

 <http://dx.doi.org/10.26450/jshsr.1923>

 **Doç Dr. Ahmet AYIK**  
Atatürk Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, EYTPE, Erzurum/ TÜRKİYE

 **Okan DİŞ**  
Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, EYTPE, Ankara/ TÜRKİYE

 **Gönül ŞAYIR**  
Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, EYTPE, Ankara/ TÜRKİYE

**Citation:** Ayık, A., Diş, O. & Şayir, G. (2020). Öğretmenlerin karşılaştıkları yıldırma (mobbing) davranışları ile örgütsel iklim ve işe yabancılaşma algıları arasındaki ilişki. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 7(55), 1603-1617.

## ÖĞRETMENLERİN KARŞILAŞTIKLARI YILDIRMA (MOBBİNG) DAVRANIŞLARI İLE ÖRGÜTSEL İKLİM VE İŞE YABANCILAŞMA ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİ<sup>1</sup>

### ÖZET

Bu araştırma ile ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin karşılaştıkları yıldırma davranışları ile örgüt iklimi ve işe yabancılaşma algıları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın evrenini 2017- 2018 eğitim öğretim yılında Erzurum ili Palandöken ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı 22 ortaokulda görev yapmakta olan 669 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise, basit tesadüfi örneklem yöntemi ile belirlenen 240 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplamak amacıyla; araştırmacı tarafından geliştirilen “Kişisel Bilgi Formu”, Tanhan ve Çam (2011) tarafından geliştirilen “Yıldırma Ölçeği”, Steve Hoy ve Tarter (1997) tarafından geliştirilen, Yılmaz ve Altinkurt (2013) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan “Örgüt İklimi Ölçeği” ve Elma (2003) tarafından geliştirilen “İşe Yabancılaşma Ölçeği” kullanılmıştır. Verilerin istatistiksel çözümlenmesi için; ortalama, standart sapma, Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır. Bununla birlikte, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenleri yordama düzeylerini belirlemek amacıyla Basit Doğrusal Regresyon Analizi yapılmıştır. Araştırma sonucunda; yıldırma davranışları alt boyutları açısından en yüksek ortalama mesleki uygulamaların engellenmesi boyutunda olurken, en düşük ortalamanın kişinin itibarına saldırılar boyutunda olduğu görülmüştür. Örgüt iklimine ilişkin dağılımlar incelendiğinde; örgüt iklimi alt boyutları açısından en yüksek ortalama destekleyici müdür davranışı boyutunda olurken, en düşük ortalamanın umursamaz öğretmen davranışı boyutunda olduğu görülmüştür. İşe yabancılaşma alt boyutları açısından en yüksek ortalama okula yabancılaşma boyutunda olurken, en düşük ortalamanın anlamsızlık boyutunda olduğu görülmüştür. Yıldırma ölçeği ve örgüt iklimi ölçeğinin alt boyutları ile işe yabancılaşma ölçeğinin alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Regresyon analizi sonuçlarına göre, yıldırma ölçeği ve örgüt iklimi ölçeğinin alt boyutları işe yabancılaşma ölçeğinin alt boyutlarını anlamlı düzeyde yordadığı görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** Yıldırma, örgüt iklimi, işe yabancılaşma.

## THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS' MOBBING BEHAVIOR AND PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL CLIMATE AND WORK ALIENATION

### ABSTRACT

With this research, it was aimed to determine the relationship between the mobbing behaviors faced by teachers working in secondary schools and the perception of organizational climate and job alienation. The population of the research is 669 teachers working in 22 secondary schools affiliated to the Ministry of National Education in Palandöken district of Erzurum province in 2017-2018 academic year. The sample of the study consists of 240 teachers determined by simple random sampling method. In order to collect data in the research; “Personal Information Form” developed by the researcher, “Intimidation Scale” developed by Tanhan and Çam (2011), “Organizational Climate Scale” and Elma (developed by Yılmaz and Altinkurt (2013) to Turkish, developed by Steve Hoy and Tarter (1997). “Work Alienation Scale” developed by the company) was used. For statistical analysis of data; Mean, standard deviation, Pearson Moments Product Correlation Coefficient was used. However,

<sup>1</sup> Bu çalışma, 10-12 Mayıs 2018 tarihleri arasında Sivas Cumhuriyet Üniversitesinde düzenlenen 13. Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresi'nde sunulan bildirinin genişletilmiş halidir.

Simple Linear Regression Analysis was conducted to determine the predictive levels of independent variables for dependent variables. As a result of the research; In terms of mobbing sub-dimensions, the highest average was in the prevention of professional practices, while the lowest average was in the dimension of attacks on the reputation of the person. When the distributions regarding organizational climate are examined; In terms of organizational climate sub-dimensions, the highest average was supportive manager behavior, while the lowest average was found to be negligent teacher behavior. In terms of job alienation sub-dimensions, the highest average was in the level of alienation to school, while the lowest mean was in the meaninglessness dimension. It was observed that there were significant relationships between the sub-dimensions of mobbing scale and organizational climate scale and sub-dimensions of job alienation scale. According to the results of the regression analysis, the sub-dimensions of the mobbing scale and organizational climate scale significantly predicted the sub-dimensions of the alienation scale.

**Keywords:** Mobbing, organizationalclimate, alienationtowork.

## 1. GİRİŞ

Eğitim örgütlerinde istenilen hedeflere ulaşılmasında uygun bir çalışma ortamının olması gereklidir. Olumlu bir örgüt iklimi okul çalışanlarının görevlerini daha etkili ve istekli bir biçimde yerine getirmelerini kolaylaştırabilir. Bu durum okul paydaşlarının memnuniyetini artıracak ve okula karşı aitik duygularının gelişmesine katkı sağlayacaktır. Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin birbirine karşı olan tutumları, aralarındaki işbirliği ve etkili iletişim kurabilme özellikleri okulda çalışma isteği üzerinde olumlu bir etki oluşturacaktır. Fakat baskı üzerine dayalı bir çalışma ortamı var ise bu durum örgüt iklimini olumsuz etkileyecek ve bireylerin çalışma heyecanını ortadan kaldıracaktır. Böyle bir durumda ise öğretmenlerin yaptıkları işe karşı olumsuz bir tutum geliştirmeleri kaçınılmaz olacaktır.

Örgütlerde, iş yaşamını zorlaştıran bir sorun olarak ön plana çıkan mobbing çalışanlar ya da işverenler tarafından sistemli, sürekli ve planlı olarak tekrarlanan psikolojik şiddet veya zorbalık olarak ifade edilmektedir (Özler, Atalay ve Şahin, 2008). Mobbing kavramı son yıllarda hem iş hayatında hem akademik hayatta hem de medyada giderek artan biçimde kullanılmaya başlanmıştır. Şiddetin ve tacizin bir türü olarak görülen mobbing kavramı, eylemin ancak işyeri ile sınırlı olması gibi bir özelliğe sahip olduğu için diğer şiddet ve taciz türlerinden daha ilk başta farklılaşmaktadır. Mobbing diğer saldırılardan farklı olarak görüldüğü gibi bireylerin işyerinde yani çalışma ortamında yaşadıkları psikolojik saldırıları ve rahatsız edilme biçimlerini anlatır (Erdem, 2014). Mobbing kişiler açısından önemli derecede yıkıcı etkiler oluşturabilir. Bireylerin psikolojik ve fiziksel stres yaşamalarına sebep olabilir (Leymann, 1996). Mobbing örgütün hedeflerinden uzaklaşmasına, itibar kaybına, örgütün finansal ve kariyer sorunları yaşamasına sebep olur (Duffy ve Sperry, 2007). Mobbing, kişinin yalancı olduğunun ima edilmesi, alaya alınması, hakkında dedikodu çıkarılması veya diğerleriyle iletişimden mahrum bırakılması gibi birçok davranış şeklinde görülebilir (Cemaloğlu ve Ertürk, 2007). Mobbing mağduru, sosyal iş çevresinde önemli değişimler yaşar. Bir zamanlar destekleyici olan iş çevresi, katlanılmaz ve düşmanca bir ortama dönüşür. Bunlar herkesin her gün işyerinde yaşayabileceği yanlış anlamalar ve küçük sorunlardan ibaret değildir. Bu nedenle mobbing olgusu, sıklıkla karşılaşılan ve herkesin maruz kalabileceği işyeri çatışmalarından oldukça farklıdır (Mimaroglu ve Özgen, 2008). Mobbing, bireyin kişiliğinde derin izler bırakır. Bireyin özgüveni kaybolur, manevi çöküntü yaşayan birey psikolojik olarak tükenmişlik duygusu içinde hayatını sürdürür. İşyerinde çalışan ama aslında kendisi gibi davranamayan biridir o, kendi kendisine yabancılaşmıştır. Kendi potansiyelini kullanamayan, eylemleri, varlığı, talepleri vb. kısıtlanan, küçümşenen, aşağılanan, alay edilen biri olarak kendini gördüğünde, özsaygısını tamamen kaybederek kendi kendisine yabancılaşmanın son noktasına varmış olacaktır. Bu yabancılaşma onun sadece işyeri çevresiyle sınırlı bir zarara değil hem sosyal çevresi hem de ailesiyle olan ilişkilerinin kalitesine de olumsuz anlamda zarar verecektir (Erdem, 2014). Psikoşiddet sarmalının sorgulanması durumunda ise genelde tüm olayların sorumlusu olarak mağdurun uyumsuz kişiliğine vurgu yapılır, zorba ya da destekçileri mağduru suçlayan bir tavır takınarak yaşanan olayların sorumluluklarını üzerinden atmaya çalışırlar (Yaman, Vidinlioğlu ve Çitemel, 2010). Mobbing, örgütün başarı düzeyini koruması için gerekli olan etkinliklerini zayıflatan, çözümlenmesi mümkün olmayan kalıcı sorunlar yaratan bir olgudur (Tınaz, 2008). Örgütler, mobbing nedeniyle örgüt içinde önemli ve gerekli kişileri yitirerek sorun yaşayabilirler (Aytaç, 2003). Mobbing örgütler açısından bulaşıcı bir hastalık gibidir. Tedbir alınmadığı durumda, örgütün tüm organlarına yayılabilir. Örgütlerde güven, sevgi ve saygı azalır; motivasyon ortadan kalkar. Çalışanlar ve yöneticiler arasında uyumsuzluk baş gösterir ve iş verimliliği düşer (Çobanoğlu, 2005). Sosyal birer varlık olan öğretmenlerin çalışma arkadaşları ve okul yöneticisi ile samimi ilişkiler kurmaları ve etkili iletişime geçmeleri motive olmaları açısından oldukça

önemlidir. Öğretmenlerin üzerinde baskı oluşturmak onların çalışma azimlerini ortadan kaldıracaktır (Akbaşlı, Diş ve Durnalı, 2020).

Öğretmenlerin en çok karşılaştıkları mobbing davranışları şu şekilde sıralanabilir (Gündüz ve Yılmaz, 2008):

1. Verilen karar ve önerilerin eleştirilerek reddedilmesi,
2. Ortak yapılan işlerin olumsuz sonuçlarından yalnızca o kişilerin sorumlu tutulması,
3. Yaptığı iş ve işlerin sonuçları ile ilgili sürekli kusur bulunması,
4. Başkalarının yanında kişiyi aşağılayıcı ve onur kırıcı şekilde konuşulması.

Öğretmenlerin okul içinde karşılaştıkları mobbing davranışları örgüt ikliminin belirleyici bir unsuru olabilir. Bu nedenle mobbing davranışları ile örgüt iklimi arasında bir ilişki olduğu söylenebilir. Örgüt iklimi temel olarak kişinin örgüt ile ilgili algılarını yansıtır. Örgüt iklimi çalışanların performanslarını önemli ölçüde etkiler çünkü çalışanların motivasyonları ve iş tatminleri üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. Örgüt iklimi çalışanların iş çevresi ile ilgili memnuniyet ya da memnuniyetsizliğini ifade etmektedir (Mathew ve Uma, 2007). Bir örgütü diğerlerinden ayıran ve örgütte çalışanların davranışlarını biçimlendiren iç özellikler dizisi, örgüt iklimi olarak tanımlanmaktadır (Aytaç, 2003). Litwin ve Stringer (1968), örgüt iklimini; bireyler tarafından algılanan çevresel özellikler ve bireysel beklentiler olarak tanımlamaktadır. Okul iklimi, okul içindeki kişilerin davranışlarını etkilemekte ve okul içi çevreyle ilgili özelliklere ilişkin algıları ifade etmektedir (Şişman, 2012).

Örgütler kendi örgüt iklimini kendileri oluştururlar. Örgüt iklimi oluşturulurken genellikle örgütsel değer, inanç, ahlak kuralları ve normlardan yararlanılır. Çalışanların örgütsel amaçları, değerleri, inançları ve kuralları belirleyip kabul etmesi örgüt iklimini olumlu yönde etkilemektedir. Örgütsel yaşamın psikolojik ve sosyolojik yapısı örgütsel iklimi oluşturan iki temel noktadır. Örgüt iklimi, örgütsel yaşamda çalışanların birbirlerine destek olmaları, sağlıklı arkadaşlık ilişkileri kurmaları, birlikte risk üstlenmeleri ve motive edilmeleri gibi temel faaliyetlerin sonucunda belirlenir. Örgüt iklimini olumlu ya da olumsuz etkileyen unsurlar; liderlik ya da yöneticilik biçimleri, motivasyon yöntemleri, iletişim biçimleri, grup içi ilişkiler ve örgütün yapısal özellikleri şeklinde sıralanabilir (Güney, 2011).

Örgüt liderlerinin liderlik tarzları ile örgüt iklimi arasında yakın bir ilişki olduğu bilinmektedir. Liderler; örgüt çalışanları üzerinde; temel değerlerin oluşturulması, problemlerin açığa çıkarılması ve çözümü, bilgi aktarımı gibi fonksiyonlarla etki oluşturabilir (Al-Shammari, 1992). Okul yöneticisi olumlu okul iklimi oluşturmak için liderlik becerilerini kullanarak etik kurallara uymalı, çalışanlarına rehberlik yaparak mesleki yardımda bulunmalı, yapılacak çalışmaları planlayarak gereken kaynağı sağlamalı, ilgilileri karar sürecine katarak güdülemeli, öğretmen ve öğrencilerle işbirliği yaparak iyi ilişkiler kurmalıdır (Taymaz, 2007). Aksi durumda, örgüt elemanlarının yaptıkları işe yabancılaşmaları ve örgüte karşı aitik duygularının olumsuz yönde etkilenmesi kaçınılmaz olacaktır.

Çağdaş yaşamın çözümlenmesinde çok kullanılan yabancılaşma kavramı değişik anlamlara gelmektedir. İnsanın çevresinden, işinden, emeğinin ürününden ya da benliğinden uzaklaşma ya da ayrılma duygusunu dile getiren bu kavram genel anlamda; bireyin toplumsal, kültürel ve doğal çevresine olan uyumun azalması, özellikle çevresi üzerindeki denetiminin etkisizleşmesi ve bu denetim ile uyum azalmasının giderek bireyin yalnızlığına ve çaresizliğine yol açması şeklinde de tanımlanabilmektedir. Yabancılaşma, insanların kendileri, başkaları veya sosyal çevreleri hakkındaki belli anlayış ve duygularını ima ederken, toplumsal sistemde yer alan kişilerin davranışlarının, elde etmek istedikleri sonuç veya sonuçları ne dereceye kadar etkileyebildiklerine ilişkin inançları ile de yakın bir ilişki içindedir (Şimşek, Çelik, Akgemci ve Fettahlıoğlu, 2006). Genel olarak işe yabancılaşma, çalışanın işini anlamsız bulması; iş yerinde kurduğu ilişkilerden doyum sağlayamaması; kendisini yalnız, yetersiz, güçsüz görmesi; geleceğe ilişkin umutlarını yitirmesi ve kendisini sistemin basit bir çarkı olarak algılaması biçiminde tanımlanabilir (Elma, 2003). İşe yabancılaşma; gruplar arasında düşmanlık yaşanmasına, örgüt çalışanlarının farklı statüler aramalarına ve örgüt içinde güçsüzlük hissi yaşamalarına sebep olmaktadır. İşe yabancılaşma genel olarak sıkıntılı bir durumdur çünkü işe yabancılaşmanın olumsuz etkisi çalışanlar arasındaki sosyal ilişkilere yansır. Çalışanların işten ayrılma niyetlerini tetikler ve örgüte bağlılıklarını olumsuz yönde etkiler (Seeman, 1967). Sonuç olarak, örgütsel

yabancılaşmanın en az düzeye indirgenmesi, eğitim örgütlerinin işlevlerini sağlıklı bir şekilde yerine getirebilmesi açısından dikkate alınması gereken önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır (Eryılmaz ve Burgaz, 2011).

Eğitimde yabancılaşma olgusu öğretmenleri doğrudan etkileyen bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Eğitim örgütünde çalışanların öğrenme ve öğretme ile ilgili süreçlerden soğuması, uzaklaşması, bu süreçlerin giderek bireylere anlamsız gelmesi sonucunda öğretim sürecine duyulan ilginin azalması, eğitimin giderek sıkıcı ve zevksiz bir etkinlik haline gelmesi ile sonuçlanır. Bunların yanı sıra, eğitimde yabancılaşma aynı zamanda örgütte çalışan bireylerin okulda dışlandığını, ayırımı tabii tutulduğunu düşünmesi ve öncelikle okuldaki meslektaşlarına ve daha sonra kendisine yabancılık hissetmesi ile açıklanabilir (Eryılmaz ve Burgaz, 2011).

Örgüt içerisinde işe yabancılaşmaya yönelik; güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve insanın kendisine yabancılaşması duygularının yaşandığı görülmektedir (Seeman, 1967). Güçsüzlük, kişinin olayları yönlendiremediği veya olaylar üzerinde kendi parmak izinin (damgasının) olmadığı durumlarda ortaya çıkan olumsuz ruh halinin yarattığı bir durumdur. Bu algıya sahip bireyler yaptıkları iş üzerinde egemenlik duygusunu yaşayamadıkları için geleceği kontrol edememe kaygısını da içlerinde taşır hale gelirler (Eryılmaz ve Burgaz, 2011). Güçsüzlük, örgüt çalışanlarının karar alma sürecine katılımlarının sağlanmadığı ve düşüncelerine önem verilmediği durumlarda görülmektedir (Brooks, Hughes ve Brooks, 2008). Bireyin yaptığı işlerde söz hakkına sahip olmaması nedeniyle başkasına ait olduğunu düşündüğü iradelerle hareket etmesi ve bu iradelere anlam verememesi şeklinde tanımlanan güçsüzlük, anlamsızlığı meydana getirmektedir. Yani anlamsızlık bir yerde güçsüzlüğün ortaya çıkardığı sonuç olarak değerlendirilebilir (Demirez, 2016). Yalıtılmışlık (soyutlanma), bireyin genel anlamda bulunduğu fiziksel çevreden ya da diğer insanlarla ilişkide bulunmaktan kaçınmasını ya da bu ilişkiyi en aza indirgemesi olarak tanımlanabilir. Bu geri çekilmenin ya da uzaklaşmanın kaynakları bireyin içinde bulunduğu psikolojik durumdan ya da çevresinden kaynaklanabilir. İnsanın kendine yabancılaşması (özyabancılaşma) insanın yaptığı eylemlerini sanki kendinin değilmiş gibi görmesi ve yaptığı eylemlerin denetimi altına girmesidir. İnsan eylemlerini denetleyemez ama eylemlerince denetlenir. İnsan kendini bir yabancı gibi görür (Elma, 2003).

Sonuç olarak, öğretmenlerin mobbing algılarının örgüt iklimi ve işe yabancılaşma üzerindeki etkilerinin ortaya konulması, bireylerin tutum ve davranışları üzerinde etkili olacağı düşünülerek bu çalışma gerçekleştirilmiştir.

1.Ortaokul öğretmenlerinin yıldırma davranışlarına ilişkin algıları ne düzeydedir?

2.Ortaokul öğretmenlerinin örgüt iklimine yönelik algıları ne düzeydedir?

3.Ortaokul öğretmenlerinin işe yabancılaşmaya yönelik algıları ne düzeydedir?

4.Ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre, yıldırma davranışları ile örgüt iklimi ve işe yabancılaşma arasında anlamlı ilişki var mıdır?

5.Ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre, öğretmenlerin karşılaştıkları yıldırma davranışları ile örgüt iklimi, işe yabancılaşma ölçeğinin güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma alt boyutlarını anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?

## 2. YÖNTEM

### 2.1. Araştırma Modeli

İlişkisel tarama modelinin kullanıldığı betimsel bir çalışma olan bu araştırmada; ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre, öğretmenlerin karşılaştıkları yıldırma davranışları ile örgütsel iklim ve işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmanın bağımlı değişkenlerini yıldırma ölçeğinin; mesleki uygulamaların engellenmesi, potansiyelin engellenmesi, kişinin itibarına saldırılar, kişiye yönelik doğrudan hakaret ve sosyal ilişkilerin engellenmesi boyutları izolasyon, yönetici, sessizliğin kaynağı, duygu ve okul ortamı boyutları ile örgüt iklimi ölçeğinin; destekleyici müdür davranışı, emredici müdür davranışı, kısıtlayıcı müdür davranışı, işbirlikçi öğretmen davranışı, samimi öğretmen davranışı ve umursamaz öğretmen davranışı boyutları oluşturmaktadır. Bağımsız değişken ise, işe yabancılaşma ölçeğinin; güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma

boyutlarıdır. Araştırmada değişkenler arasındaki ilişkiler ve bağımsız değişkenlerin yordayıcılık düzeyleri de incelenmiştir.

## 2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2017- 2018 eğitim öğretim yılında Erzurum ili Palandöken ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı 22 ortaokulda görev yapmakta olan 669 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi ise, basit tesadüfi örneklem yöntemi ile belirlenen 240 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin %57.7'sini kadın öğretmenler; %42.3'ünü erkek öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin 122'si (%50.8) kadın ve 118'i (%49.2) erkektir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre 51'i (%21.3) 1-5 yıllık, 90'ı (%37.5) 6-10 yıllık, 54'ü (%22.5) 11-15 yıllık, 31'i (%12.9) 16-20 yıllık, 14'ü (%5.8) 21 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir.

## 2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplamak amacıyla; araştırmacı tarafından geliştirilen Kişisel bilgi formu, Tanhan ve Çam (2011) tarafından geliştirilen “Yıldırma Ölçeği”, Steve Hoy ve Tarter (1997) tarafından geliştirilen, Yılmaz ve Altinkurt (2013) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan “Örgüt İklimi Ölçeği” ve Elma (2003) tarafından geliştirilen “İşe Yabancılaşma Ölçeği” kullanılmıştır.

*Yıldırma Ölçeği:* Tanhan ve Çam (2011) tarafından geliştirilen “Yıldırma Ölçeği” 29 madde ve dört alt boyuttan oluşmakta ve (5) *Her Zaman*, (4) *Sıklıkla*, (3) *Bazen*, (2) *Nadiren* ve (1) *Asla* seçeneklerinden oluşan beşli likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin toplamda açıkladığı varyans %55,31 ve Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı 0.92 olarak hesaplanmıştır. Bu araştırma için yapılan güvenilirlik analiz sonuçlarına göre ölçeğin alt boyutlarına ilişkin Cronbach's Alfa iç tutarlılık katsayısı; “Mesleki Uygulamaların Engellenmesi” boyutu için .70; “Potansiyelin Engellenmesi” boyutu için .89; “Kişinin İtibarına Saldırı” boyutu için .81; “Kişiyeye Yönelik Doğrudan Hakaret” boyutu için .80 ve “Sosyal İlişkilerin Engellenmesi” boyutu için .78 olarak bulunmuştur.

*Örgüt İklimi Ölçeği:* Öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algılarını belirlemek için Steve Hoy ve Tarter (1997) tarafından geliştirilmiş ve Yılmaz ve Altinkurt (2013) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılmıştır. Ölçek, destekleyici müdür davranışı, emredici müdür davranışı, kısıtlayıcı müdür davranışı, samimi öğretmen davranışı, işbirlikçi öğretmen davranışı ve umursamaz öğretmen davranışı olmak üzere 6 boyut ve 39 maddeden oluşmaktadır. Ölçek dördümlük likert tipindedir. Her soru “Nadiren Olur”, “Bazen Olur”, “Genellikle Olur” ve “Çok Sık Olur” şeklinde 4 düzeyde derecelendirilmiştir. Ölçeğin Cronbach's Alfa iç tutarlılık katsayısı; “Destekleyici Müdür Davranışı” faktörü için .89, “Emredici Müdür Davranışı” faktörü için .78; “Kısıtlayıcı Müdür Davranışı” faktörü için .73; “Samimi Öğretmen Davranışı” faktörü için .82, “Meslektaşlar Arasında İşbirlikçi Öğretmen Davranışı” faktörü için .80 ve “Umursamaz Öğretmen Davranışı” faktörü için .70 olarak hesaplanmıştır. Ölçekte yer alan bu altı alt boyutun açıkladıkları varyanslar sırasıyla birinci boyutta %12.80, ikinci boyutta %8.43, üçüncü boyutta %6.20, dördüncü boyutta %9.24, beşinci boyutta %8.32 ve altıncı boyutta %6.0 olmak üzere altı faktör toplam varyansın %51'ini açıklamıştır. Bu araştırma için yapılan güvenilirlik analiz sonuçlarına göre ölçeğin alt boyutlarına ilişkin Cronbach's Alfa iç tutarlılık katsayısı; “Destekleyici müdür davranışı” boyutu için .93; “Emredici müdür davranışı” boyutu için .86; “Kısıtlayıcı müdür davranışı” boyutu için .64; “İşbirlikçi öğretmen davranışı” boyutu için .89, “Samimi öğretmen davranışı” boyutu için .81 ve “Umursamaz öğretmen davranışı” boyutu için .70 olarak bulunmuştur.

*İşe Yabancılaşma Ölçeği:* Araştırmada Elma (2003) tarafından geliştirilen İşe yabancılaşma ölçeği; güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma olmak üzere dört alt boyuttan meydana gelmektedir. Ankette, (5) *Her Zaman*, (4) *Çoğu Zaman*, (3) *Bazen*, (2) *Az* ve (1) *Hiçbir Zaman* seçeneklerinden oluşan beşli likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin bütünü için Cronbachalpha .93 olarak bulunmuştur. İşe yabancılaşma ölçeğinde, her bir faktörün oranlarına bakıldığında ise; birinci faktörün (10 madde) açıkladığı varyans oranının % 12.6, ikinci faktörün (11 madde) %11.7, üçüncü faktörün (10 madde) %10.7 ve dördüncü faktörün (7 madde) %7.4 olduğu ve toplamda ise %42.4 olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin alfa katsayılarına bakıldığında ise; birinci faktörün alfa katsayısının .86, ikinci faktörün .84, üçüncü faktörün .80 ve dördüncü faktörün de .62 olduğu görülmektedir. Bu araştırma için yapılan güvenilirlik analiz sonuçlarına göre ölçeğin alt boyutlarına

ilişkin Cronbachalpha iç tutarlılık katsayısı; “Güçsüzlük” boyutu için .86; “Anlamsızlık” boyutu için .93; “Yalıtılmışlık” boyutu için .86; ve “Okula yabancılaşma” boyutu için .77 olarak bulunmuştur.

## 2.4. Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada alt problemlerin çözümlenebilmesi için öncelikle her bir alt ölçekte yer alan maddelerin aritmetik ortalama değerleri belirlenerek her faktör için bir puan hesaplanmıştır. Analizler bu faktör puanları üzerinden yapılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkilerin hesaplanmasında Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısı ( $r$ ) kullanılmıştır. Bununla birlikte, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenleri yordama düzeylerini belirlemek amacıyla Basit Doğrusal Regresyon Analizi yapılmıştır. Regresyon analizlerinin yorumlanmasında, standartlaştırılmış Beta ( $\beta$ ) katsayıları ve bunların anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları dikkate alınmıştır. Verilerin analizinde .05 anlamlılık düzeyi esas alınmıştır.

## 3. BULGULAR

### 3.1. Ortaokul Öğretmenlerinin Karşılaştıkları Yıldırma Davranışlarına İlişkin Algıları Ne Düzeydedir?

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, karşılaştıkları yıldırma davranışlarına ilişkin algı düzeyleri Tablo 1’de yer almaktadır.

**Tablo 1.** Yıldırma Davranışları Alt Boyutlarına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Alt Boyutlar	$\bar{x}$	Ss
1. Mesleki Uygulamaların Engellenmesi	1.95	.50
2. Potansiyelin Engellenmesi	1.59	.70
3. Kişinin İtibarına Saldırıları	1.47	.67
4. Kişiyeye Yönelik Doğrudan Hakaret	1.49	.78
5. Sosyal İlişkilerin Engellenmesi	1.48	.78

Araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarına göre, yıldırma davranışlarına ilişkin dağılımlar incelendiğinde; yıldırma davranışları alt boyutları açısından en yüksek ortalama mesleki uygulamaların engellenmesi boyutunda ( $\bar{x}=1.95$ ) olurken, en düşük ortalamanın kişinin itibarına saldırılar boyutunda ( $\bar{x}=1.47$ ) olduğu görülmüştür. Yıldırma davranışlarına yönelik diğer dağılımlara bakıldığında ise boyutlara ait ortalamaların, potansiyelin engellenmesi boyutunda ( $\bar{x}=1.59$ ), kişiyeye yönelik doğrudan hakaret boyutunda ( $\bar{x}=1.49$ ) ve sosyal ilişkilerin engellenmesi boyutunda ( $\bar{x}=1.48$ ) olduğu görülmüştür.

### 3.2. Ortaokul Öğretmenlerinin Örgüt İklimine İlişkin Algıları Ne Düzeydedir?

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, örgüt iklimine ilişkin algı düzeyleri Tablo 2’de yer almaktadır.

**Tablo 2.** Örgüt İklimi Alt Boyutlarına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Alt Boyutlar	$\bar{x}$	Ss
1. Destekleyici müdür davranışı	2.97	.73
2. Emredici müdür davranışı	2.20	.71
3. Kısıtlayıcı müdür davranışı	2.51	.61
4. İşbirlikçi öğretmen davranışı	2.88	.60
5. Samimi öğretmen davranışı	2.69	.69
6. Umursamaz öğretmen davranışı	2.08	.70

Araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarına göre, örgüt iklimine ilişkin dağılımlar incelendiğinde; örgüt iklimi alt boyutları açısından en yüksek ortalama destekleyici müdür davranışı boyutunda ( $\bar{x}=2.97$ ) olurken, en düşük ortalamanın umursamaz öğretmen davranışı boyutunda ( $\bar{x}=2.08$ ) olduğu görülmüştür. Örgüt iklimine yönelik diğer dağılımlara bakıldığında ise boyutlara ait ortalamaların, işbirlikçi öğretmen davranışı boyutunda ( $\bar{x}=2.88$ ), samimi öğretmen davranışı boyutunda ( $\bar{x}=2.69$ ), kısıtlayıcı müdür davranışı boyutunda ( $\bar{x}=2.51$ ) ve emredici müdür davranışı boyutunda ( $\bar{x}=2.20$ ) olduğu görülmüştür.

### 3.3. Ortaokul Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşmaya İlişkin Algıları Ne Düzeydedir?

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, işe yabancılaşmaya ilişkin algı düzeyleri Tablo 3’te yer almaktadır.

**Tablo 3.** İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Alt Boyutlar	$\bar{x}$	Ss
1. Güçsüzlük	2.02	.70
2. Anlamsızlık	1.74	.73
3. Yalıtılmışlık	1.88	.68
4. Okula yabancılaşma	3.26	.82

Araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarına göre, işe yabancılaşmaya ilişkin dağılımlar incelendiğinde; işe yabancılaşma alt boyutları açısından en yüksek ortalama okula yabancılaşma boyutunda ( $\bar{x}=3.26$ ) olurken, en düşük ortalamanın anlamsızlık boyutunda ( $\bar{x}=1.74$ ) olduğu görülmüştür. İşe yabancılaşmaya yönelik diğer dağılımlara bakıldığında ise boyutlara ait ortalamaların, güçsüzlük boyutunda ( $\bar{x}=2.02$ ) ve yalıtılmışlık boyutunda ( $\bar{x}=1.88$ ) olduğu görülmüştür.

### 3.4. Yıldırma Davranışları İle Örgüt İklimi ve İşe Yabancılaşma Boyutları Arasındaki İlişkiler

Araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarına göre, öğretmenlerin karşılaştıkları yıldırma davranışları ile örgüt iklimi ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla, çift yönlü korelasyon analizi yapılarak, sonuçlar Tablo 4'te sunulmuştur.

**Tablo 4.** Yıldırma Davranışları ile Örgüt İklimi ve İşe Yabancılaşma Arasındaki Korelasyonlar

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1. Mesleki Uyg. Engel.	-														
2. Potansiyelin Engel.	.78**	-													
3. Kişinin İtibarına Sal.	.69**	.86**	-												
4. Kişiyeye Doğrudan Hak.	.78**	.88**	.84**	-											
5. Sosyal İlişki. Engel.	.68**	.77**	.88**	.80**	-										
6. Destek. Müd. Dav.	.09	.04	.04	.04	.06	-									
7. Emredici Müd. Dav.	.06	.04	.03	.07	.04	.20**	-								
8. Kısıtlayıcı Müd. Dav.	-.01	-.01	-.03	-.03	-.03	-.23**	.26**	-							
9. İşbirlikçi Öğrt. Dav.	-.1	-.07	-.01	-.03	-.03	.52**	.09	-.23**	-						
10. Samimi Öğrt. Dav.	-.11	-.08	-.03	-.09	-.06	.39**	.13*	-.06	.61**	-					
11. Umursamaz Öğrt. Dav.	.03	.01	.02	-.02	.04	-.14*	.18**	.41**	-.20**	-.12	-				
12. Güçsüzlük	.28**	.22**	.22**	.15*	.36**	-.09	-.01	.10	-.31**	-.13**	.14*	-			
13. Anlamsızlık	.48**	.51**	.54**	.40**	.54**	-.15*	-.05	.04	-.21**	.02	.02	.54**	-		
14. Yalıtılmışlık	.52**	.60**	.60**	.53**	.64**	-.09	-.04	.05	-.23**	.06	.06	.46**	.62**	-	
15. Okula Yabancılaşma	.09	.12	.09	.11	.10	-.20**	-.03	-.06	-.16*	-.09	-.09	.07	-.11	.19**	-

n = 385; \*\*p < .01

Tablo 4. incelendiğinde yıldırma ölçeği ve örgüt iklimi ölçeğinin alt boyutları ile işe yabancılaşma ölçeğinin alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Yıldırma ölçeğinin mesleki uygulamaların engellenmesi boyutu ile işe yabancılaşma ölçeğinin, güçsüzlük boyutu ( $r=.28$ ,  $p<.01$ ) arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde, anlamsızlık boyutu ( $r=.48$ ,  $p<.01$ ), yalıtılmışlık boyutu ( $r=.52$ ,  $p<.01$ ) arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bunun yanında, yıldırma ölçeğinin potansiyelin engellenmesi boyutu ile işe yabancılaşma ölçeğinin güçsüzlük boyutu ( $r=.22$ ,  $p<.01$ ) arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde, anlamsızlık boyutu ( $r=.51$ ,  $p<.01$ ), yalıtılmışlık boyutu ( $r=.60$ ,  $p<.01$ ) arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca, yıldırma ölçeğinin kişinin itibarına saldırılar boyutu ile işe yabancılaşma ölçeğinin güçsüzlük boyutu ( $r=.22$ ,  $p<.01$ ) arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde, anlamsızlık boyutu ( $r=.54$ ,  $p<.01$ ), yalıtılmışlık boyutu ( $r=.60$ ,  $p<.01$ ) arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Yıldırma ölçeğinin kişiyeye yönelik doğrudan hakaret boyutu ile işe yabancılaşma ölçeğinin güçsüzlük boyutu ( $r=.15$ ,  $p<.01$ ) arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde, anlamsızlık boyutu ( $r=.40$ ,  $p<.01$ ), yalıtılmışlık boyutu ( $r=.53$ ,  $p<.01$ ) arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Son olarak yıldırma ölçeğinin sosyal ilişkilerin engellenmesi boyutu ile işe yabancılaşma ölçeğinin güçsüzlük boyutu ( $r=.36$ ,  $p<.01$ ) arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde, anlamsızlık boyutu ( $r=.54$ ,  $p<.01$ ), yalıtılmışlık boyutu ( $r=.64$ ,  $p<.01$ ) arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Örgüt iklimi ölçeğinin destekleyici müdür davranışı boyutu ile işe yabancılaşma ölçeğinin anlamsızlık boyutu ( $r=-.15$ ,  $p<.01$ ), okula yabancılaşma boyutu ( $r=-.20$ ,  $p<.01$ ) arasında negatif yönde ve düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Örgüt iklimi ölçeğinin işbirlikçi öğretmen davranışı boyutu ile işe yabancılaşma ölçeğinin güçsüzlük boyutu ( $r=-.31$ ,  $p<.01$ ), anlamsızlık boyutu ( $r=-.21$ ,  $p<.01$ ), yalıtılmışlık boyutu ( $r=-.23$ ,  $p<.01$ ), okula yabancılaşma ( $r=-.16$ ,  $p<.01$ ), arasında negatif

yönde ve düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Örgüt iklimi ölçeğinin samimi öğretmen davranışı boyutu ile işe yabancılaşma ölçeğinin güçsüzlük boyutu ( $r=-.13, p<.01$ ) arasında negatif yönde ve düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir.

### 3.5. Yıldırma Davranışları ve Örgüt İkliminin İşe Yabancılaşma Boyutlarını Yordama Düzeyi

Araştırmada, işe yabancılaşmanın yordanması amacıyla yıldırma davranışları ve örgüt iklimi ile işe yabancılaşma arasında basit doğrusal regresyon analizi yapılarak, sonuçlar; Tablo 5, Tablo 6, Tablo 7 ve Tablo 8 verilmiştir.

#### 3.5.1. Güçsüzlük Boyutunun Yordanması

Güçsüzlük boyutunun yordanmasına ilişkin basit doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

**Tablo 5.** Güçsüzlük Boyutunun Yordanmasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Sh	B	T	P
Sabit	1.974	.359		5.500	.000**
1. Mesleki Uygulamaların Engellenmesi	.356	.132	.253	2.696	.008**
2. Potansiyelin Engellenmesi	.119	.140	.118	.853	.394
3. Kişinin İtibarına Saldırıları	-.212	.153	-.202	-1.381	.169
4. Kişiyeye Yönelik Doğrudan Hakaret	-.493	.118	-.550	-4.172	.000**
5. Sosyal İlişkilerin Engellenmesi	.625	.108	.690	5.780	.000**
6. Destekleyici müdür davranışı	.055	.065	.057	.844	.399
7. Emredici müdür davranışı	.001	.059	.001	.014	.989
8. Kısıtlayıcı müdür davranışı	.057	.074	.050	.771	.441
9. İşbirlikçi öğretmen davranışı	-.256	.089	-.222	-2.862	.005**
10. Samimi öğretmen davranışı	.016	.061	.016	.255	.799
11. Umursamaz öğretmen davranışı	-.118	.072	-.116	-1.634	.104

$F = 9.517$ ; \*  $p < .05$

$R = .561$ ;  $R^2 = .315$

Tablo 5'te görüldüğü gibi yıldırma ölçeğinin; mesleki uygulamaların engellenmesi, potansiyelin engellenmesi, kişinin itibarına saldırılar, kişiye yönelik doğrudan hakaret ve sosyal ilişkilerin engellenmesi boyutları ile örgüt iklimi ölçeğinin destekleyici müdür davranışı, emredici müdür davranışı, kısıtlayıcı müdür davranışı, işbirlikçi öğretmen davranışı, samimi öğretmen davranışı ve umursamaz öğretmen davranışı boyutları, işe yabancılaşma ölçeğinin güçsüzlük boyutunu yordama gücü istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $F=9.517, p<.01$ ). Bu yordayıcı değişkenler, güçsüzlük boyutu puanındaki değişimin %32'sini ( $R=.56, R^2=.32$ ) açıklayabilmektedir. Yıldırma ölçeğinin; mesleki uygulamaların engellenmesi ( $\beta=.253, p<.05$ ), sosyal ilişkilerin engellenmesi ( $\beta=.690, p<.05$ ) boyutları, işe yabancılaşma ölçeğinin güçsüzlük boyutunu pozitif yönde ve anlamlı düzeyde, kişiye yönelik doğrudan hakaret ( $\beta=-.550, p<.05$ ) boyutu güçsüzlük boyutunu negatif yönde ve anlamlı düzeyde yordamaktadır. Potansiyelin engellenmesi ( $\beta=.118, p>.05$ ) ve kişinin itibarına saldırılar ( $\beta=-.202, p>.05$ ) boyutları, işe yabancılaşma ölçeğinin güçsüzlük boyutunun tek başına anlamlı yordayıcısı değildir. Örgüt iklimi ölçeğinin işbirlikçi öğretmen davranışı boyutu ( $\beta=-.222, p<.05$ ) güçsüzlük boyutunu negatif yönde ve anlamlı düzeyde yordamaktadır. Örgüt iklimi ölçeğinin destekleyici müdür davranışı ( $\beta=.057, p>.05$ ), emredici müdür davranışı ( $\beta=.001, p>.05$ ), kısıtlayıcı müdür davranışı ( $\beta=.050, p>.05$ ), samimi öğretmen davranışı ( $\beta=.016, p>.05$ ) ve umursamaz öğretmen davranışı ( $\beta=-.116, p>.05$ ) boyutları, güçsüzlük boyutunun tek başına anlamlı yordayıcısı değildir. Standardize edilmiş regresyon katsayısına göre ( $\beta$ ) yordayıcı değişkenlerin güçsüzlük boyutu üzerindeki göreceli önem sırası; sosyal ilişkilerin engellenmesi, mesleki uygulamaların engellenmesi, işbirlikçi öğretmen davranışı ve kişiye yönelik doğrudan hakaret olduğu görülmektedir.

#### 3.5.2. Anlamsızlık Boyutunun Yordanması

Anlamsızlık boyutunun yordanmasına ilişkin basit doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.



**Tablo 6.** Anlamsızlık Boyutunun Yordanmasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Sh	B	T	P
Sabit	1.231	.335		3.673	.000**
1.Mesleki Uygulamaların Engellenmesi	.398	.123	.272	3.229	.001**
2. Potansiyelin Engellenmesi	.282	.130	.269	2.164	.032**
3. Kişinin İtibarına Saldırıları	.384	.143	.351	2.680	.008**
4.Kişiye Yönelik Doğrudan Hakaret	-.575	.110	-.617	-5.214	.000**
5. Sosyal İlişkilerin Engellenmesi	.315	.101	.334	3.117	.002**
6. Destekleyici müdür davranışı	-.090	.061	-.090	-1.480	.140
7. Emredici müdür davranışı	-.023	.056	-.023	-.418	.676
8. Kısıtlayıcı müdür davranışı	.054	.069	.046	.788	.432
9. İşbirlikçi öğretmen davranışı	-.044	.084	-.036	-.524	.601
10. Samimi öğretmen davranışı	-.080	.057	-.077	-1.393	.165
11. Umursamaz öğretmen davranışı	-.156	.067	-.148	-2.317	.021**

$F = 16.836$ ; \* $p < .05$

$R = .669$ ;  $R^2 = .448$

Tablo 6’da görüldüğü gibi yıldırma ölçeğinin; mesleki uygulamaların engellenmesi, potansiyelin engellenmesi, kişinin itibarına saldırılar, kişiye yönelik doğrudan hakaret ve sosyal ilişkilerin engellenmesi boyutları ile örgüt iklimi ölçeğinin destekleyici müdür davranışı, emredici müdür davranışı, kısıtlayıcı müdür davranışı, işbirlikçi öğretmen davranışı, samimi öğretmen davranışı ve umursamaz öğretmen davranışı boyutları, işe yabancılaşma ölçeğinin anlamsızlık boyutunu yordama gücü istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $F=16.836, p<.01$ ). Bu yordayıcı değişkenler, anlamsızlık boyutu puanındaki değişimin %45’ini ( $R=.67, R^2=.45$ ) açıklayabilmektedir. Yıldırma ölçeğinin; mesleki uygulamaların engellenmesi ( $\beta=.272, p<.05$ ), potansiyelin engellenmesi ( $\beta=.269, p<.05$ ), kişinin itibarına saldırılar ( $\beta=.351, p<.05$ ), sosyal ilişkilerin engellenmesi ( $\beta=.334, p<.05$ ), boyutları, işe yabancılaşma ölçeğinin anlamsızlık boyutunu pozitif yönde ve anlamlı düzeyde, kişiye yönelik doğrudan hakaret ( $\beta=-.617, p<.05$ ) boyutu anlamsızlık boyutunu negatif yönde ve anlamlı düzeyde yordamaktadır. Örgüt iklimi ölçeğinin umursamaz öğretmen davranışı boyutu ( $\beta=-.148, p<.05$ ) anlamsızlık boyutunu negatif yönde ve anlamlı düzeyde yordamaktadır. Örgüt iklimi ölçeğinin destekleyici müdür davranışı ( $\beta=-.090, p>.05$ ), emredici müdür davranışı ( $\beta=-.023, p>.05$ ), kısıtlayıcı müdür davranışı ( $\beta=.046, p>.05$ ), işbirlikçi öğretmen davranışı ( $\beta=-.036, p>.05$ ) ve samimi öğretmen davranışı ( $\beta=-.077, p>.05$ ) boyutları anlamsızlık boyutunun tek başına anlamlı yordayıcısı değildir. Standardize edilmiş regresyon katsayısına göre ( $\beta$ ) yordayıcı değişkenlerin anlamsızlık boyutu üzerindeki görece önem sırası; kişinin itibarına saldırılar, sosyal ilişkilerin engellenmesi, mesleki uygulamaların engellenmesi, potansiyelin engellenmesi, umursamaz öğretmen davranışı ve kişiye yönelik doğrudan hakaret olduğu görülmektedir.

### 3.5.3. Yalıtılmışlık Boyutunun Yordanması

Yalıtılmışlık boyutunun yordanmasına ilişkin basit doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 7’de verilmiştir.

**Tablo 7.** Yalıtılmışlık Boyutunun Yordanmasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Sh	$\beta$	T	P
Sabit	1.413	.302		4.677	.000**
1.Mesleki Uygulamaların Engellenmesi	.142	.111	.103	1.278	.203
2. Potansiyelin Engellenmesi	.306	.118	.310	2.599	.010**
3. Kişinin İtibarına Saldırıları	.077	.129	.075	.598	.550
4. Kişiye Yönelik Doğrudan Hakaret	-.236	.099	-.270	-2.374	.018**
5. Sosyal İlişkilerin Engellenmesi	.421	.091	.477	4.625	.000**
6. Destekleyici müdür davranışı	-.022	.055	-.023	-.393	.695
7. Emredici müdür davranışı	-.045	.050	-.047	-.903	.367
8. Kısıtlayıcı müdür davranışı	.033	.062	.029	.528	.598
9. İşbirlikçi öğretmen davranışı	-.187	.075	-.166	-2.490	.013**
10. Samimi öğretmen davranışı	-.019	.051	-.019	-.363	.717
11. Umursamaz öğretmen davranışı	-.009	.061	-.009	-.142	.887

$F = 19.919$ ; \* $p < .05$

$R = .700$ ;  $R^2 = .490$

Tablo 7’de görüldüğü gibi yıldırma ölçeğinin; mesleki uygulamaların engellenmesi, potansiyelin engellenmesi, kişinin itibarına saldırılar, kişiye yönelik doğrudan hakaret ve sosyal ilişkilerin engellenmesi boyutları ile örgüt iklimi ölçeğinin destekleyici müdür davranışı, emredici müdür davranışı, kısıtlayıcı müdür davranışı, işbirlikçi öğretmen davranışı, samimi öğretmen davranışı ve umursamaz öğretmen davranışı boyutları, işe yabancılaşma ölçeğinin yalıtılmışlık boyutunu yordama gücü istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $F=19.919, p<.01$ ). Bu yordayıcı değişkenler, yalıtılmışlık boyutu puanındaki değişimin %49’unu ( $R=.70, R^2=.49$ ) açıklayabilmektedir. Yıldırma ölçeğinin; potansiyelin engellenmesi ( $\beta=.310, p<.05$ ), sosyal ilişkilerin engellenmesi ( $\beta=.477, p<.05$ ) boyutları, işe yabancılaşma ölçeğinin yalıtılmışlık boyutunu pozitif yönde ve anlamlı düzeyde, kişiye yönelik doğrudan hakaret ( $\beta=-.270, p<.05$ ) yalıtılmışlık boyutunu negatif yönde ve anlamlı düzeyde yordamaktadır. Mesleki uygulamaların engellenmesi ( $\beta=.103, p>.05$ ), kişinin itibarına saldırılar ( $\beta=.075, p>.05$ ) boyutları yalıtılmışlık boyutunun tek başına anlamlı yordayıcısı değildir. Örgüt iklimi ölçeğinin işbirlikçi öğretmen davranışı boyutu ( $\beta=-.166, p<.05$ ), yalıtılmışlık boyutunu negatif yönde ve anlamlı düzeyde yordamaktadır. Örgüt iklimi ölçeğinin destekleyici müdür davranışı ( $\beta=-.023, p>.05$ ), emredici müdür davranışı ( $\beta=-.047, p>.05$ ), kısıtlayıcı müdür davranışı ( $\beta=.029, p>.05$ ), samimi öğretmen davranışı ( $\beta=-.019, p>.05$ ) ve umursamaz öğretmen davranışı ( $\beta=-.009, p>.05$ ) boyutları, yalıtılmışlık boyutunun tek başına anlamlı yordayıcısı değildir. Standardize edilmiş regresyon katsayısına göre ( $\beta$ ) yordayıcı değişkenlerin yalıtılmışlık boyutu üzerindeki göreceli önem sırası; sosyal ilişkilerin engellenmesi, potansiyelin engellenmesi, işbirlikçi öğretmen davranışı ve kişiye yönelik doğrudan hakaret olduğu görülmektedir.

### 3.5.4. Okula Yabancılaşma Boyutunun Yordanması

Okula yabancılaşma boyutunun yordanmasına ilişkin basit doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 8’de verilmiştir.

**Tablo 8.** Okula Yabancılaşma Boyutunun Yordanmasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Sh	B	T	P
Sabit	2.244	.490		4.585	.000**
1. Mesleki Uygulamaların Engellenmesi	.046	.180	.028	.255	.799
2. Potansiyelin Engellenmesi	.201	.191	.170	1.053	.293
3. Kişinin İtibarına Saldırılar	-.140	.209	-.114	-.669	.504
4. Kişiye Yönelik Doğrudan Hakaret	-.023	.161	-.022	-.144	.886
5. Sosyal İlişkilerin Engellenmesi	.077	.147	.073	.525	.600
6. Destekleyici müdür davranışı	.172	.089	.152	1.933	.054
7. Emredici müdür davranışı	-.090	.081	-.078	-1.111	.268
8. Kısıtlayıcı müdür davranışı	.045	.101	.033	.442	.659
9. İşbirlikçi öğretmen davranışı	.095	.122	.070	.777	.438
10. Samimi öğretmen davranışı	-.062	.083	-.053	-.746	.457
11. Umursamaz öğretmen davranışı	.061	.098	.052	.625	.533

$F = 1.592; *p <.05$

$R = .267; R^2 = .71$

Tablo 8’de görüldüğü gibi yıldırma ölçeği’nin; mesleki uygulamaların engellenmesi, potansiyelin engellenmesi, kişinin itibarına saldırılar, kişiye yönelik doğrudan hakaret ve sosyal ilişkilerin engellenmesi boyutları ile örgüt iklimi ölçeğinin destekleyici müdür davranışı, emredici müdür davranışı, kısıtlayıcı müdür davranışı, işbirlikçi öğretmen davranışı, samimi öğretmen davranışı ve umursamaz öğretmen davranışı boyutları, işe yabancılaşma ölçeğinin okula yabancılaşma boyutunu yordama gücü istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ( $F=1.592, p<.01$ ). Bu yordayıcı değişkenler, yalıtılmışlık boyutu puanındaki değişimin %49’unu ( $R=.70, R^2=.71$ ) açıklayabilmektedir. Yıldırma ölçeğinin; mesleki uygulamaların engellenmesi ( $\beta=.028, p>.05$ ), potansiyelin engellenmesi ( $\beta=.170, p>.05$ ), kişinin itibarına saldırılar ( $\beta=-.114, p>.05$ ), kişiye yönelik doğrudan hakaret ( $\beta=-.022, p>.05$ ) ve sosyal ilişkilerin engellenmesi ( $\beta=.073, p>.05$ ) boyutları okula yabancılaşma boyutunun tek başına anlamlı yordayıcısı değildir. Örgüt iklimi ölçeğinin destekleyici müdür davranışı ( $\beta=.152, p>.05$ ), emredici müdür davranışı ( $\beta=-.078, p>.05$ ), kısıtlayıcı müdür davranışı ( $\beta=.033, p>.05$ ), işbirlikçi öğretmen davranışı ( $\beta=.070, p>.05$ ), samimi öğretmen davranışı ( $\beta=-.053, p>.05$ ) ve umursamaz öğretmen davranışı ( $\beta=.052, p>.05$ ) boyutları okula yabancılaşma boyutunun tek başına anlamlı yordayıcısı değildir.

#### 4. TARTIŞMA SONUÇ VE ÖNERİLER

Öğretmenlerin karşılaştıkları yıldırma (mobbing) davranışları ile örgütsel iklim ve işe yabancılaşma algıları arasındaki ilişkilerin incelendiği araştırma sonucunda; yıldırma davranışları alt boyutları açısından en yüksek ortalama mesleki uygulamaların engellenmesi boyutunda olurken, en düşük ortalamanın kişinin itibarına saldırılar boyutunda olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarına göre, örgüt iklimine ilişkin dağılımlar incelendiğinde; örgüt iklimi alt boyutları açısından en yüksek ortalama destekleyici müdür davranışı boyutunda olurken, en düşük ortalamanın umursamaz öğretmen davranışı boyutunda olduğu görülmüştür. İşe yabancılaşmaya ilişkin dağılımlar incelendiğinde ise işe yabancılaşma alt boyutları açısından en yüksek ortalama okula yabancılaşma boyutunda olurken, en düşük ortalamanın anlamsızlık boyutunda olduğu görülmüştür. Taşdemirci (2009), Şahin ve Dündar (2011), Baş (2012), Gültekin (2012), Karcıoğlu ve Çelik (2012), Kesik ve Cömert (2014) yaptıkları araştırmalarda benzer sonuçlar elde etmişlerdir.

Yıldırma Ölçeği ve Örgüt İklimi Ölçeği'nin alt boyutları ile İşe Yabancılaşma Ölçeği'nin alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin çalıştıkları kurumda yıldırma davranışlarına maruz kalmaları eğitimin kalitesini ve verimliliğini düşürebilir. Böyle bir durumda öğretmenin öğrencilerine katkıda bulunması zorlaşacaktır. Haksız bir şekilde olumsuz eleştirilerin yapıldığı, başarılı çalışmaların görmezden gelindiği bir ortamda öğretmenlerin motivasyonları azalacaktır. Sonuçta bu durumdan sadece öğretmen değil öğrenciler ve okulda olumsuz bir şekilde etkilenecektir. Özler ve Mercan (2008), Şahin ve Dündar (2011), Demirtaş (2014), Kanten ve Ülker (2014), Zorgül (2014), Alay (2016), Erdirençelebi ve Filizöz (2016), Karabal, Sağbaş ve Kaygın (2016), Yılmaz, Zengin ve Kaygın (2016) yaptıkları araştırmalarda benzer sonuçlar elde etmişlerdir. Okulun dümeni okul yöneticisinin elindedir. Okulun amaçları doğrultusunda çalışanlara rehberlik edecek, onları yönlendirecek kişi okul yöneticisidir. Bu nedenle okul yöneticisi elindeki gücü doğru ve etkili şekilde kullanmalıdır. Kendini okuldan soyutlamış, çalıştığı kurumda etkisinin olmadığını düşünen bir öğretmenin amaçlar doğrultusunda hareket etmesi oldukça güçtür. Okul paydaşları ortak amaçlar doğrultusunda birleşebilmelidir. Hedeflere ulaşmak yolunda öğretmenleri güdüleyecek öncelikli kişi okul yöneticisi olmalıdır. Özellikle okul yöneticisi ile sorun yaşayan öğretmenler görev yaptıkları okul için verimli olamazlar. Çünkü okulu, amaçları sahiplenmezler. Kedilerini mutlu hissetmedikleri için psikolojik açıdan oldukça rahatsız olurlar. Bu durumda bir öğretmenin okul için çaba göstermesi, benliğini ortaya koyması mümkün olmayabilir. İşte okul yöneticisi bu anlamda davranışlarının sonuçlarını analiz edebilmelidir. Bunun için okul yöneticisi hırslarının esiri olmamalı bireysel çıkarlarını okulun çıkarlarından önde tutmamalıdır. Okul yöneticisi sorumluluklarının farkında olmalı, misyonu ve vizyonu doğrultusunda hareket etmelidir. Bencillik okulda samimi bir havanın oluşmasını engelleyecektir. Çıkarıcı davranışlar öğretmenlerin tepkisine yol açacaktır. Kendini çalıştığı okula ait hissetmeyen bir öğretmenin okula faydalı olmasını beklemek yanlış olur. Bu nedenle okul yöneticilerine bu bağlamda önemli sorumluluklar düşmektedir (Erçetin, Akbaşlı ve Diş, 2019). Mobbing, örgüt içinde uyumun bozulması, çalışanların işe yabancılaşması, işten ayrılmaları gibi somut olumsuz sonuçları oluşturabilmektedir. Bu şekilde örgüt nispeten tecrübeli çalışanlarını kaybedebilmekte, çalışanlar açısından örgütsel bağlılığın azalmasına yol açabilmektedir (Özkul ve Çarıkçı, 2010). Ayrıca örgütün verimsizliğinin artmasına ve çalışanların motivasyon düzeylerinin azalmasına yol açmaktadır. Bu durum örgütün varlığını devam ettirmesi açısından olumsuz sonuçlar oluşturur (Davenport, Distler ve Elliott, 2003). Örgüt ikliminin örgüt üyeleri üzerinde bazı etkileri olduğu söylenebilir. Bir diğer ifadeyle, örgütte hissedilen iklimin güdüleyici, eğlendirici, bütünleştirici yapısı işgörenlerin ruh halini olumlu veya olumsuz biçimde etkileyebilmektedir (Özkalp, 2013). Örgüt ikliminin işe yabancılaşma üzerinde etkisi olduğu düşünülmektedir. Öğretmenlerin çalışma ortamları, sosyal ilişkilerin güçlü olmadığı, çok müdahaleye uğradığı biçimde olursa işe yabancılaşma düzeylerini de etkileyecektir (DiPietro ve Pizam, 2008; Tutar, 2010). Bu tür çalışma ortamlarının olumsuz iklim özelliklerini taşıması kaçınılmazdır. Olumsuz örgüt iklimi işgörenlerde olumsuz düşüncelerin oluşmasını tetiklemektedir. Örgüt ikliminin olumlu veya olumsuz olması işgörenin örgüt içi davranışlarını ve işe bakış açısını etkilemekte, işe yabancılaşma konusunda ikilem yaşamasına neden olmaktadır (Yüksel, 2014). Yabancılaşan birey kendi hayatına yön veremez ve etrafında yaşananların nesnesi haline dönüşür. Bu kişiler, topluma ve kendilerine karşı sorumluluklarını yerine getirirken zorluk yaşarlar (Boz ve Garipağaoğlu, 2016). İşe yabancılaşma sonucu, işgörenlerin işe karşı geliştirdiği bıkkınlık, yorgunluk, soğukluk ve hayal kırıklığı artacaktır (Kurtulmuş ve Yiğit, 2016). Okul yöneticilerinin yıldırma davranışları, öğretmenlerin

kendilerini işten soyutlamalarına sebep olabilir. Kendilerini işten soyutlayan öğretmenlerin motive olmaları oldukça zordur. Yıldırma davranışları, öğretmenlerin ruhsal yapılarını olumsuz etkileyecektir. Bu bağlamda hem öğretmenler hem de öğrenciler olumsuz etkilenecektir. Görev yaptıkları okula isteksizce giden öğretmenlerin amaçlar doğrultusunda hareket etmeleri ve buldukları eğitim örgütlerine katkı sağlamları pek mümkün olmayacaktır. Söz konusu olumsuzlukların yaşanmaması için okul yöneticilerinin yıldırma davranışlarından uzak durmaları ve sağlıklı bir okul ikliminin oluşumuna destek olmaları gerekmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre; yıldırma ölçeği ve örgüt iklimi ölçeğinin alt boyutları işe yabancılaşma ölçeğinin alt boyutlarını anlamlı düzeyde yordadığı görülmüştür. Kazoğlu (2014) ve Mercan (2007) yaptıkları araştırmalarda benzer sonuçlar elde etmişlerdir. Önlem alınmadığı durumda, mobbing örgütün tamamında etkili olabilir ve örgüt içerisindeki güvenin ortadan kalkmasına sebep olabilir. Ayrıca çalışanlar ve yöneticiler arasında uyumsuzluk baş gösterir ve iş verimliliği düşer (Çobanoğlu, 2005). Her örgütte, örgütün işleyişi açısından önem taşıyan unsurlar örgütteki diğer bireylerin eylemlerine bağlıdır. Örgütlerde başarıyı elde etmek için karşılıklı etkileşime ihtiyaç vardır. Her yönetici çalışanlarına bağımlıdır ve onları etkileyemezse zor durumda kalırlar (Hanks, 1999). İyi bir yönetici, kişiliğinden doğan otoritenin ve her şeyden çok insan ilişkilerindeki yeteneğinin, pozisyon ve statüsünden kaynaklanan resmi gücüne kıyasla çok üstün olduğunu bilir (Hagemann, 1997). Yıldırma davranışları sonucunda öğretmenler, okul içinde bulunduğu koşulların geliştirilmesinde yapabilecekleri hiçbir şeyin olmadığına inanırlar. Onları kimsenin dinlemediği ve okulda güçlü birkaç kişinin tüm önemli kararları verdiklerini düşünürler. Böyle bir durumda öğretmenlere söz hakkı verilmesi, düşüncelerinin önemsenmesi gerekmektedir. Öğretmenlerin potansiyellerini ortaya koyabilmeleri, yeteneklerini sergilemelerine fırsat verilmesi öğretmenlerin okulda kendilerinin de işe yaradıkları algısının oluşumunu kolaylaştıracaktır. Böylece öğretmenler değerli olduğunun ve hedefler doğrultusunda katkıda bulunduğunun farkına varacak ve etkisiz olmadığını anlayacaktır. İnsan yapısı gereği sosyal bir varlıktır. Bu nedenle duygularını ve düşüncelerini paylaşma gereksinimi duyar. Eğitim örgütlerinde de öğretmenlerin birbirleriyle iletişime geçmeleri, deneyimlerini paylaşmaları, sorunlarını ifade etmeleri gerekmektedir. Aksi durumda öğretmen kendini okuldan ve çalışanlardan soyutlayacaktır. Bu durum okul iklimini olumsuz yönde etkileyecek ve sağlıklı ilişkilerin kurulmasına engel olacaktır. Diş ve Ayık' a (2016) göre örgüt iklimini etkileyen faktörlerden biri de şüphesiz okul yöneticileridir. Okul yöneticilerinin davranışları iklim üzerinde etkilidir. Bu nedenle okul yöneticisi, öğretmenler üzerindeki etkisinin farkında olmalı ve bunu avantaja çevirebilmelidir. Bu bağlamda kuramsal açıdan bilgi sahibi olan ve bu bilgiyi davranışlarına yansıtabilen okul yöneticilerinin varlığına ihtiyaç duyulmaktadır. Yılmaz ve Sarpkaya'ya (2009) göre örgüt yöneticileri, karşı karşıya kaldıkları yeni durumlarla beraber yeni yönetsel yaklaşımları bilmek, kurumları açısından uygulamak sorumluluğundadır. Eğer örgüt bir kriz ortamındaysa krizi yönetmek, risk ortamındaysa riski yönetmek, kariyer planlaması ve uygulamasıyla karşılaşmış ise "kariyer yönetimi" uygulamak zorunludur. Yöneticilerin son dönemlerde karşı karşıya kaldıkları yönetsel anlayışlardan biri de yabancılaşma yönetimi olmaktadır. Eğitim yöneticisinin, örgütü etkili ve yeterli kılabilmesi, bunun önündeki engellerin kaldırılmasıyla olanaklıdır. Bunun için de önce bu engellerin neler olduğunun ve örgütün etkililik ve yeterliliğini nasıl etkilediğinin bilinmesi bir zorunluluktur. Bu nedenle eğitim yöneticisinin, okulundaki yabancılaşmanın nedenlerini bilmeden önlem alabilmesinin ve yabancılaşmayı ortadan kaldırarak okulunu etkili ve yeterli hale getirebilmesinin olanak dışı olduğu görülmektedir.

Araştırma sonuçlarına dayalı olarak uygulayıcılar ve araştırmacılar için şu önerilerde bulunulabilir: Okul yöneticileri öğretmenlere yeteneklerini ortaya koyabilecekleri görevleri almalarında fırsat tanıyabilir. Öğretmenlerin başarılı çalışmaları takdir edilebilir veya ödüllendirilebilir. Karar sürecine öğretmenlerin, yani uygulayıcıların katılımına önem verilebilir. Öğretmenler arasında işbirliği sağlamak amacıyla toplantılar düzenlenebilir. Araştırma ilişkisel tarama modelinde olduğu için neden-sonuç ilişkisinden ziyade karşılıklı ilişkiler vurgulanmıştır. Değişkenler ile ilgili nitel çalışmalara yer verilebilir.

**KAYNAKÇA**

- AKBAŞLI, S, DİŞ, O. ve DURNALI, M. (2020). İlkokul öğretmenlerinin karşılaştıkları yıldırma davranışları ile motivasyon düzeyleri arasındaki ilişki. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 49, 564-581.
- ALAY, H. K. (2016). A study on the relationship between organizational climate and mobbing behaviors at the workplace. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- AL-SHAMMARI, M. M. (1992). Organizational climate. *Leadership ve Organization Development Journal*, 13(6), 30-32.
- AYTAÇ, S. (2003). Çalışma psikolojisi alanında yeni bir yaklaşım: Örgütsel sağlık. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Elektronik Dergisi*, 5(2).
- BAŞ, D. E. (2012). *İlköğretim okulu yöneticilerinin teknoloji liderliği rolleriyle okul iklimi arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- BOZ, M. ve GARİPAĞAOĞLU, B. Ç. (2016). Eğitim örgütlerinde yabancılaşma ve öfke ilişkisi (Şişli Teknik ve EML). *International Journal of Human Sciences*, 13(1), 261-276.
- BROOKS, J. S., HUGHES, R. M. & BROOKS, M. C. (2008). Fear and trembling in the American high school educational reform and teacher alienation. *Educational Policy* 22(1), 45-62.
- CEMALOĞLU, N. ve ERTÜRK, A. (2007). Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin cinsiyet yönünden incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 345-362.
- ÇOBANOĞLU, Ş. (2005). *Mobbing, işyerinde duygusal saldırı ve mücadele yöntemleri*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- DAVENPORT, N., DISTLER, R. S. & ELLIOTT, G. P. (2003). *Mobbing, işyerinde duygusal taciz*. (Çev: Osman C. ÖnerToy). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- DEMİREZ, F. (2016). *Örgüt ikliminin işe yabancılaşma düzeyine etkisi; Gazi Üniversitesi Rektörlüğü'ne bağlı merkez birimlerine yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- DEMİRTAŞ, Ö. (2014). İşyerlerinde olumsuz durumları ifşa etmenin etik iklim üzerindeki etkisi: Yıldırma algısının moderatör rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 43(1), 136-156.
- DIPIETRO, R. B. & PIZAM, A. (2008). Employee alienation in the quick service restaurant industry. *Journal of Hospitality and Tourism Research*, 32(1), 22- 39.
- DİŞ, O. ve AYIK, A. (2016). Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile örgüt iklimi arasındaki ilişki. *Akademik Bakış Dergisi*, 58, 499-518.
- DUFFY, M. & SPERRY, L. (2007). Work place mobbing: Individual and family health consequences. *The Family Journal*, 15(4), 398-404.
- ELMA, C. (2003). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması: Ankara ili örneği*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri, Ankara.
- ERÇETİN, Ş. Ş., AKBAŞLI, S. ve DİŞ, O. (2019). Öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerinin yordayıcısı olarak okul yöneticilerinin toksik liderlik davranışları. *Turkish Studies Educational Sciences*, 14(4), 1313-1328.
- ERDEM, T. (2014). Mobbing ve mobbing ile mücadele yöntemleri. *Türk Kütüphaneciliği Dergisi*, 28(4), 622-628.
- ERDİRENÇELEBİ, M. ve FİLİZÖZ, B. (2016). Mobbingin etik iklim ve çalışanların işten ayrılma niyeti üzerine etkileri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 35, 127-139.

- ERYILMAZ, A. ve BURGAZ, B. (2011). Özel ve resmi lise öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma düzeyleri. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 36(161), 271-286.
- GÜLTEKİN, C. (2012). *Okul yöneticilerinin liderlik stillerinin okul iklimi üzerine etkisi (İstanbul ili Anadolu yakası örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- GÜNEY, S. (2011). *Örgütsel davranış*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- GÜNDÜZ, H. B. ve YILMAZ, Ö. (2008). Ortaöğretim kurumlarında mobbing (yıldırma) davranışlarına ilişkin öğretmen ve yönetici görüşleri (Düzce ili örneği). *Milli Eğitim Dergisi*, 37(179), 269-282.
- HAGEMANN, G. (1997). *The motivation manual*. (2. Baskı). (Çev. G. Aksan). İstanbul: Rota Yayıncılık.
- HANKS, K. (1999). *Motivating people*. (Çev. C. İkizler). İstanbul: Alfa Yayıncılık.
- KANTEN, P. ve ÜLKER, F. (2014). Yönetim tarzının üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etkisinde işe yabancılaşmanın aracılık rolü. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32, 16-40.
- KARABAL, C., SAĞBAŞ, M. ve KAYGIN, E. (2016). Mobbing ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1, 140-162.
- KARCIOĞLU, F. ve ÇELİK, Ü. H. (2012). Mobbing (Yıldırma) ve örgütsel bağlılığa etkisi. *Atatürk Üniversitesi, İİBF Dergisi*, 26(1), 59-75.
- KAZOĞLU, M. A. (2014). *Öğretmenlerin örgütsel yıldırma ve işe yabancılaşma algıları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- KESİK, F. ve CÖMERT, M. (2014). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerine ilişkin algıları. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 27-46.
- KURTULMUŞ, M. ve YİĞİT, B. (2016). İşe yabancılaşmanın öğretmenlerin işten ayrılma niyetine etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(3), 860-871.
- LEYMANN, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165- 184.
- LITWIN, G. & STRINGER, R. (1968). Motivationandorganizationalclimate. *Division of Research Graduate School of Business Administration*. Printed United States of America, Boston, 29-146.
- MATHEW, J. & UMA, S. (2007). Importance of organizational climate contemporary management. *UJBM*, 6(2), 61-74.
- MERCAN, N. (2007). *Örgütlerde mobbing'in örgüt iklimiyle ilişkisine yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- MİMAROĞLU, H. ve ÖZGEN, H. (2008). Örgütlerde güncel bir sorun: "Mobbing". *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 8(15), 201-226.
- ÖZKALP, E. (2013). *Duygular, tutumlar ve iş tatmini, Örgütsel davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- ÖZKUL, B. ve ÇARIKÇI, İ. H. (2010). Mobbing ve Türk hukuku açısından değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 481-499.
- ÖZLER, D. E., ATALAY, C. G. ve ŞAHİN, M. D. (2008). Mobbing'in örgütsel bağlılık üzerine etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22, 37-60.
- SEEMAN, M. (1967). On the personal consequences of alienation in work. *American Sociological Review*, 32(2), 273-285.

- ŞAHİN, B. ve DÜNDAR, T. (2011). Sağlık çalışanlarının yıldırma (mobbing) davranışlarıyla karşılaşma düzeylerini etkileyen faktörlerin incelenmesi: Bolu ili örneği. *TISK Akademi*, 2(12), 88-117.
- ŞİMŞEK, M. Ş., ÇELİK, A., AKGEMCİ, T. ve FETTAHLIOĞLU, T. (2006). Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15, 569-589.
- ŞİŞMAN, M. (2012). *Eğitimde mükemmellik arayışı: Etkili okullar*. (3.Baskı). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- TANHAN, F. ve ÇAM, Z. (2011). Öğretmenlere yönelik yıldırma ölçeğinin geçerlik ve güvenilirliğinin yeniden belirlenmesi. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(40), 80-97.
- TAŞDEMİRCİ, E. (2009). *Genel liselerde görev yapan öğretmenlerin, okullarının örgüt iklimine ilişkin algılarının bazı değişkenler açısından incelenmesi (İzmir ili örneği)*. Yüksek lisans tezi, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- TAYMAZ, H. (2007). *İlköğretim ve ortaöğretim okul müdürleri için okul yönetimi*. (8. Baskı). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- TINAZ, P. (2008). *İş yerinde psikolojik taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta yayınları.
- TUTAR, H. (2010). İşgören yabancılaşması ve örgütsel sağlık ilişkisi: Bankacılık sektöründe bir uygulama. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(1), 175-204.
- YAMAN, E., VİDİNLİOĞLU, Ö. ve ÇİTEMEL, N. (2010). İşyerinde psikoşiddet, motivasyon ve huzur: Öğretmenler çok şey mi bekliyor? Psikoşiddet mağduru öğretmenler üzerine. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 1136-1151.
- YILMAZ, A., ÖZLER, D. E. ve MERCAN, N. (2008). Mobbing ve örgüt iklimi ile ilişkisine yönelik ampirik bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(26), 334-357.
- YILMAZ, S. ve SARP KAYA, P. (2009). Eğitim örgütlerinde yabancılaşma ve yönetimi, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 314-333.
- YILMAZ, F. ve ALTINKURT, Y. (2013). Örgütsel iklim ölçeğinin Türkçe 'ye uyarlanması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(1), 1-11.
- YÜKSEL, H. (2014). Yabancılaşma kavramı paralelinde emeğin yabancılaşması ve sonuçları. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(2), 159-188.
- ZENGİN, Y. ve KAYGIN, E. (2016). İşyerinde psikolojik tacizin (mobbing) örgütsel yabancılaşma ilişkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *International Journal of Academic Values Studies*, 2(4), 76-98.
- ZORGÜL, G. G. (2014). *İlkokul öğretmenlerinin maruz kaldığı psikolojik yıldırma ile işe yabancılaşma arasındaki ilişki (İstanbul ili Avcılar ilçesi örneği)*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.