yazısı.

Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğünün ilgi yazısı ile Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı 2. Öğretim tezli yüksek lisans programı öğrencisi Nurcan UYĞUR' un "Ortaokullarda duygusal yönden incitici davranışlar ve örgüte adanmışlık arasındaki ilişki" konulu tez çalışmasına veri sağlamak için Müdürlüğümüze bağlı ortaokullardaki öğretmenlere ölçek uygulamak istenmektedir.

Uygulanması talep edilen araştırma izni, Bakanlığımız Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 2012/13 sayılı Genelgesi gereği Müdürlüğümüzce uygun mütalaa edilmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Yusuf CENGİZ
Milli Eğitim Müdürü

OLUR
11/04/2016

Ayhan KARTLI
Vali a.
Vali Yardımcısı

Güvenli Elektronik
İmzalı Aslı ile Aynıdır.
11 Nisan 2016
Afet YILMAZ
Bolu M.E.M. Destek Hizmetleri

EK: İlgi Yazı (16 Sayfa)

Tabaklar Mahallesi Cumhuriyet Caddesi Anadolu Sokak BOLU
Elektronik Ağ: http://bolu.meb.gov.tr/
e-posta: kultur14@meb.gov.tr

Ayrıntılı Bilgi: Ş.YILDIZ
Tel: 0 (374) 254 50 78
Faks:0 (374) 254 51 30

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. http://evraksorgu.meb.gov.tr adresinden 0f36-14da-3e12-b7a3-435a kodu ile teyit edilebilir.

EK 4: KOLMOGOROV- SMİRNOV TESTİ SONUÇLARI

Cinsiyet Değişkenine Göre Araştırma Verilerinin Normalliğini Test Eden Kolmogorov- Smirnov Testi

	Cinsiyet	Kolmogorov-Smirnov		
		Çarpıklık	Basıklık	Sig.
Duygusal yönden incinme	Erkek	,159	,318	,000
	Kadın	,130	,260	,000
Adanmatoplam	Erkek	,159	,318	,003
	Kadın	,130	,260	,012
Okulaadanma	Erkek	,159	,318	,019
	Kadın	,130	,260	,059
Öğretimislerineadanma	Erkek	,159	,318	,000
	Kadın	,130	,260	,000
Öğretmenlikmesleğineadanma	Erkek	,159	,318	,000
	Kadın	,130	,260	,000
Çalışmagrubunaadanma	Erkek	,159	,318	,003
	Kadın	,130	,260	,000

* p<. 05

Yaş Değişkenine Göre Araştırma Verilerinin Normalliğini Test Eden Kolmogorov-Smirnov Testi

	Yaş	Kolmogorov-Smirnov		
		Çarpıklık	Basıklık	Sig.
Duygusal yönden incinme	21-30	,200	,397	,000
	31-40	,135	,269	,000
	41-50	,263	,520	,000
	50 +	,448	,872	,006
Adanmatoplam	21-30	,200	,397	,006
	31-40	,135	,269	,022
	41-50	,263	,520	,017
	50 +	,448	,872	,117
Okulaadanma	21-30	,200	,397	,007
	31-40	,135	,269	,000
	41-50	,263	,520	,025
	50 +	,448	,872	,200*
Öğretimislerineadanma	21-30	,200	,397	,000
	31-40	,135	,269	,000
	41-50	,263	,520	,001
	50 +	,448	,872	,028
Öğretmenlikmesleğineadanma	21-30	,200	,397	,000
	31-40	,135	,269	,000
	41-50	,263	,520	,000
	50 +	,448	,872	,006
Çalışmagrubunaadanma	21-30	,200	,397	,200*
	31-40	,135	,269	,000
	41-50	,263	,520	,002
	50 +	,448	,872	,138

* p<. 05

Medeni Durum Değişkenine Göre Araştırma Verilerinin Normalliğini Test Eden Kolmogorov- Smirnov Testi

	Cinsiyet	Kolmogorov-Smirnov		
		Çarpıklık	Basıklık	Sig.
Duygusal yönden incinme	Evli	,226	,449	,000
	Bekâr	,113	,225	,000
Adanmatoplam	Evli	,226	,449	,062
	Bekâr	,113	,225	,031
Okulaadanma	Evli	,226	,449	,060
	Bekâr	,113	,225	,000
Öğretimislerineadanma	Evli	,226	,449	,000
	Bekâr	,113	,225	,000
Öğretmenlikmesleğineadanma	Evli	,226	,449	,000
	Bekâr	,113	,225	,000
Çalışmagrubunaadanma	Evli	,226	,449	,020
	Bekâr	,113	,225	,000

* p<. 05

Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Araştırma Verilerinin Normalliğini Test Eden Kolmogorov- Smirnov Testi

	Öğrenim Durumu	Kolmogorov-Smirnov		
		Çarpıklık	**Basıklık**	**Sig.**
Duygusal yönden incinme	Lisans	,109	,217	,000
	Lisansüstü	,271	,535	,000
Adanmatoplam	Lisans	,109	,217	,000
	Lisansüstü	,271	,535	,416
Okulaadanma	Lisans	,109	,217	,003
	Lisansüstü	,271	,535	,549
Öğretimislerineadanma	Lisans	,109	,217	,000
	Lisansüstü	,271	,535	,097
Öğretmenlikmesleğineadanma	Lisans	,109	,217	,000
	Lisansüstü	,271	,535	,000
Çalışmagrubunaadanma	Lisans	,109	,217	,000
	Lisansüstü	,271	,535	,062

* p<. 05

Kıdem Değişkenine Göre Araştırma Verilerinin Normalliğini Test Eden Kolmogorov- Smirnov Testi

	Kıdem	Kolmogorov-Smirnov		
		Çarpıklık	Basıklık	Sig.
Duygusal yönden incinme	1-5	,214	,425	,000
	6-10	,190	,378	,000
	11-15	,200	,397	,000
	16-20	,257	,508	,000
	20 +	,314	,618	,000
Adanma toplam	1-5	,214	,425	,000
	6-10	,190	,378	,742
	11-15	,200	,397	,121
	16-20	,257	,508	,000
	20 +	,314	,618	,001
Okula adanma	1-5	,214	,425	,010
	6-10	,190	,378	,446
	11-15	,200	,397	,096
	16-20	,257	,508	,001
	20 +	,314	,618	,350
Öğretim islerine adanma	1-5	,214	,425	,000
	6-10	,190	,378	,005
	11-15	,200	,397	,012
	16-20	,257	,508	,000
	20 +	,314	,618	,000
Öğretmenlik mesleğine adanma	1-5	,214	,425	,000
	6-10	,190	,378	,000
	11-15	,200	,397	,000
	16-20	,257	,508	,000
	20 +	,314	,618	,000
Çalışma grubuna adanma	1-5	,214	,425	,004
	6-10	,190	,378	,027
	11-15	,200	,397	,023
	16-20	,257	,508	,000
	20 +	,314	,618	,001

* p<. 05

EK-5: ETİK KURUL RAPORU

Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu

Nurcan UYĞUR
Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetimi Denetimi A. B. D

Sayın Nurcan UYĞUR,

"Bolu İli Ortaokullarında Çalışan Öğretmenlerin Karşılaştıkları Duygusal Yönden İncitici Davranışlar İle Örgüte Adanmışlıklarına İlişkin Görüşleri Nelerdir?" konulu araştırmanız ile ilgili olarak Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kuruluna yapmış olduğunuz başvuru (Protokol NO. 2016/151) Kurulumuzun 14.11.2016 tarihli ve 2016/06 toplantısında değerlendirilerek etik olarak uygun bulunmuştur. Bilgilerinize sunarız.

Prof. Dr. Hamit COŞKUN (Başkan)

Prof. Dr. Mehmet ERYİĞİT(Üye)

Doç. Dr. Altay Eren(Üye)

Doç. Dr. H. Birol YALÇIN (Üye)

Doç. Dr. Seval ALKOY(Üye)

Y. Doç. Dr. Abdullah DURAKOĞLU (Üye)

Av. Zuhal Demirci(Üye)