

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



**İLKOKULDA GÖREV YAPAN OKUL YÖNETİCİSİ VE
ÖĞRETMENLERİNİN MOBBİNGE(PSİKOLOJİK ŞİDDETE) MARUZ
KALMA DÜZEYLERİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Sibel DEMİR

(Y1412.290006)

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Uğur TEKİN

Nisan , 2018



**YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
İLE
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER
ENSTİTÜLERİ**



Yüksek Lisans Tez Onay Belgesi

Enstitümüz Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Tezli Yüksek Lisans Programı Y1412.290006 numaralı öğrencisi **Sibel DEMİR**'in **“İLKOKULDA GÖREV YAPAN OKUL YÖNETİCİSİ VE ÖĞRETMENLERİNİN MOBBİNGE (PSİKOLOJİK ŞİDDETE) MARUZ KALMA DÜZEYLERİ”** adlı tez çalışması Enstitümüz Yönetim Kurulunun 25.01.2018 tarih ve 2018/04 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından *oybirliği* ile Tezli Yüksek Lisans tezi olarak *karar* edilmiştir.

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

Tez Savunma Tarihi :29/03/2018

1)Tez Danışmanı: Prof. Dr. Uğur Tekin

2) Jüri Üyesi : Prof. Dr. Ahmet ŞİRİN

3) Jüri Üyesi : Dr. Öğr. Üyesi Somayyeh RADMARD

[Handwritten signatures of Prof. Dr. Uğur Tekin, Prof. Dr. Ahmet ŞİRİN, and Dr. Öğr. Üyesi Somayyeh RADMARD]

Not: Öğrencinin Tez savunmasında **Başarılı** olması halinde bu form **imzalanacaktır**. Aksi halde geçersizdir.

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “İlkokulda Görev Yapan Okul Yöneticisi Ve Öğretmenlerinin Mobbinge(Psikolojik Şiddete) Maruz Kalma Düzeyleri” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim. (.../.../20..)

Sibel DEMİR

ÖNSÖZ

Çağımızda çalışanlar zamanlarının büyük bir çoğunluğunu iş yerlerinde geçirmektedir. Zamanının çoğunu işte geçiren insan ve iş ortamı birlikte düşünüldüğünde sorunsuz bir yaşam ne yazık ki mümkün değildir. Bu durumda karşılaşılan iş yaşantısındaki sorunlar kişinin sadece iş başarısına değil ruhsal durumuna ve sağlığına da etki yapmaktadır.

Eğitim sektörünün temelinde de insan vardır. Eğitimciler arasındaki sosyal ilişki ve iletişim oldukça önem taşımaktadır. Bu sebeple eğitim alanında yıldırma önemli bir konu olmuştur. Eğitim kurumlarında yüksek verimin alınması çalışanların kendilerini sosyal ve psikolojik açıdan rahat hissetmelerindeki önemi inkar edilemez bir durumdur. Bu sebeple, ilkokullarda meydana gelebilecek olan yıldırma eylemlerinin neler olduğunun saptanması, bu eylemlerin nedenleri, örgüt ve birey üzerindeki etkileri önemsenmektedir. Yapılan araştırmada, yıldırma eylemlerinin neler olduğu, yıldırma eylemlerinin nedenleri, bu nedenlerin örgüt ve birey üzerindeki etkisi saptanarak ilkokullarda çalışan eğitimcilerimize nasıl daha kaliteli ve verimli çalışma ortamları sağlanabileceğine ışık tutulmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın birinci bölümünü oluşturan giriş kısmında, araştırmanın problemi, amacı, önemi, sınırlılıkları ve tanımlar yer almaktadır. Araştırmanın ikinci bölümünde yıldırmanın tanımı, yıldırma süreci, nedenleri ve sonuçları gibi önemli başlıklar altında detaylı bir şekilde ele alınmış; yurt içi ve dışında yapılmış belli başlı çalışmalara yer verilmiştir. Araştırmanın üçüncü bölümü araştırma yöntemine ayrılmıştır. Dördüncü bölüm istatistiksel analizleri, bulguları ve yorumları içerirken, beşinci bölümde araştırma sonuçları ve tartışmalar yer almaktadır. Son bölüm olan altıncı bölümde ise öneriler yer almaktadır.

Araştırmanın her aşamasında değerli bilgi ve birikimlerini benimle paylaşan, bana destek veren tez danışmanım sayın hocam Prof.Dr. Uğur TEKİN'e istatistikî çalışmalar sırasında bana yardımcı olan her türlü bilgi ve desteğinden yararlandığım çalışmalarına katkısı olan tüm arkadaşlarıma, anketi cevaplayan değerli meslektaşlarıma ve maddi manevi destekleri ile daima yanımda olduklarını bildiğim sevgili aileme, çok teşekkür ederim.

Nisan, 2018

Sibel DEMİR

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖNSÖZ.....	iv
İÇİNDEKİLER	v
ÇİZELGE LİSTESİ.....	vii
ÖZET.....	viii
ABSTRACT.....	ix
1 GİRİŞ.....	1
1.1 Problem Durum	1
1.2 Amaç.....	3
1.3 Araştırmanın Önemi	5
1.4 Varsayımlar	5
1.5 Kapsam Ve Sınırlılıklar.....	6
1.6 Tanımlar	6
1.7 Kısaltmalar	7
2 KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE MOBBİNG E YÖNELİK YAPILAN	
ÇALIŞMALAR	8
2.1 Kavramsal Çerçeve.....	8
2.1.1 Yıldırma (Mobbing) Kavramı	8
2.1.2 Terim Olarak Yıldırma (Mobbing)	9
2.2 Yıldırma Davranışının Tarihsel Gelişimi	10
2.3 Yıldırmanın Aşamalar Ve Boyutu.....	12
2.4 Yıldırma Davranışları Tipolojisi	13
2.5 Yıldırma Tipleri.....	15
2.6 Yıldırmanın Dereceleri.....	16
2.6.1 Birinci Derece Yıldırma.....	16
2.6.2 İkinci Derece Yıldırma.....	16
2.6.3 Üçüncü Derece Yıldırma.....	17
2.7 Yıldırmanın Pekiştirici Etkisi	17
2.8 Yıldırmanın Nedenleri.....	18
2.8.1 Yıldırma Sürecinin Nedeni Olarak Örgüt	18
2.8.2 Yıldırma Sürecinin Nedeni Olarak Çalışanlar	19
2.9 Yıldırmanın Sosyal Graplardaki Etkisi	22
2.9.1 Kimler Yıldırma Eylemi Yapabilir	22
2.10 Yıldırmaya Kimler Maruz Kalabilir.....	23
2.11 Yıldırma Eylemlerinin Sonuçları	25
2.11.1 Yıldırma Eylemlerinin Çalışanlar Üzerindeki Sonuçları	25
2.11.2 Yıldırma Eylemlerinin Örgütler Üzerindeki Sonuçları.....	26
2.12 Yıldırmanın Hukuki Boyutları	27
2.13 Mobbinge Yönelik Yapılan Çalışmalar.....	28
2.13.1 Mobbing İle İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	28
2.13.2 Mobbing İle İlgili Türkiye’de Yapılan Araştırmalar	33
3 YÖNTEM	40

3.1	Araştırma Modeli.....	40
3.2	Evren ve Örneklem.....	40
3.3	Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi ve Uygulanması.....	41
4	BULGULAR VE YORUMLAR	42
4.1	Katılımcıların Demografik Yapısına İlişkin Değerler.....	42
4.2	Verilerin Normal Dağılım Analizi.....	44
4.3	Verilerin Çeşitli Değişkenlere Göre Değerlendirilmesi	44
4.3.1	Katılımcıların yıldırma eylemlerine maruz kalma düzeyleri	44
4.3.2	Katılımcıların cinsiyetlerine göre yıldırma eylemlerine maruz kalma düzeyleri	46
4.3.3	Katılımcıların yaşlarına göre yıldırma eylemlerine maruz kalma düzeyleri	46
4.3.4	Katılımcıların kıdemlerine göre yıldırma eylemlerine maruz kalma düzeyleri	48
4.3.5	Katılımcıların medeni hallerine göre yıldırma eylemlerine maruz kalma düzeyleri	51
4.3.6	Katılımcıların görevlerine göre yıldırma eylemlerine maruz kalma düzeyleri	52
5	SONUÇ VE TARTIŞMA	55
5.1	Demografik Özelliklere İlişkin Sonuçlar.....	55
5.2	Öğretmen ve Yöneticilerin Yıldırma Eylemlerine Maruz Kalmaları Konusundaki Görüşlerine İlişkin Sonuçları	55
5.2.1	Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre yıldırma eylemlerine maruz kalma düzeyleri.....	55
5.2.2	Katılımcıların yaşlarına göre yıldırma eylemlerine maruz kalma düzeyleri	56
5.2.3	Katılımcıların kıdemlerine göre yıldırma eylemlerine maruz kalma düzeyleri	57
5.2.4	Katılımcıların medeni hallerine göre yıldırma eylemlerine maruz kalma düzeyleri	57
5.2.5	Katılımcıların görevlerine göre yıldırma eylemlerine maruz kalma düzeyleri	58
5.3	Yıldırma Uygulayanların Demografik Bilgilerine Yönelik Sonuçlar	59
6	ÖNERİLER.....	62
6.1	Okul Yöneticisi ve Öğretmenler İçin Öneriler	62
6.2	Araştırmacılara Yönelik Öneriler	63
	KAYNAKLAR	65
	EKLER:	69
	ÖZGEÇMİŞ.....	75

ÇİZELGE LİSTESİ

Sayfa

Çizelge 2.1: Psikolojik Şiddete İlişkin Uluslararası Çalışmalar	33
Çizelge 4.1: Öğretmen Ve Yöneticilerin Demografik Bilgileri.....	43
Çizelge 4.2: Katılımcıların Yıldırma Eylemlerine Maruz Kalma Düzeyleri.....	45
Çizelge 4.3: Katılımcıların Yıldırma Eylemlerine Maruz Kalma Düzeylerinin Cinsiyet Değişkeni İçin Mann Whitney U Testi Tablosu.....	46
Çizelge 4.4: Katılımcıların Yıldırma Eylemlerine Maruz Kalma Düzeylerinin Yaş Değişkeni İçin Kruskal Wallis H Testi Tablosu	47
Çizelge 4.5: Katılımcıların Yıldırma Eylemlerine Maruz Kalma Düzeylerinin Kıdem Değişkeni İçin Kruskal Wallis H Testi Tablosu	49
Çizelge 4.6: Katılımcıların Yıldırma Eylemlerine Maruz Kalma Düzeylerinin Medeni Hal Değişkeni İçin Mann Whitney U Testi Tablosu	51
Çizelge 4.7: Katılımcıların Yıldırma Eylemlerine Maruz Kalma Düzeylerinin Görev Değişkeni İçin Mann Whitney U Testi Tablosu	52
Çizelge 4.8: Yıldırma Uygulayanların Demografik Bilgileri	53

İLKOKULDA GÖREV YAPAN OKUL YÖNETİCİSİ VE ÖĞRETMENLERİNİN MOBBİNGE(PSİKOLOJİK ŞİDDETE) MARUZ KALMA DÜZEYLERİ

ÖZET

Bu araştırmada, ilkokullarda görev yapan öğretmen ve yöneticilerin, çalışma ortamında maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin düzeyi, özellikleri ve kimler tarafından uygulandığı incelenmiştir.

Araştırma örneklemini, İstanbul ilinin üç ilçesinde bulunan, 10 ilkokulda görev yapan 155 öğretmen ve yöneticiden oluşmuştur. İlkokullarda görev yapan öğretmen ve yöneticilerin maruz kaldıkları yıldırma eylemleri ile ilgili veriler, beşli Likert sistemiyle hazırlanmış bir anket ile toplanmıştır. Veriler SPSS veri analiz programında işlenerek, aritmetik ortalama, Mann Whitney ve Kruskal Wallis testi kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda, İlkokullarda görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerinin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinde, gruplar arasında en çok farkın ortaya çıktığı değişkenler, yaş, kıdem, medeni hal ve görevdir. Bu değişkenlere göre ortaya çıkan sonuçlar; 29-34 yaş arasında çalışanların diğer yaş gruplarına oranla, 6-10 yıl arasında görev yapan çalışanların diğer kıdem aralıklarına göre ,bekarların evli çalışana göre,yöneticilerin öğretmenlere oranla daha fazla yıldırma eylemlerine maruz kaldığı tespit edilmiştir.

İlkokullarda meydana gelen yıldırma eylemlerinin çoğunluğunun erkekler tarafından uygulanmaktadır. Yıldırma uygulayan kişilerin yaş aralıklarının ise 36-48 yaş aralığında olduğu tespit edilmiştir.Ankete cevap veren katılımcıların %38,1'i farklı çekincelerden dolayı bu konuda bilgi vermemiştir.

Anahtar Kelimeler : *Mobbing, ilkokul,öğretmen, yönetici*

MOBBING (PSYCHOLOGICAL VIOLENCE) LEARNING LEVELS OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND TEACHERS WORKING IN PRIMARY SCHOOL

ABSTRACT

In this study, the level, characteristics and who practices of the teachers and managers working in primary schools in which they are exposed to intimidation in the working environment were investigated.

The research sample consists of 155 teachers and managers working in 10 primary schools located in three districts of Istanbul province. The data on the intimidation actions of teachers and managers working in primary schools were collected in a questionnaire prepared with a five-likert system. The data were analyzed using the SPSS data analysis program and the arithmetic mean, Mann Whitney and Kruskal Wallis test were used.

As a result of the research, the variables, age, seniority, marital status and task in the intimidation actions exposed by teachers and school administrators working in primary schools are the most significant differences among the groups. The results of these variables were found to be that employees between 29-34 years of age were subjected to more intimidation actions than teachers, compared to the other seniority ranges of employees between 6-10 years of age. The majority of the intimidation acts that occur in primary schools are practiced by men. It was determined that the age range of the people who applied intimidation was within the age range of 36-48 years. 38.1% of respondents who responded to the survey did not inform about it because of different reservations.

Keywords: *Mobbing, primary school, teacher, administrator*

1 GİRİŞ

1.1 Problem Durum

Çağımız insanı,şiddet konusunun toplum hayatında hemen her alanda görüldüğünü,tüm dünya üzerinde de artarak çeşitlilik gösterdiğine şahit olmaktadır. Siyaset hayatından,mahallelere, iş yerlerinden evlere kadar her yerde yaşanan şiddet olayları basında da yer alarak dikkatleri çekmektedir. Şiddet, işkence, baskı, bezdirme,yaşama son verme, vazgeçirme gibi çeşitlenerek farklı toplumsal gruplarda görülmekte ve hayatımızın bir ögesi olma özelliği taşımaya devam etmektedir. (Keleş ve Ünsal, 1996: 91).

İnsan var olduğu sürece görülmesi mümkün olan şiddet kavramı, dar manada “fiziksel şiddeti”, genel manada “yoğun duygu durumunu, kaba davranış biçimini, fiziksel gücü kötü amaçlı kullanma, kişi ve toplum huzurunu bozan davranış ve etkinlikleri kapsar(Köknel,2006:20). Başka bir tanıma göre şiddet; kırıcı, ortadan kaldırıcı saldırı biçimi şeklinde insan veya objelere zarar veren, kontrol dışı, aniden kalabalık veya kişiye yönelik görülen bir davranış şeklidir(Yıldırım,1998: 25).Türk Dil Kurumu (2016) tarafından da zıt görüşte olanları ikna ve kabul etmelerini sağlama davranışı yerine, kaba güç kullanma olarak ifade edilmektedir.

Daha geniş anlamda Michaud (1191: 10-11); karşılıklı ilişkiler ortamında, bir veya birkaç kişinin, doğrudan veya dolaylı,sistemli ya da sistemsiz olarak, diğer kişi ya da kişilerin bedensel,ahlaki, moral ve manevi bütünlüğe, mallarına, simgesel, sembolik veya kültürel değerlerine, oranı ne olursa olsun, zarar verecek şekilde davranmasını şiddet kapsamında ele almıştır.Buradan hareketle insana fiziksel ya da psikolojik acı çekmesine neden olan her davranış şekli şiddet olarak kabul edilebilir.

Her türlü fiziksel saldırı şiddet tanımı içinde değerlendirilirken, fiziksel olmayan, bireyin sağlığını ve psikolojisini olumsuz yönde etkileyen,onu üzen, kendisini baskı ve tehdit altında hissetmesine neden olan tutum ve

davranışlar psikolojik şiddet kapsamında değerlendirilir (Tutar, 2004:14-16).Devenport ve arkadaşları (2003:16) Taciz, rahatsız etme ve kötü davranışlar yoluyla herhangi bir kişiye yönelen ve kişiyi iş yaşamından dışlamak amacıyla kasıtlı olarak yapılan saldırıları psikolojik şiddet olarak tanımlamaktadır. Bu yaklaşımlara göre,şiddetin bilinenden daha yoğun bir düzeyde yaşandığını, sanılandan çok daha fazla sayıda kişinin farkında olsun ya da olmasın şiddet içeren tutum ve davranışlara maruz kaldığını veya şiddet uygulayıcı olduğunu söyleyebiliriz. Unutmamak gerekir ki psikolojik şiddet kalıcı psikolojik ve psikomatik etkiler bırakabilmesi bakımından fiziksel şiddetten daha etkilidir(Westhues,2002b:30-34).

Toplumsal bir açık sistem olan örgüt, ilgili olduğu çevre sistemleriyle sürekli bir etkileşim içindedir(Yalçınkaya,2002:105). Bu görüşten yola çıkarak;toplumsal hayatın her alanında olduğu gibi çevresini etkileyen ve bu çevreden etkilenen örgütlerde ve çalışma ortamlarında da fiziksel ve psikolojik şiddet içeren davranışlarla karşılaşmanın mümkün olduğunu söyleyebiliriz.

Yıldırmanın en çok hangi sektörde görüldüğünü araştıran Hubert ve Veldhven (2001:422)daha çok endüstri ve eğitim alanında, belediyelerde ve kamuda,yöneticiler ve çalışanlar arasında yıldırma yol açan saldırgan davranışların yaşandığını ortaya çıkarmıştır.

Bu sektörlerin ortak noktası hepsinin hizmet sektörü olmasıdır.Hizmet sektörü işin doğası gereği psikolojik şiddetin ortaya çıkması için daha yatkın bir sektördür.Bunun nedeni ise örgütlerde özellikle üstler ve astlar arasındaki kişisel ilişkilerin ve iletişimin üst düzeyde gerçekleşmesidir. Çalışanların sürekli iletişim ortamı içinde bulunmaları çatışma ihtimalini güçlendirebilmekte,mobbing uygulamaya eğilimli kişilere bu eylemlerini gerçekleştirebilmek için uygun fırsatlar sunmaktadır(Yamada,2000; Akt:Onbaş , 2007:5).

Okullar, hizmet sektörünün en önemli kurumlarındanıdır.İletişim ve etkileşimin okullarda yoğun bir biçimde yaşandığını dikkate aldığımızda bu kurumlarda çalışanların psikolojik şiddete maruz kalma olasılığının önemli ölçüde artacağını söyleyebiliriz.

Ertürk(2005)'ün de belirttiği gibi; eğitim kurumlarında stres,onarılması güç daha büyük zararlara yol açabilir.Bir eğitim kurumunda çalışan öğretmenin stresli bir olay yaşaması,bu öğretmenin eğitim çalışmalarındaki performansının düşmesine sebep olabilir. Aynı zamanda stres yaşayan öğretmen örgüt içinde iletişim içinde olduğu meslektaşlarını da olumsuz etkiler ve kurumun genel veriminin de düşmesine de neden olur.

İngiltere’de Dick ve Wagner (2001:255; Akt:Ertürk, 2005)’inözellikle öğretmenlik mesleği üzerinde iş stresi ve yıldırma ile ilgili yapmış oldukları araştırmada,stres sonucu meydana gelen yorgunluk, fiziksel olarak acı çekme,okula devamsızlığın artması gibietkilere neden olduğunu saptamışlardır.

Çalışanların sağlığını ciddi derecede etkileyen ve şiddetli derecelerinde,kurban üzerinde çok ciddi etkiler bırakabilen bu tür olumsuz davranışlar, aynı zamanda örgütün amaçlarını gerçekleştirmedeki performansını da etkiler.Bu durum kurban olarak seçilen kişileri depresyona,kalp krizine veya intihara kadar sürükleyebilir (Devenport, Schwartz veElliot,2003:70; Mikkelsen ve Einarsen,2002:293).

Geleceğimizin temeli olan çocuklarımızın ilk ve önemli eğitimlerini gerçekleştirdikleri eğitim kurumlarında çalışan eğitimcilerimizin yıldırma eylemlerine maruz kalmaları ciddi hasarlara neden olabilmektedir. Bu sebeple, ilkokullarda meydana gelebilecek olan yıldırma eylemlerinin neler olduğunun saptanması, bu eylemlerin nedenleri, örgüt ve birey üzerindeki etkileri önemsenmektedir. Yapılan araştırmada, yıldırma eylemlerinin neler olduğu, yıldırma eylemlerinin nedenleri, bu nedenlerin örgüt ve birey üzerindeki etkisi saptanarak ilkokullarda çalışan eğitimcilerimize nasıl daha kaliteli ve verimli çalışma ortamları sağlanabileceğine ışık tutulmaya çalışılacaktır.

1.2 Amaç

Çalışmanın amacı, ilkokullarda görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma düzeylerini belirlemek ve elde edilen bulgular doğrultusunda öneriler geliştirmektir.

Amaca ulaşmak için aşağıdaki soruların cevapları aranacaktır.

1. İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin **“Kendini Gösterme ve İletişim”** boyutuna ilişkin olarak okulda yaşadığı yıldırma eylemleri;
 - 1.1. Cinsiyet,
 - 1.2. Medeni Durum,
 - 1.3. Yaş,
 - 1.4. Kurumundaki görev,
 - 1.5. Mesleki Kıdeme göre anlamlı bir farklılık var mı ?
2. İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin **“Sosyal İlişkiler”** boyutuna ilişkin okuldayaşadığı yıldırma eylemleri;
 - 2.1. Cinsiyet ,
 - 2.2. Medeni durum,
 - 2.3. Yaş,
 - 2.4. Kurumdaki görev,
 - 2.5. Mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
3. İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin **“İtibara Saldırı”** boyutuna ilişkinolarak okulda yaşadığı yıldırma eylemleri;
 - 3.1. Cinsiyet,
 - 3.2. Medeni durum,
 - 3.3. Yaş ,
 - 3.4. Kurumundaki görev,
 - 3.5. Mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
4. İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin **“ Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum “** boyutuna ilişkin olarak okulda yaşadığı yıldırma eylemleri;
 - 4.1. Cinsiyet,
 - 4.2. Medeni Durum,
 - 4.3. Yaş,
 - 4.4. Kurumundaki görev,
 - 4.5. Mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık var mıdır?
5. İlkokullarda yıldırma eylemlerini uygulayan kişilerin;
 - 5.1 Cinsiyet,
 - 5.2 Yaş,
 - 5.3 Kurumdaki görev,
 - 5.4 Eğitim düzeyi,
 - 5.5 Branş,

5.6 Mesleki kıdemine göre, anlamlı bir farklılık var mıdır?

1.3 Araştırmanın Önemi

Günümüzde çağdaş bir örgütün öncelikli çalışanına değer vermesi, sosyal ve duygusal açıdan ona sağlıklı, güvenli ve doyumlu bir çalışma ortamı sağlamasıdır. Yönetim bilimi ve örgüt psikolojisi alanında yapılan pek çok araştırma, çalışanlarının ruhsal ve toplumsal ihtiyaçlarını doyuran örgütlerin daha etkili ve üretken olabildiklerini ortaya koymaktadır. Çalışan mutluluğunun önemini kavrayan örgütler, iş ve yaşam şartlarını iyileştirme yollarını araştırarak, bu konuda önlemler almakta ve bazı çalışmalar yapmaktadır.

Örgüt psikolojisi alanında çalışanların sıkça üstünde durdukları bir konu olan mobbing, “psikolojik şiddet, duygusal taciz” gibi isimlerle tanımlanan yıldırma eylemleridir. Fiziksel şiddete karşı yasaların caydırıcı olması, çalışanları gözle görülmeyen ve günümüzde saptanması zor olan bu tür eylemlere yöneltmektedir.

Çalışanların verimini, moral ve motivasyonunu düşüren bu örgütsel hastalık hemen hemen her örgütte yaşanmakta ancak görmezden gelinmekte ya da önemsenmemektedir. Bu araştırmada, ilkokullarda görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerinin karşılaştıkları yıldırma eylemleri ve bu eylemlerin gerçekleştirilme sıklığı araştırılacaktır. Araştırma bulgularının; ilkokullarda görevli öğretmen ve yöneticilerin karşılaştığı yıldırma eylemlerine ışık tutabileceği, ilkokullarda meydana gelen yıldırma eylemlerinin hangi boyutlarda ve hangi sıklıkla gerçekleştirildiğine dair bilgiler sağlayabileceği, ilkokullarda görev yapan öğretmen ve yöneticilerin çalışma ortamlarındaki iletişim durumlarına ilişkin bilgiler sağlayabileceği, ilkokullarda daha etkin ve daha verimli bir çalışma ortamının hazırlanması konusunda ilgililere rehberlik edebileceği, yıldırma eylemlerine karşı tedbir ve önlemlerin hangi konularda alınması gerektiğine dair bilgiler sağlayabileceği hedeflenmektedir.

1.4 Varsayımlar

1) Kullanılan veri toplama aracına verilen cevaplar, katılımcıların gerçek görüş ve düşüncelerini yansıtmaktadır.

2) Araştırma anketleri, gönüllü kişiler tarafından cevaplanmış olduğundan, güvenilir bilgiler içermektedir.

3) Gönüllü katılımcılar anketteki sorulara yansız ve içten cevaplar vermişlerdir.

1.5 Kapsam Ve Sınırlılıklar

1)Bu araştırma 2015-2016 Eğitim-Öğretim yılında, İstanbul ili Bağcılar, Küçükçekmece ve Avcılar ilçelerinde seçili ilkokullarda görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenlerin görüşleri ile sınırlıdır.

2) Araştırmada elde edilen bilgiler sadece ankette sunulmuş olan kişisel bilgiler ve 52 soru ile sınırlıdır.

3) Araştırma, psikolojik şiddetin yalnızca yaşanma düzeyi ile sınırlı tutulmuştur.

1.6 Tanımlar

Yıldırma (Mobbing): Çalışanlara, iş ortamında üst ve alt kademede veya aynı statüde çalışanlar tarafından düzenli biçimde uygulanan her tür kötü davranış, tehdit, küçük düşürme davranışlarıdır. (Tutar,2004:11).

Stres: Kişisel ayrılıklar gösteren ve ruhsal durumlarla ortaya çıkan uyum davranışı olmakla birlikte, birey üzerinde yoğun psikolojik ve fiziksel baskı oluşturan herhangi dışsal ve içsel hareket veya durumdur. (Artan,1986:39)

Mağdur / Kurban: Başkaları tarafından yıldıрма eylemlerine maruz kalan kişi.

İletişim: Bilgi ve anlamın, ortak sembollerin kullanılması vasıtasıyla iletilmesidir(Gibson, John ve James,1994:573).

Formal İletişim: İçerik ve ifade yollarının rasyonel ve sistematik bir forma sokularak alınan fikir ve bilginin aşağı ve yukarı olmak üzere çift yönlü akmasıdır (Bursalıoğlu,1999:113).

Örgüt Yapısı: Örgütte çeşitli üniteler arasında var olan formal olarak belirlenmiş ilişkiler düzenidir(Greenberg ve Baron, 1999:499).

Yıldırma İkili: Yıldırmaya maruz kalan ile yıldıрма eylemini uygulayan taraftır.

Aşağı Doğru Yıldırma: Örgüt içindeki üst çalışanın kendi sorumluluğunda bulunan çalışana karşı uygulamış olduğu yıldırmadır. (Vandekerckho ve Commers,2003:41).

Yukarı Doğru Yıldırma:Örgüt içinde üst pozisyonda çalışana sorumluluğunda çalışan kişi veya kişilerceyıldırma eylemi uygulanmasıdır(Vandekerckho ve Commers,2003:41).

Yatay Yıldırma: Eş pozisyonda ve aynı örgütte çalışan kişiler arasında ortaya çıkan yıldırmadır.

Olumlu İletişim: Destek, yardım, ödül vermek, diğerlerini onura etmek, gerginliği gidermek, şaka yapmak, gülmek, memnuniyetini belirtmek, kabul anlayış ve uyum gibi davranışların yer aldığı iletişim türüdür(Hortaçsu,1998:203).

Olumsuz İletişim: Düşmanlık göstermek, başkasını aşağılamak, kendini yüceltmek, gerginlik göstermek, yardım istemek içine kapanmak, ilgisizlik ve yardım etmeyi reddetmek gibi davranışların yer aldığı iletişim türüdür(Hortaçsu,1998:203).

1.7 Kısaltmalar

SPSS: (Statistical PackagefortheSocialSciences), Sosyal bilim araştırmalarında statistik paket programı.

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı.

2 KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE MOBBİNG E YÖNELİK YAPILAN ÇALIŞMALAR

2.1 Kavramsal Çerçeve

Hem basın hem akademik alanda zaman geçtikçe daha fazla bahsi geçen bir olgu ile karşı karşıyayız.İş yaşantısının ayrı düşünülmesi imkansız ve inkarı güç olan bu olgu mobbing kavramıyla tanımlanmaktadır.Günümüzde iş yaşantısının en belirgin bir sorunu olarak gündemde olmakla birlikte akademik çalışma konuları arasında da yerini almaktadır.

Bu bölümde mobbingin(yıldırmanın) tanımı, terim olarak mobbing, mobbing çalışmalarının tarih içerisindeki gelişimi, mobbingin aşamaları ve boyutu, mobbing davranış şekilleri tipolojisi, mobbing dereceleri, mobbing sebepleri, kimlerin mobbing mağduru olabileceği ve mobbingin hukuksal boyutuna yer verilmektedir.

2.1.1 Yıldırma (Mobbing) Kavramı

Yıldırma ile ilgili literatür incelendiğinde yıldırmaya neden olan olumsuz davranışlar konusunda bir çok uzman farklı tanımlar yapsa da hem fikir oldukları bir takım davranışlar olmuştur.

Cüceloğlu (2004)'na göre mobbing, kişilere çalıştıkları ortamda üstleri, astları ve aynı düzeydeki meslektaşları tarafından uygulanmaktadır.Burada hedef, bireyi çalışma ortamından uzaklaştırmaktır. Bu amaçla bireye, kötü davranma, küçük görme, itibarına saldırma benzeri davranışlar uygulanmaktadır. Yönetim bu davranışların farkında olmaz veya görmezden gelir ise kurban için acı verecek durumlar ortaya çıkar ve kurbanda olumsuz düşünme, yaşama karşı isteksizlik, endişe duyma gibi düşünme şekilleri belirir.

Arpacıoğlu (2005) mobbingi, çalışma ortamında kişilerin arkadaş, yönetici veya çevresindekiler tarafından sözlü veya davranış halinde küçümseme, varlığını kabul etmeme ve benzeri kötü davranışların uygulanması olarak ifade

etmiştir. Böylece çalışma ortamı içinde kişiye baskı uygulayarak görevini bırakması amaçlanmıştır.

Tutar(2005) ise mobbingi, mobbing uygulayan kişi üzerinden ifade etmiştir.Uygulayıcı davranışlarıyla mağdurun kendini çevresinden daha küçük durumda görmesini ve sahip olduğu yetkiyle mağdurun kendini baskı altında hissetmesine neden olmaktadır.Böylece mağdurun kendine olan güveni azalacak, korku ortamında psikolojik bozukluklara maruz kalmasına sebep olacaktır.

Mobbing için başka bir ifade ise; mobbinginpsikolojik bir davranış, bireyin kötü ve olumsuz hareketlerle küçük görme, varlığının kabul edilmemesi, kaba davranışlara maruz bırakılarak çalışma ortamından uzaklaşmasına zorlanması şeklindedir(Davenport vd.,2003:15,Akt. Atalay,2010).

Başka bir tanımda psikolojik şiddet, çalışanlara psikolojik veya fiziksel davranışlar uygulayarak çalışan kişileri elemek, kendi gücünü arttırma ve rakip görülenlerin ortamdan uzaklaştırılma düşüncesidir(Baykal,2005:1).

Arpacıoğlu (2005) ise psikolojik şiddeti; çalışma ortamında mesleki anlamda başarılı, bilgi sahibi olan, pozitif davranışlara sahip olan kişilerin diğer çalışanlar tarafından rakip olarak görülmesi sebebiyle bir araya gelerek olumlu davranış içerisindeki kişiye sistemli ve uzun süreli uyguladıkları davranış olarak ifade etmiştir.

2.1.2 Terim Olarak Yıldırma (Mobbing)

“mob” kökünden türeyen mobbing kavramı, İngilizce’de “saldırmak”, “birbirine hücum etmek” anlamlarıyla açıklanmaktadır (Alderson ve İz,1978: 345). Tınaz(2006:7) “mob”u yasadışı baskı uygulayan topluluk “çete” şeklinde ifade etmiş; ‘’mob’’ kökünün eylem biçimi şeklinde ifade edilen “mobbing” i; psikolojik şiddet, abluka altına alma,tedirgin etme ve cefa verme olarak açıklamıştır.

Mobbing sözcüğünün dilimizdeki anlama karşılık gelen sözcük ”bezdiri” dir. Türk Dil Kurumu bu sözcüğü, “Çalışma alanlarında veya topluluk içinde herhangi bir bireyi hedef alarak, bireyin çalışmalarını planlı bir şekilde engellenip huzurunun kaçmasına neden olma böylece bireyi bezdirme, ortamdan

uzaklaştırma ve gözden düşürme” (<http://www.tdk.gov.tr/>) olarak tanımlamıştır.

Mobbing sözcüğü, bilim insanları tarafından çeşitli kavramlar ile ifade edilmiştir. Bunlar “yıldıрма, mobbing, psikolojik taciz, çalışma yeri terörü, psikolojik zorbalık, taciz, psikolojik terör”dür(Aydın ve Özkul, 2007).

Aynı anlamda bir çok sözcükle ifade edilenmobbingin yapılan bilimsel araştırmalardan da yola çıkarak en fazla “yıldıрма, psikolojik şiddet, bezdiri “sözcükleriyle ifade bulunduğu görülmektedir. Bu çalışmada da “mobbing, psikolojik şiddet, yıldıрма” sözcükleri ile amaca ulaşılmaya çalışılmıştır.

2.2 Yıldırma Davranışının Tarihsel Gelişimi

Yıldıрма, 1960’lı yıllarda Konrad Lorenz’in hayvan davranışlarına anlamlandırmak amacıyla başvurduğu bir yöntemdir.O yıllarda güçsüz bir grup hayvanın güçlü bir hayvana uyguladığı tehdit edici davranışlar olarak tanımlanmıştır(Griesser,2004, Akt.Doğan,2009).

Leyman, iş ortamında kendisini zor olarak gösteren kişileri araştırmış ve bu kişilerin zor olmadığını ifade etmiştir. Davranışların kalıtsal bir durum olmadığı, değişebilir olduğu düşüncesine vurgu yaparak bu kişilerin diğer çalışanları iş ortamından uzaklaştırmak için farklı nedenler aradığını ve bu uzaklaştırma durumunu da “mobbing” olduğunu ifade etmiştir(Leyman, 1996, Akt:Tınaz,2008).

Çeşitli iş alanlarında 7986 kişi üzerinde yapılan yıldıрма araştırmasında 687 bireyin çalışma yaşantısı içerisinde yıldırmaya maruz kaldığı ve pek çok bireyin de bu durumla iç içe olduğu düşüncelerine ulaşılmıştır(Einasen ve Skogstad, 1996, Akt: Kök, 2006:435).

Chappell ve Martino’nun 1998 yılında Violence at Work(İş Yerinde Şiddet) isimli araştırmada yıldıрма diğer şiddet davranışlarıyla ifade edilerek mobbing ve bullying kapsamı içinde incelenmiştir. ILO’nun 1999 yılındaki çalışması örgüt içinde şiddet ve bu davranışların gelecekte çalışma hayatının sıkıntıları olabileceği vurgulanarak, yıldırmaya evrensel anlamda dikkat çekilmiştir(Mimaroglu,2008).

Eğitim örgütlerinde çalışan kişiler arasında görülen bir veya birkaç bireyin seçmiş olduğu kişiye taciz, küçümseme, davranışlarının kısıtlanması, bıkırtma davranışlarının uygulanması Olweus tarafından mobbing olarak ifade edilmiş; fakat 1982 senesine kadar eğitim örgütlerinde mobbing önemli sayılmamıştır (Olweus,2003, Akt. Doğan,2009).

1999 yılında 770 kişi ile yapılan çalışmada, çalışmaya katılanların bir kısmının yıldırıma maruz kaldığı,diğer bölümünün ise bu davranışlara tanıklık ettiği;yıldırıma maruz kalanlarda depresyona girme,kaygı ve görevi bırakma düşüncesi olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır(Quine,1999, Akt.Ocak, 2008).

Norveç'te 2000 yılında sendikaya üyeliği olan 215 kişi üzerinde yapılan araştırmada yıldırma davranışlarıyla örgüt ortamındaki şartların birbirine etkisi olduğu ifade edilmiştir. Çalışma ortamında bulunan üstlerin davranışları, insanlar arası etkileşimin yetersizliği, disiplin vb. faktörler bu durumu desteklemektedir.Çalışanların taleplerinin farklı olması, düşüncelerini söyleyememeleri, düşünülen ile var olan çalışma ortamındaki farklılıklar, ortamın belirgin olmaması gibi sebepler de yıldırıma uygun zemin oluşturmaktadır(Einarsen,2000, Akt.Kök,2006).

Almanya (2002), InstituteforSocialResearch (SFC) kuruluşunca psikolojik şiddetin ne derecede uygulandığını ifade eden araştırma sonucuna göre; beraber çalışan kişilerin %2,7 sine psikolojik şiddet uygulanmaktadır. Araştırma sonucundaki diğer bulgular ise; kadın çalışanların erkelere oranla daha çok psikolojik şiddete maruz kalmış ve kadınların 1/9'i bütün hayatı boyunca psikolojik şiddet görmüştür. Psikolojik şiddet, bütün yaş gruplarındaki çalışanlar için sorun oluşturmaktadır(Almanya,2002,Akt.Tutar,2004:63)

2008 yılında yapılan diğer bir çalışma ile psikolojik şiddetin iş alanlarındaki üst ve diğer çalışanlar arasında bireyi rahatsız eden davranış veya davranışlar olarak tanımlanmıştır. Psikolojik şiddet uygulanan kişilerde insanlara güvenmeme, düşüncelerini söyleyememe vb. psikolojik bozukluklara neden olacak davranışlar uygulandığı ifade edilmiştir(Gül vd.,2011,Akt.Özcan,2011)

Ülkemizde mobbing konulu ilk yayın, 2003'de NoaDavenport, RuthDistlerSchwartz ve GailPursellElliot'ın "Mobbing: EmotionalAbuse in theAmericanWorkplace" kitabı" "Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz" ismi ile

Osman Cem Öner toy'un çeviri yapması ile Sistem Yayıncılıktan çıkarılmıştır. Daha sonra Tutar, Çobanoğlu, Baykal ve Tınaz'ın çalışmalar yapmıştır (Tetik,2010).

Geçmişten günümüze kadar yıldırma ile ilgili gerek ülkemizde gerekse yurt dışında birçok araştırma yapılmış ve araştırmalar farklı tanımlar olsa da genel itibari ile “yıldırma, psikolojik taciz, duygusal taciz, mobbing, bezdirme vb.” tanımlamalarla ifade edilmiştir. Yıldırma, bireyleri aşağılama, bastırma, yok sayma, görmezden gelme, zorla yaptırma vb. davranışlarla bireylere yapılan baskı kısaca

psikolojik taciz, mobbing olarak birçok araştırmacı tarafından araştırmalarında kabul edilmektedir. Geçmişte yapılan araştırmalar günümüze ışık tutmuş ve aynı zamanda çalışma ortamlarının daha bilinçli ve daha verimli ortamlar haline gelmesinde katkı sağlamıştır.

2.3 Yıldırmanın Aşamalar Ve Boyutu

Yıldırma, durağan değil, gelişerek devam eden bir süreçtir. Yıldırma süreci, psikolojik saldırının yapılacağı kişinin hedef alınmasıyla başlamakta ve sistemli bir şekilde saldırının gerçekleştirilmesiyle devam etmektedir.

Yıldırma süreci, Leymann'ın modeline göre beş aşamada gerçekleştirilmektedir (Davenport vd., 2003: 20).

Bu aşamalar sırası ile şöyledir:

- I. Aşama: Yıldırma söz konusu değilse bile ortaya çıkan çatışma sonucu meydana gelen anlaşamama durumu yıldırmaya dönüşebilecek bir hal alır.
- II. Aşama: Yıldırma hareketlerinin gösterilmeye başlanması (saldırgan davranışlar).
- III. Aşama: İdare, yaşanan yıldırma durumlarına müdahale etmeyerek bu duruma seyirci kalması sonucu yıldırmaya ortak olur.
- IV. Aşama: Yıldırma evrelerinin en önemli bölümüdür. Kurban tepkiler vermeye başlar ve “zor insan, akıl hastası ” ifadelerine maruz kalır. Bu durumu kovulmalar, istifalar takip eder.

V. Aşama: Bireyin işini bırakmaya zorunlu hale getirilmesi. Psikolojik bozulmalar sonrasında davranışlarında bozulma ve hastalanmaların yaşanması.

Birey yukarıdaki aşamaların tamamına veya aşamalı olarak bir kaçına maruz kalabilir. Fakat hangi aşamadaki davranışa maruz kalmış olursa olsun, ilk basamakta maruz kalınanlar sonunda yıldırma uygulanmış olarak kabul edilir (Ertürk, 2005).

2.4 Yıldırma Davranışları Tipolojisi

Yıldırma davranışları örgüt içerisinde kendini çeşitli davranışlarda ve şekillerde gösterebilir. Fakat araştırmacıların ifade ettiği yıldırma davranışları birbirine benzemektedir. Bu benzerliği en kapsamlı Leymann'ın tipolojisinde görmekteyiz. Leyman(1993, Akt. Davenport vd., 2003:18-19) beş grup ve 45 davranış şekli ile mobbing tipolojisini oluşturmuştur. Buna göre yıldırma davranış tipolojisi şu şekildedir:

I. Grup: İletişim Biçimi ve Etkileri

- Amirinizin ifade hakkınızı sınırlar.
- Devamlı sözleriniz bölünür.
- Arkadaşlarınız tarafından sözlerinizin kısıtlanır.
- Yüksek sesle bağırılır.
- Çalışmalarınızdan dolayı devamlı eleştirilirsiniz.
- Özel hayatınız devamlı sorgulanır.
- İletişim araçları gibi yollarla rahatsız edilirsiniz.
- Sözel olarak göz dağı verilir.
- Yazılı olarak göz dağı verilir.
- Doğru söylemediğiniz ima edilir.
- İmalar yoluyla ilişkiniz reddedilir.

II. Grup: Sosyal İlişkilere Saldırı

- Çevrenizdekiler sizinle iletişim kurmaz.
- Hiç kimsenin sizinle diyalog kurmasına izin verilmez.
- Çevrenizdeki çalışanlardan ayrılırsınız.
- Meslektaşlarınızın sizinle diyalogu yasaklanır.
- Ortamda olmamışsınız gibi davranılır.

III.Grup: İtibara Saldırı

- Siz yokken hakkınızda konuşulur.
- Hakkınızda gerçekliği olmayan haberler çıkarılır.
- Dalga geçilirsiniz.
- Zihinsel rahatsızlığınız varmış gibi davranılırsınız.
- Psikolojik olarak kendinizi değerlendirmeye maruz kalırsınız.
- Herhangi bir özrünüzle dalga geçer.
- Vücut hareketleriniz, yürümeniz ve sesinizle dalga geçer.
- Siyasi düşünceniz veya inançlarınızla dalga geçer.
- Şahsi yaşantınızla dalga geçer.
- Tabiiyetinizle dalga geçer.
- Kişisel saygınızı zedeleyecek bir işi yapmanız istenir.
- Gayret ve başarınız adaletsizce değerlendirilir.
- Düşünceleriniz devamlı sorgulanır.
- Küçümseyici adlarla çağırılırsınız.
- Cinsel imalarda bulunulur.

IV.Grup: Yaşam ve İş Kalitesine Saldırı

- Önemli işlerde görev alamazsınız.
- İşleriniz kısıtlanır.
- Anlamı olmayan işlerde görevlendirilirsiniz.
- Yapabileceğinizden daha düşük çalışmalarda görevlendirilirsiniz.
- Devamlı yeni işler verilir.
- Şahsi saygınızı zedeleyen işlerde görev verilir.
- Değer kaybetmeniz amacıyla niteliğinizin dışında görev verilir.
- Ortaya çıkan zararların sebebi siz olursunuz.
- Çalışma alanınıza ve hanenize zarar verilir.

V.Grup : Doğrudan Sağlığı Etkileyen Saldırıları

- Fiziki olarak yapamayacağınız çalışmalar yapmaya zorlanırsınız.
- Fiziki olarak şiddete maruz kalırsınız.
- Hafif şiddetle göz dağı verilir.
- Fiziki olarak tedirgin ediliyorsunuz.
- Cinsel açıdan rahatsız ediliyorsunuz.

Sıralanan bu davranışlar aynı bireyler tarafından uygulanmayabildiği gibi, davranışların zamanlarında da farklılıklar olabilir.Yalnızca bir davranışa maruz kalınması bile tahammül edilemeyecek bir durumdur(Yüçetürk,2003).

2.5 Yıldırma Tipleri

Yıldırma davranışları ast üst ilişkisinde yaşandığı gibi aynı düzeydeki iş görenler arasında da yaşanmaktadır.Ast-üst ilişkisinde görülen yıldırma “aşağı doğru” ve “yukarı doğru” olmak üzere iki şekilde meydana gelir.Yıldırmanın gerçekleştiği yöne b şekildedir.Bu yıldırma tiplerinden en yaygın olarak görüleni “yukarıdan aşağıya doğru yıldırma”dır. ABD’de diğer yıldırma eylemlerine göre görülme oranı daha yüksektir(Ertürk,2005: 34).

Tınaz(2006:116-126), öncelikle ciddi ve yetki sahibi bir yönetici tutumunun bu şekilde yıldırma davranışlarını daha fazla uygulamaya yatkın olabileceği akıllara gelse de, çalışanlarıyla arkadaş gibi görünen yöneticilerin de bu yıldırma davranışlarını uygulayabileceğini ifade etmiştir. Yönetici yönetsel gücünün farkında ve gerekli durumlarda bu gücünü acımadan kullanma eğilimi varsa, yönetici potansiyel yıldırma uygulayıcısı olabilir. Tınaz bunun sebebinin yaş farkı, ayırma, siyasi nedenler olarak ifade eder.

Ertürk (2005: 20-22)’e göre yıldırma tiplerinin her birinin önemli olduğu ancak kurbanı olan etkileri ve örgüte olan zararları açısından araştırma çevresince aşağı doğru yıldırmanın daha önemli olduğu ifade edilmektedir. Bu önemi ortaya çıkaran nedenlerini ise diğer yıldırma davranışları içerisinde daha fazla yer alması, üç yıldırma tipi içerisinde olabilirliği an fazla olması, uygulayıcısını üst yönetime yakınlığı itibariyle suçsuz, mağdurun ise suçlu düşünülmesi ve yardım alamaması sonucu kendini kaos içinde hissetmesidir.

Aşağıdan yukarı doğru yıldırma,en az yaşanan bir yıldırma tipidir.Burada yıldırma eyleminde bulunanlar çoğunluğu oluşturur.Amirlerine karşı bir alandaki tüm çalışanların ayaklanması olarak düşünülebilir.Amaç ise kurbanı üst yönetime karşı güç durumda bırakmadır.Bunun için kurbanla iletişimi kesme, verdiği görevleri yapmama, geciktirme gibi davranışlar yıldırma amaçlı kullanılır(Tınaz,2006:139).

Yatay yıldırma iş ortamında eş hizmet alanında çalışan bireylerin birbirlerine uyguladığı yıldırma tipidir. Bu yıldırma tipi herhangi bir işte henüz çalışmaya başlayan, görevlendirilen veya yükselme alarak gelen kişinin mesleki alanda çalışmaları ve kişilik özelliklerinin girmiş olduğu ortamla aynı olmaması nedeniyle diğer çalışanların yıldırma uygulamalarına maruz kalmasına neden olmaktadır. Burada kurban diğerlerinden üstün performansa sahip, çalışkan, duygularını kamufle etmeyi beceremeyen bir özelliğe sahiptir(Tınaz,2006:127).

Bu yıldırma tipinin gerçekleşme nedeni çalışanların rekabet, haset gibi duygular barındırmasıdır(Hirigoyen, 2000: 64-67).

2.6 Yıldırmanın Dereceleri

Uygulanan psikolojik şiddet, farklı mağdurlarda farklı sonuçlara ve etkilere neden olabilmektedir.Bu değişiklikler kişilerin doğuştan gelen ve sonradan edilen özelliklerinin farklılığından kaynaklanmaktadır(Mikkelsen ve Einarsen, 2002, Akt.Ertürk, 2005). Yıldırma sonucunda ortaya çıkan etkilerin belirlenmesi ve net olarak ifade edilmesi güçtür.Fakat Davenport ve arkadaşları (Davenport vd.,2003, Akt.Ertürk,2005) yıldırma davranışlarını bireyde yapmış oldukları etkiye göre üç derecede ifade etmişlerdir.İfade edilen yıldırma dereceleri aşağıda detaylandırılmıştır.

2.6.1 Birinci Derece Yıldırma

Çalışma arkadaşlarından küçümseyici davranışlara maruz kalmak stres yaratabilir. Kişi üzüntü, sinirlenme yaşayabilir.Kimileri hoş karşılarken kimileri mücadele etmeye çalışabilir.Sonucunda çalışma ortamına karşı antipatik tutum veya işten ayrılma gerçekleşir.

2.6.2 İkinci Derece Yıldırma

Yakın çevre bir şeylerde yanlışlık olduğunun farkına varsa da karışıklık yaşar ve bu yanlışlıkları azımsayabilirler. Sağlık sorunları çalışmayı etkiler.Sağlık yardımı almanın gerekliliği ortaya çıkar.

2.6.3 Üçüncü Derece Yıldırma

İnsanlar çalışamaz duruma gelir. İş yerine endişe, yılgın ya da iğrenme duygusu içinde giderler. İş yerinde duramazlar. Kendisini koruma sistemleri zayıflamıştır.

2.7 Yıldırmanın Pekleştirici Etkisi

Mikkelsen ve Einarsen (2002) olumsuzluklar içerisinde bulunan insanların kendilerinin, çevresindeki insanların ve bulundukları ortamın olumsuz yönlerini görmeye meylinin arttığını ve devamlı etrafındaki olumsuzluklara odaklanıldıkça bu kişilerde diğerlerinin davranışlarının mobbing olarak algılanmasına neden olacağını belirtmektedir. Bu durum sonucunda bireylerde mobbing davranışını uygulayan çevreden uzaklaşma görülecek böylece bireylerin çevreleriyle iletişimi azalacaktır. Olumlu ilişki kuramama sonucunda da birey ideal bir kurban olma yolunda ilerleyecektir(Mikkelsen ve Einarsen, 2002, Akt.Ertürk, 2005).

Mikkelsen ve Einarsen (2002, Akt.Ertürk,2005), olumsuz his ve fikirler içerisindeki bireyi değişiklikler karşısında stres, endişe ve kızgınlık duygularına meyililyüksek, düşüncelerini rahat ifade edemeyen, çevresine uyumda sıkıntı yaşayan insanların çevresi tarafından mobbing kurbanı olarak seçilmesine neden olabildiğini ifade eder.

Mobbing araştırmaları sonucunda, mobbing davranışlarının etkisinin kurban üzerindeki yıpratmalarının geniş bir süreci kapsadığı ifade edenLeymann, üçüncüderece yıldırma düzeylerinin yaptığı yıpranmaların etkisinden; uzun zaman dilimi içinde psikolojik tedavi görülmesi ile mümkün olduğunu ifade etmiştir(Tutar,2004b).

Yıldırma davranışlarına maruz kalan bireyler arasında psikolojik tedavi görmesi gerekenlerin tamamının bu tedavi sürecini alamaması durumunda olumsuz düşüncelerinde artış olacağı, böylece stresli davranış oranın artacağı ve çevreleri tarafından tahammül edilemez duruma gelerek çevreden uzaklaşmanın yaşanacağı ifade edilebilir(Ertürk,2005).

2.8 Yıldırmanın Nedenleri

Çalışma ortamlarında ortaya çıkan yıldırma davranışlarının birden fazla sebebi olabilmektedir. İlk zamanlarında yıldırma ikilisi arasında direnme yaşansa da kurban yıldırma uygulayıcısının davranışlarına karşı çıkarsa uygulayıcı davranışın dozunu arttırarak hedefine ulaşmaya çalışır. Burada yıldırma uygulanmasıyla hedeflenen yıldırmanın önünde engel olarak görülen bireyi etkisi altına alarak çalışma alanından uzak kalmasına neden olmak, işten ayrılmasına sebep olmaktır(Tutar,2004:131-134).

Leymann(1990b,Akt. Aydın,2009) ise yıldırma nedenlerini yıldırmacı, örgüt ve kurban olarak incelenmesi gerektiğini vurgulamıştır. Buradan yola çıkarak yıldırma nedenleri örgüt ve çalışanlar açısından iki grupta açıklanacaktır.

2.8.1 Yıldırma Sürecinin Nedeni Olarak Örgüt

Yıldırma, örgüt işleyişi bakımından oldukça önem oluşturmaktadır. Bu sebeple yıldırma durumunun örgüt içinde gerçekleşme sebeplerinin incelenmesi önemlidir.Olumsuz örgüt atmosferi ile mücadele, iş görenlerin motivesinin sağlanması,iş görenler arasındaki iletişim gibi sorumluluklar yönetim alanındadır.Yıldırma uygulanan kişinin yıldırmaya maruz kalması yönetimin yıldırmanın farkında olduğunu gösterir(Gökçe, 2006: 55).Hatta diğer örgütlerde yönetim unsurunun parçası olarak gerçekleşebilmektedir(Einarsen, 1999: 23).

Leymann(1996), yıldırmanın görüldüğü örgütlerde ciddi sorun sebebi olarak yöneticilerin yeterli olamamalarının etkisinin olduğunu ifade eder(Akt.Zapf, 1996: 71). Hoel ve Cooper (2000:20)'a göre yıldırmaya sebep olan yönetimlerin özellikleri; baskıcı, önemsemeyen, ceza uygulayan olarak ifade edilmektedir.Aynı zamanda bireylerin aktif katılım sağladığı ve olumlu atmosferin yaşandığı çalışma ortamlarında yıldırma olmayacağı da vurgulanmıştır.

Yıldırma mağdurlarının davranışlarının takibi sonucunda çalışma alanının çalışana yetersiz gelmesi olarak ifade edilmiştir.Kısacamobbing farklı örgütlerde farklı şekillerde görülen iş türü ve çalışma atmosferiyle ilgilidir.İdari işlerde çalışanlar eğitim alanında çalışanlara nazaran daha fazla yıldırmaya maruz kalmaktadır(Vartia, 1996).

Einarsen ve Skogstad (1996) büyük örgütlerde küçüklere oranla daha fazla yıldırma yaşandığını ve bu örgütlerde daha fazla kurban bulunduğunu; çalışan motivesinin olmadığı ve iş disiplinin bulunmadığı ortamlarda daha çok mobbing yaşandığını belirtmektedirler(Cassitto, 2001; Akt.Gökçe, 2008:101).

Disiplinsiz iş ortamında bazı çalışanlar çok çalıştırılırken bazıları az çalıştırılabilir.Bu durum daha çok iş yapan çalışanın çalışma azmini düşürür, bu durum da örgüt işleyişini bozar ve çalışanların tepki geliştirmelerine neden olur.Örgüte karşı geliştirilen tepki müşterilere de olumsuz davranış olarak yansır(Duncan ve Martino,2006, Akt.Sadık,2014).

2.8.2 Yıldırma Sürecinin Nedeni Olarak Çalışanlar

Yıldırmanın çalışanlar açısından nedenlerini ifade ederkenZapf(1999:72) ın yapmış olduğu çalışmasında da belirttiği gibi mobbing davranışlarının pek çok sebebi olabilir. Bu sebepler örgüt, mobbing uygulayıcısı, sosyal çevre ve mağdur olarak ifade edilmiştir.

Örgüt açısından nedenlere bir önceki başlıkta değinildiği için burada yıldırmanın çalışanlar başlığı altında kurban,yıldırmacı ve sosyal çevre grupları tarafından nedenler açıklanmaya çalışılacaktır.

Yıldırma davranışlarında bulunan bireylerin kişilikleri hakkında deneysel bir çalışma bulunmamakla beraber bu kişilerin saldırgan yapıya sahip olabilecekleri ve bunun sonucunda yıldırma uygulayabilecekleri farklı yaklaşımlarla ifade edilmiştir. Yaklaşımlar, bu saldırgan tip özelliklerinde olan kişilerin psikotik boyutlara ulaşabilir olduğunu ifade etmektedir.

Leymann(Akt.Tınaz, 2006: 57) bu kişilik özelliğindekiilerin, kendilerinde olmayan özellikleri başkasında görmelerinden dolayı yıldırma uygulamaya ihtiyaç duymakta olduğunu belirtmiştir. Ona göre şahsiyet ve bulundukları makamı kaybetme endişesi içerisinde çevresindeki farklı bireyi küçümseme, onu topluluk önünde alçaltma davranışına başvurmaktadırlar.Leymann'a göre yıldırma uygulamada şu dört sebep vardır(Akt. Devonport vd., 2003: 38-39).

1. Topluluğun anlayışını onaylama veya onaylamaya zorlama
2. Düşmanca tavır içine girme
3. Kendini ruhsal olarak doyurma,kendi haz duygusunu tatmin etme

4. Değer ve inançlarına uygun olmama

Tarhan (2005: 130-182) yıldırma uygulayan saldırgan kişilerde kişilik bozukluğu olabileceğini ifade etmiştir.

Davenport ve arkadaşları(2003: 38-39) yıldırma uygulayan kişilerin saygınlıklarını daha da yükseltme çabalarından dolayı çeşitli kötü amaçlı oyunlara yöneldiklerini ve kendilerine bir kurban belirlemekten çekinmediklerini belirtmişlerdir. Bu kişiler çevresindeki bireylerin başarısından korkarak kendisine rakip olacağı hissine kapıldıklarından dolayı yıldırma uygulamaktadır. Kendilerini eşsiz ve önemli görürler; bu sebeple her şeyi yapabileceklerine inanırlar ve onları sadece kendileri gibi özel insanların anlayabileceğini düşündükleri belirtmiştir(Tınaz, 2006:60).

Vickers(2001:205-217)'e göre yıldırma uygulayan kişinin asıl hedefi, kişinin maneviyatına zarar verme, çalışma ortamına olan bağlılığı azaltma ve bireyin kendini başarılı olarak görmesini engellemedir. Bu amacını da tutarsız davranma, bireyi ortama dahil etmeme, adını bilmez davranma, umursamama, sebepsiz bekletme, başarısını yok sayma gibi davranışlarla gerçekleştirir. Mobbingci kişiler bunları artık rutin olarak uygulamaktadırlar. Kendiniz veya herhangi biri onun için mühim değildir. O benliğini tatmin etmek için ufak sebeplerden büyük sorunlar çıkaracaktır(Tutar,2004:41).

Bu sorunlu kişiliklerin neden mağdurlar dışında toplumda fark edilememesinin sebebi ise; yıldırma uygulayan kişilerin çalışma yaşamında normal davranış gösterdikleri ve iyi kişi oldukları ancak ne zaman farklılaşacakları belli olmamasıdır(Ellis, 1999:4).Gökçe(2006:60), bu insanların modern hayatta sevilen, iyi bir insan olarak bilindiğini ifade eder. Yıldırma uygulayan iyi insanlar bir taraftan üstleriyle iyi iletişim içerisinde olur bir yandan ise meslektaşlarına ve astlarına nazik davranış altında kötü niyetler besleyebilmektedir. Yıldırma uygulamalarının mağdurlar tarafından ifade edilmesi durumunda ise bu kişilerin kötü insan olabileceği düşüncesine kimse inanmamaktadır. Bu durum da mağdurların en büyük sorunudur.

Yıldıırma uygulanan yani kurbanlar açısından nedenler çalışma ortamında bulunan kişilerden alınan dūřünceler ve araştırıcı izlenimlerine dayanmaktadır(Leymann ve Gustafsson,1996: 256).

Yenilikçi, doğru söyleyen, toplumsallık gibi özelliklerin yanında; içine kapanıklık, asabiyet, kendine gūvenmeme şeklindeki kişilik özelliklere sahip olan bireyler ve inanış şekli, fiziksel özellikler gibi faktörler kişinin mobbingmağduru olmasına nedendir. Ancak her ne sebep olursa olsun mağdurun kişilik özellikleri tek başına mobbing nedeni olamaz; diğer unsurlarla bir arada bulunma durumuna göre mobbingin yaşanmasına zemin oluşturmaktadır(Aydın, 2009: 41).

Tutar(2004: 34)şiddete meğillinevrotik kişiliptipinin de mağdur olma sebeplerinden biri olduğunu ifade eder. Bu özellikteki kiři, ona yapılmayan davranışları kendisine uygulanıyormuş olarak dūřünr. Geniř dūřünemez, stresli ,heyecanlıdūřünceye sahip bu kişiler olaylara büyük tepkiler verirler(Telman ve nsal, 2004: 59).Wornhamm(2003:30), kurbanların çoğunlukla endişeli ve gūvensiz davranış gösterdiklerini ifade eder. Emirlerle uyan kişiliklerin yıldıırma uygulanmasına daha meğilli olduklarını açıklayan araştırmalar da vardır(Vartia, 1996: 203-214).Yıldıırma kurbanlarının kendilerini ifade ettikleri bir çalışmada; kurbanlar kendilerini gūven duygusu eksik, içine kapanık, savunma becerisinden yoksun olarak belirtmişlerdir(Einarsen, 1999: 20). Bu olumsuz özellikler yıldıırma uygulama potansiyeli olanları harekete geçirmektir.

Olumlu kişilik özelliklerine sahip bireyler de mobbinge maruz kalabilmektedir. Örgüt içinde yıldıırma uygulanan bireylerle yapılan çalışmada bu bireylerin genel özelliklerinin; açık sözlü, hırslı, diğer insanlara iyi görünme kaygısında olmayan, verimli çalışan, bazen eleştirici ancak sulamayan, şahıslardan daha çok fikirlerle ilgilenen, büyük çalışmalar yapmış olsa da saldırganlar gibi büyüklük içine girmeyen oldukları ortaya çıkmıştır(Tutar, 2004: 52).

Türkiye’de yapılmış araştırmada yıldıırma uygulanan kişilerin % 80’inden fazlasının duygusalzeksıdaha fazla gelişmiştir(obanoğlu, 2005: 48-49).Yaşamdaki başarıyı büyük ölçüde etkileyen duygusal zeka çalışma hayatında da oldukça önemlidir(Doğan, 2003: 48-49).ağımızda uzmanlar, insanın zeka seviyesinin onun iş bulmasına yardımcı olduğunu; duygusal

zekanın ise kişinin yükselmesine yardımcı olduğunu ve bu nedenle daha fazla yıldırma yaşamlarına sebep olduğu ifade edilmektedir(Gücenmez, 2007: 65).

2.9 Yıldırmanın Sosyal Gruplardaki Etkisi

Yaşanılan topluluktaki düşünceler, değerler ve bunların etkileri iş alanındaki sosyal grup içinde de görülür. Bu grubun bakış açıları, birlik ve beraberlik içinde olmaları, paylaşımcı olma ve birbirlerinin yaşamına saygı göstermeleri hiç şüphesiz çalışanı da etkilemektedir(Çobanoğlu, 2005: 66-67). Örgütte bulunan bireyler örgütün kültüre ilişkin özellikleri, inanışları, ahlaki değerleri benimseyerek belli alışkanlık ortaya çıkarmaktadırlar(Şimşek vd., 2001: 32).Bu oluşan kültürün kapsadığı davranışlar ile sahip olunan kültür değerleri arasında yıldırma uygulanabildiği ifade edilebilir(Voroney, 2005:24).

Çalışma ortamında bireylerin taleplerinin farklı olması, pozisyonların belli olmaması, işle ilgili beklenti, iş arkadaşları arasındaki ayrıcalıkların olması, adaletsiz davranışların ortaya çıkardığı sorunlar ve beklenilenin bulunmayışı da yıldırma yaşanmasına neden olabilmektedir(Einarsen,2000:387).Bireylerin çalışma arkadaşlarını istememeleri, çalışmaları hakkında gıybet yapılması, topluluk içinde yaşanan ufak ama huzursuzluk veren atışmalar, bireylerin tutarlı davranmaması sonucu da yıldırma ortamına zemin hazırlamaktadır(Tınaz, 2006: 79).

2.9.1 Kimler Yıldırma Eylemi Yapabilir

Yıldırma davranışlarını en önemli etkeni yıldırma uygulayanlar ve onların bireysel özellikleridir.Yıldırmacı kişilikler üzerine bir çalışma bulunmamaktadır.Fakat kendini diğerlerinden daha yüksekte gösterme çabasında olan bu bireyler, riyakar,astlara işkence gösterme, üstlerine kabul edilme çabasında olan, gurursuz ve yalancı kişilikli insanlardır(Tınaz, 2006a: 57).

Leymann(1996) yıldırma davranışlarında bulunanların gelişmemiş yönlerinden dolayı bu davranışlara başvurduğunu ifade eder. Bulundukları makamı kaybetme düşüncesi ve güven eksikliği, bu kişilerin diğer çalışan veya çalışanlara yıldırma uygulamasına yöneltir. Bu sebeple yıldırma bir kişilik bozukluğudur.

Baykal(2005: 10)'a göre yıldırma davranışında bulunan kişiler, fazla takipçi, yönetim gücünü elinde bulundurmak isteyen bu sebeple endişe duyan özelliklere sahiptir.

Tutar(2004: 42), yıldırma kişiyi,psikolojik olarak tek kalmış, ne yapacağını bilmez; insanlarla iyi geçinemeyen bu sebeple kendiyile de geçinemeyen kişiliktir.Devamlı kendiyile iç hesaplaşmalar yaşar.Bu sebeple yaşanan fiziksel kayıplar düşünme faaliyetlerinin de azalmasının sebebidir.Tutar(2009d)yıldırma kişileri, sempatik ve iyi olmayan, aşırı bencil, şüpheli, üstünlük çabası olan kişiler olarak ifade eder.

Bu bireyler genellikle geçinilmesi zor, yakın ilişkilerde sorun yaşayan kişilerdir. Çevrelerine güvenmedikleri için bireysel yeterlilikleri fazladır. Güç durumların üstesinden gelme çabasında olan ve bağımsız olma çabasında olan kişilerdir.

Buradan da anlaşılacağı gibi sıklıkla çalışmayı seven başarılı kişilerdir.Örgüt içinde sorunlar açmamak için olumsuz davranışlardan kaçınır. Kendini ve çalışmalarını önemli ve farklı görür; diğer çalışanların yaptıklarını küçük görür. Yapılan çalışmaların zor ve çok fazla olmasından; kendisi olmazsa bunları yapacak kimsenin olmayışından bahseder, kendini değerli kılar(Tutar, 2004:49).

Yıldırma uygulayanlar aktif ve pasif durumda olabilirler.Yıldırma aşamasında pasif olanı aktif olana göre kontrol etmek daha güçtür.Bunun nedeni ise pasif durumdaki yıldırmaçıların davranışlarının gözlemlenebilir olmayışdır.Gözlemlenebilen davranışlar için önlemler alınabilir.Pasif yıldırmaçıları topluluklarda uyum içerisinde olup; bulunduğu toplulukta doğru ve güzel davranışlarda bulunan ve çevrelerinin beğenisini kazanmak için uygun imkanları fırsata çevirirler.Bu sebeple pasif yıldırmaçıları diğerine kıyasla daha fazla dikkat edilmesi gereken kişilerdir(Karakaş, 2010).

2.10 Yıldırma Kimler Maruz Kalabilir

Yıldırma maruz kalanlar kurban olarak tanımlanmıştır. Yıldırmanın çalışanlar açısından nedenlerini açıklarken kurbanların özelliklerinin üzerinde durulmuştur.Ancak burada yıldırma mağduru kişilerin özelliklerine daha geniş kapsamda yer verilecektir.

Yüçetürk(2003), kurban olan bireylerin psikolojik şiddetin nedeni ve kurbanı olabilmeleri için bazı özelliklerde olması gerektiğini ifade eder.Bunları ise kurbanın kişilik özellikleriyle bağdaştırır.Mesela, bireyin bilgiçlik taslaması, sosyallikten yoksunluğu, devamlı şikayetçi olması, şiddet eğilimi göstermesi ve çalışmalarındaki yavaşlık bu özelliklere örnektir. Ona göre kendilerini müdafaadan kaçınan, adalet arayışında olmayan kişiler, insanlarla çatışmadan da kaçacağı düşüncesindedir.

Bu düşünceye katılmayan Tınaz(2006a: 56), kurbanların muhakkak narin ve hassas kişiler olmadıklarını ifade eder.Kadın- erkek, çalışma hayatına yeni başlayan gencin, iş hayatının sonuna gelmiş yaşlının da yıldırma kurbanı olabileceğini ifade eder.

Davenport ve arkadaşları (Tutar,2004: 53),kurbanın yenilikçi ve farklılıklarının olmasının çevrelerindeki kişileri huzursuz etmesi ve üstlerine rakip olabilecekleri düşüncesiyle kurban olarak seçilmekte olduğunu ifade ederler.

Einarsen ve arkadaşları(1994: 383) yapmış oldukları çalışmada yıldırmaya uğrayan kurbanların kendine güven eksikliği duyduğunu, çekingen davrandıklarını ve bu davranışlarından dolayı yıldırma mağduru olduklarını savunmuşlardır.

Mikkelsen ve Einarsen(2002: 95), yıldırma kurbanı bireylerle yapmış oldukları çalışmada kurbanların, iş yaşantısında zeki, çalışkan, güvenilir, çalışmalarında titiz davranma gibi üstün özelliklere sahip olduklarını ifadelendirmişlerdir.Kurbanlar, duygusal zekası yüksek olan, yaptığı yanlışları düşünen ve doğru yapma çabası içinde olan, çoğunlukla kurallı, akıllı, yargılama yapan, diğer kişiler tarafından değil,kendini kendisi yöneten bireylerdir(Davenport vd.,2003: 51).

Sosyal yaşantı içerisinde ise kendilerinden olmayan olarak değerlendirilen kişiler, bu ortamda yıldırma davranışlarının hedefi haline gelirler ve artık yıldırma kurbanı olmuşlardır. Yapılan çalışmalar kurbanların yaşamlarında iddialı olmadıklarını, haklarını arama çabası içerisinde olmayan bir kişiliğe sahip olduklarını ortaya çıkarmıştır. Bu kişilerin diğerlerine göre kendi benliklerine olan saygı seviyesinin de düşük olduğu ifade edilmiştir(Cowie vd., 2001).

Yapılan alışmalar sonucunda mobbing mağdurlarını genel olarak, duygusal zekası yüksek, başarı odaklı,mesleki yeterliliği olan, adalet ve empati duygusu gelişmiş,iş ortamında güvenilir ve yaratıcı olan, güzel veya yakışıklı giyimine dikkat eden, çevresindekiler tarafından sevilen, boyun eğmeyen, yanlışlık ve haksızlıklara karşı duran ,düzeltme çabasında olan kişiler olarak ifade edilebilir.

Yapılan bu açıklamalarda,mobbinge maruz kalan kişilerin kurban ve mağdur olarak nitelendirilmesinde “mobbingin” önlem alınması gereken ciddi bir davranış olduğunu anlıyoruz.

2.11 Yıldırma Eylemlerinin Sonuçları

Yıldırma eylemleri ilk olarak bireyleri ve dolaylı olarak da örgütleri etkilemektedir.Bu eylemlerin meydana getirdiği zararları hem bireyler hem de örgütler üzerinde görmek mümkündür.Bu sebeple bu bölümde yıldıırma eylemlerinin sonuçlarına, iki başlık altında yer verilmiştir.

2.11.1 Yıldırma Eylemlerinin alışanlar zerindeki Sonuçları

Mobbingin rgt içerisinde fiziksel veya ruhsal etkileri vardır. Kişi kendinde var olan yanlışlıkları kapatma çabası içerisinde karşısındaki kişi veya kişilere yüklemektedir. Bunun nedeni örgütlerde sıklıkla karşımıza çıkan kıskanma davranışlarıdır.(Gürbüz,2006).

Kişiler şahsi eksikliklerini, çalışmalarındaki başarısızlıklarını, diğerlerini eleştirerek, diğerlerinin davranışlarını kendince anlamlandırarak telafi etmeye çalışır.Bu durum da gıybeti ve devamında taraflı düşünceleri içerir ve böylece yanlış iletişim gerçekleşir(Pehlivan,1998: 66).

Yıldıırmanın kişinin sosyal ortamdaki itibarına da olumsuz etkisi vardır.Yıldıırma kurbanı yaşamış olduğu olaylardan sonra sosyal çevresinden uzaklaşmak ister ve zaman içerisinde çevresini kaybeder.Kurbanın, evresi tarafından vasıfsız görülüp yeterli olmadığı düşünülür.çalışma hayatında yaşamış olduğu zorluklar karşısında kurban, iş hayatından uzaklaşır ve bunun sonucunda çalışma, sosyal ve özel yaşantısında da saygınlığını kaybeder(Tınaz,2008: 155-156).

Yıldırma bireyde endişe, kabuğuna çekilme, stres, doyumsuzluk, sağlığa zarar verici madde kullanımına başlama gibi tehlikeli alışkanlıklara neden olmaktadır (Johnstone, 1989: 3).

Mobbing kurbanının, gördüğü duygusal şiddet sonucunda kişi ruhsal olarak olumsuz etkilenmektedir. Yeme bozuklukları, uykuya geçiş ve uyanmada zorluk yaşama, zararlı madde kullanımında artış, sosyallikten uzak durma, endişe, panik durumu, güven eksikliği, yorgunluk hissinde artış, dikkatsizlik, unutkanlık gibi ruhsal ve fiziksel bozukluklar yaşamaktadır(Leymann ve Gustafsson, 1996: 156-170).

Quine (2001: 76)'e göre yıldırma uğrayan kişilerin yıldırma uygulanmayan kişilerden daha fazla çöküntü, stres ve endişe yaşadığı yapılan çalışmalarla kanıtlanmıştır.

Bireyin yaşamış olduğu yıldırma, onun hayat standardını da düşürmektedir. Birey bunu öncelikle yakın çevresinde yaşar. Kurbanın sosyal çevresiyle olan bağlarında bozulma, şahsına olan güvende azalma, arkadaş ve aileden uzaklaşma başlar. Güven duygusunun kaybolması nedeniyle, ürkek davranır, kabiliyetlerini ve atılganlığını yitirir. Bu davranışlar iş ve sosyal yaşamda da ortaya çıkar. Kurban işiyle ilgili çalışmalardan uzak durmaya, psikolojik rahatsızlıklar hissetmeye, yapabildiğinden daha kolay görevler almaya istekli hale gelir(Rayner,1997a: 177-180).

2.11.2 Yıldırma Eylemlerinin Örgütler Üzerindeki Sonuçları

Mobbing davranışlarının etkisi dolaylı olarak da olsa örgütler üzerinde de var olmaktadır. Örgütün bir parçası olan çalışanın iş gücünün azalması örgütün de zarar görmesine nedendir. Buna örnek olarak kurbanın yaşadığı olumsuzluklar sonucu iş ortamından uzaklaşması ve bunun sonucunda da iş verimliliğinde düşme yaşanır. Yıldırma kişinin kendini iş ortamından uzak tutmasına ve kendini buraya ait hissetmemesine sebep olur. Çalışanlar, bulundukları iş ortamının onları kabullenip ve onlara değer verdiğini hissederse görevlerine bağlanır ve çalışma güçlerini arttırırlar. Mesleki bilgisi ve becerisi gelişmiş olan kişi bu becerisini arttıracak iş ortamına gereksinim duyar. Daha fazla çalışma ve daha fazla verim örgütün verimliliğini de arttırır. Buradan da anlaşılacağı gibi çalışma alanlarının başarısı iş görenlerin gönüllü olarak çalışmalarına ve

enerjilerini güven içinde işe aktarabilmeleriyle ilişkilidir(Kazt ve Kahn,1966: 216-218).

Çalışma ortamında yıldırma davranışlarının öncelikli ortaya çıkardığı sorun stresli bir atmosfer meydana getirmesidir. Stresin yoğun yaşandığı çalışma ortamında çalışanlar kendilerini baskı altında hissederler ve zamanla bu durumdan bunalırlar usanmaya başlarlar. Böylece örgüte olan bağımlılıkta ve iş gücünde azalma yaşanır. İş görenlerin üstlere ve örgüte verdikleri değer azalır, iş ilişkilerinde zoraki davranışlar görülür(Schat vd.,2005:48-89).

Örgüt ortamındaki fazla disiplin ve gözetim de yıldırma yaşanmasına sebep olmaktadır. Örgütlerin bu durumu görmezden gelmeleri iş görenler arasında sorunlara neden olur, bu da örgütün etkisini ortaya koyamadığını gösterir. İş görenler arasında birlik ve beraberlik duygusu azalır, bununla çalışmadaki verim düşer, örgütün prestiji ve saygınlığında azalma meydana gelir. Yıldırma sonucunda örgütlerde maddi kayıplar da yaşanır(Pehlivan, 1998).

Örgütün işleyişi ve verimliliğinin artması, hiç şüphesiz onu meydana getiren çalışanlarıyla ilişkilidir. Burada örgüt yöneticilerine de büyük görevler düşmektedir. Örgütün başarısını arttırmak isteyen bir yönetici öncelikle çalışanların iş hayatında huzurlu çalışmasını sağlayacak ortamları hazırlamalıdır. Kendini huzurlu ve güvende hisseden çalışanın performansı artacak; gelişen aidiyet duygusuyla daha da fazla çalışacak böylece örgüt başarısını artmasını sağlayacaktır.

2.12 Yıldırmanın Hukuki Boyutları

Türk Hukuk sisteminde yıldırma konusunda önleyici mevzuat bulunmamaktadır. Fakat bu konuda gittikçe artan şikayetler doğrultusunda yasal kararlar alınmıştır. Yıldırmaya karşı uygulanacak olan tedbirler anayasa, kanun ve evrensel ilkelerdir. Yıldırma davranışlarının temel varsayımları sistemli, devamlı ve kasten yapılmak istenmesidir. Bu davranışlar bireyin kişiliğine, güvenliğine yönelik, küçük düşürücü, sarsıcı, iyi düşünceler barındırmayan devamlı ve planlı uygulanan davranışlardır. Böylece mağdura hata yaptırılır ve mağdura bu durum kabul ettirilir(Özkul ve Çarıkçı,2010: 489).

Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında, çalışma ortamında uygulanan yıldırma davranışlarına karşı mağdurun şerefini ve itibarını kaybetmemesi için gerekli korumalar vardır. Anayasamızın kişi dokunulmazlığını düzenleyen 17/I madde hükmüne göre, “ Herkes yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir”. İnsan onuruna saygıyı düzenleyen 17/III maddesinde ise, “Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tabi tutulamaz” denilmektedir. Bu düzenleme ile herkesin sağlıklı yaşama hakkı ve ruh sağlığını korunması Anayasamız tarafından güvence altına alınmıştır.

Ayrıca, “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” ile ilgili bir Başbakanlık Genelgesi yayımlanmıştır. Başbakanlık Genelgesi ile mobbingi önlemede ilk mesul kişi olarak iş verenin olduğunu, çalışanlarının bu durumu yaşamasını engellemesi gerektiğini; çalışanların da mağdur olamamak amacıyla gerekli tedbirleri alması gerektiğini belirterek, mobbing olarak değerlendirilecek her tür davranıştan uzaklaşmaları gerekliliği belirtilmiştir.

Yıldırma davranışlarının uygulanma süreci içerisinde görülen davranışlar ayrı ayrı ele alındığında, nadiren suç sayılabilecek davranış şekilleridir. Yıldırma uygulayan kişi davranışlarını hukuk çerçevesinde tutmaya itina gösterir. Bu sebeple de süreç içindeki davranışlar ayrı ayrı düşünüldüğünde pek önemli görülmez. Bu açıdan bakıldığında, yıldırma süreci içerisinde mağdura yönelik dışlama, konuşmama veya yapabileceğinden fazla iş yükü verilmesi gibi davranışların sosyal uygunluk çerçevesinde cezalandırılabilirliğinin ortadan kalkması sorunu ile karşılaşılır. Mobbing uygulayan kişi psikolojik olarak zarara uğrattığı, verimsiz hale getirdiği kişiyi işten çıkarmak için gerekli olan nedeni böylece kendisi yaratmış olur.

2.13 Mobbinge Yönelik Yapılan Çalışmalar

2.13.1 Mobbing İle İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Heinz Leymann (1996: 175)’in, İsveç’te yapmış olduğu çalışma bu araştırmaların başında gelir. Araştırma sonucuna göre; erkeklerin %45’ i, kadınların %55’i psikolojik şiddete maruz kalmaktadır. Erkek ve kadın çalışanlara hemcinsleri tarafından mobbing uygulandığı ve erkeklerin

hemcinsleri tarafından maruz kaldığı mobbing oranının kadınların maruz kalma düzeylerine göre daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Her iki cins tarafından uygulanan mobbing oranı ise yüzde 21 oranındadır.

Çalışma sonucunda çalışanların tamamının bir kişi üzerinde psikolojik şiddet uygulamasının sık görülen bir durum olmadığı ortaya çıkmıştır. Mağdur olanların %30'u bir kişi tarafından % 40'tan fazlası iki ile dört arasında kişilerce şiddete uğramıştır. Bunun sonucunda tedavi amaçlı kliniklere başvuranların birçoğu okul, üniversite, hastane, çocuk bakım kurumları ve dini kurumlarda çalışmış olduğu ortaya çıkmıştır. 21-40 yaş arasında görev yapanların 40 yaş ve üzeri çalışanlara oranla daha fazla psikolojik şiddetle karşılaşmakta olduğu da araştırma sonuçları arasındadır.

Gary Namie (2000; Akt: Tutar, 2004: 64-66)'nin Amerika'da 1335 kişi üzerinde yaptığı çalışmaya göre iş görenlerin yüzde 16'sına psikolojik şiddet uygulanmıştır. Araştırma sonuçları psikolojik şiddet uygulayanların yüzde 81'inin iş veren ve üst düzey yöneticilerden oluştuğunu, psikolojik şiddet mağduru çalışanların yüzde 30.8'inin işlerini veya işyerlerini değiştirdiğini, yüzde 25'inin istifa ettiğini, yüzde 14.8'inin ise işten atıldığını göstermektedir. Araştırmaya katılanların yüzde 41'i yıldırma eylemleri nedeniyle depresyon yaşamakta ve gerilim, kaygı, işe odaklanmada zayıflık ve işe konsantre olamama sebebiyle çalışmalarında verimli olamadıklarını ifade etmiştir.

Cinsiyet değişkenine göre elde edilen bulgular kadınların yüzde 31'inin, erkeklerin ise yüzde 21'in psikolojik şiddet sebebiyle stres bozukluğu yaşadıklarını göstermektedir. Geçirdikleri zamanın yüzde 84'ünde psikolojik şiddet baskısını üzerinde hisseden kadınların yüzde 82'sinin kendi istekleriyle ya da istekleri dışında işlerini kaybettikleri yine araştırma ile elde edilen sonuçlardandır.

Einarsen (1999: 20)'in araştırmasına katılanlar ise kendi öz-saygı ve yeterliliklerinin düşük olmasının, utangaçlıklarının ve çatışma yönetimi becerilerinin gelişmemiş olmasının psikolojik şiddet sürecine katkıda bulunduğunu belirtmişlerdir. ILO (1998)'nin 'Violence at Work' isimli çalışmasında yıldırma yer ayrılmış; İngiltere'de çalışanların yüzde 53'ünün psikolojik şiddet mağduru olduğu, % 78'inin ise yıldırma şahit oldukları ifade

edilmiştir. Söz konusu raporda şiddeti ifade eden “saldırma” teriminin mobbing ile aynı anlamda kullanıldığına değinilmiştir. Çalışmada psikolojik şiddetin birçok ülkede gittikçe büyüyen bir sorun olduğuna, son 12 ay içinde 12 milyon kişinin psikolojik şiddete maruz kaldığına ve İsviçre’de yaşanan intiharların kaynağının yüzde 10-15 oranında psikolojik şiddetin olduğuna da yer verilmiştir(Chappell ve Martino, 1998: 2-4). İngiltere’de perakende satış çalışanları üstünde yapılan bir araştırmada da 12.000 çalışanın işyerinde fiziksel zorbalığa maruz kaldığı, 90.000 çalışanın şiddetle tehdit edildiği, 200.000 çalışanın ise sözel şiddete maruz kaldığı belirlenmiştir (Crawford, 1997). 200.000 çalışanın ise sözel şiddete maruz kaldığı belirlenmiştir (Crawford, 1997: 221).

Almanya’da, Sosyal Araştırmalar Enstitüsü tarafından yayınlanan araştırma raporu, Almanya’daki çalışanların yüzde 2.7’sinin psikolojik şiddetten etkilendiğini göstermektedir. Aynı araştırma, kadınların erkeklere göre yüzde 75 oranında daha fazla psikolojik şiddete maruz kaldıklarını ve çalışanların 1/9’unun tüm yaşamları boyunca psikolojik şiddetin baskısını hissettiklerini ortaya koymuştur(Tutar, 2004: 62). Yine Almanya’da yapılan bir araştırma psikolojik şiddetin büyük ölçüde örgütsel üst tarafından ya da bu üstün diğer çalışanlarla birlikte uygulandığını, psikolojik şiddet uygulayanların ise genellikle, 35-45 arası yaşlarda uzun süredir örgütte çalışan bir üst olduğunu ortaya koymaktadır(Arpacıoğlu, 2005a: 261). Psikolojik şiddetin çoğunlukla üstler tarafından uygulandığını gösteren başka araştırmalar da vardır.

Amerika’da ChristinePearson tarafından 775 kişi üzerinde yapılan bir araştırma sonuçları ise psikolojik şiddet uygulayanların yüzde 60’ının mağdurun üstü, yüzde 20’sinin mağdurun eşiti, yüzde 20’sinin de mağdurun altı bir statüye sahip olduğunu göstermektedir(Yamada, 2000;Akt: Onbaş, 2007: 43).Bir başka araştırmada ise çalışanların yüzde 81’inin yöneticilerden, yüzde 18’inin de arkadaşlarından yıldırma içeren davranışlar gördüğü; yöneticiler tarafından uygulanan yıldırma davranışlarının, çalışanlar üzerinde daha fazla oranda olumsuz duygulanımlara neden olduğu ve psikolojik şiddetle başa çıkma konusunda örgütün bir adım atacağına inanmadıkları anlaşılmıştır (Fox ve Stallworth, 2005: 438). Amerika’da yapılan bir araştırmada dikey psikolojik şiddetin daha çok yöneticiler tarafından astlara yönetilmiş bir psiko-terör olduğu

sonucuna varılmıştır. Bu araştırmaya göre üstlerin astlarına uyguladığı psikolojik şiddet oranı % 85.5 iken, bu oran eşit statüdekiler arasında yüzde 15.7'dir. Çalışanların kendi arasında birlik olarak amirlerine psikolojik şiddet uyguladıkları ender de olsa görülmüştür (Tutar, 2004).

Yine Amerika'da internet üzerinden uygulanan bir inceleme sonuçlarına göre işyerlerinde en sık görülen yıldırma davranışları aşağıdaki gibidir (Namie, 2000; Akt: Çobanoğlu, 2005: 88).

- Hataların sebebi olarak kişiyi sorumlu tutma,
- Bireyin anlamsız görev yapılmasının istenmesi,
- Kişinin becerilerinin sürekli eleştirilmesi,
- Görev kaybı yaşayacağı konusunda baskı yapılması
- Küçük düşürücü davranılması, ağır ithaflarda bulunulması,
- Başarısını daha az gösterilmesi
- Çalışmasına son verilmesi,
- Azarlanma,
- Onurunun zedelenmesi.

Yaş ve kıdem değişkeninin duygusal şiddete maruz kalma düzeyindeki etkisi konusunda farklı araştırma sonuçları mevcuttur. Bu nedenle yaşın örgütlerde yaşanan psikolojik şiddet düzeyinde belirleyici bir değişken olup olmadığı tartışma konusudur. Örneğin Norveç'te yapılan bir araştırma, yaşı büyük çalışanların gençlere oranla daha fazla psikolojik şiddet tehdidi altında olduğunu gösterirken, İsviçre'de 1994 yılında yapılan bir başka araştırma, bütün yaş gruplarının psikolojik şiddete maruz kaldığını ortaya koymuştur (Davenport ve diğerleri, 2003: 9).

Avusturya'da yapılan başka bir araştırma da 40 yaşın altında çalışan insanların 40 yaş üstü çalışanlara oranla daha çok yıldırma mağduru olduğunu ortaya koymuştur (Niedl, 1995; Akt: Leymann, 1996: 175). Yine Finlandiya'da yapılan bir araştırma sonuçları, yaşlı çalışanların gençlerden daha fazla psikolojik şiddet mağduru olduklarını göstermektedir. Araştırmacılar bunun nedenini, yaşlı çalışanların, yeni iş bulma konusunda gençlere göre daha az şanslarının

olmasına bağlamaktadırlar. Yeni iş bulma şanslarının gençlere göre daha az olduğunu düşünen yaşlı çalışanlar psikolojik şiddet içeren davranışlarla karşılaştıklarında daha az savunmada kalabilmektedir (Einarsen ve Skogstad, 1996: 196).

Quine (1999: 228), güvenlik çalışanları arasında yaşanan psikolojik şiddet ile bu şiddetin mesleki sağlık bakımından sonuçları arasındaki ilişkiyi araştırma konusu yapmış ve bunu belirleyebilmek için 1100 kişiye anket uygulamıştır. Çalışmada örneklemin yüzde 38'i son bir yıl içinde bir veya birden fazla psikolojik şiddet yaşadığını, yüzde 42'si ise psikolojik şiddete tanık olduğunu belirtmiştir. Ayrıca psikolojik şiddete maruz kalanlar, düşük iş doyumu ve yüksek düzeyde stres, depresyon ve anksiyete yaşadıklarını belirterek işten ayrılma girişimleri olduğunu da ifade etmişlerdir.

Hubert ve Veldhoven(2001: 422) psikolojik şiddetin daha sık hangi sektörde gerçekleştirildiğini incelemiş; psikolojik şiddet barındıran davranış şekillerinin endüstri ve eğitim alanlarında, belediye ve kamuda, yöneticiler ve çalışanlar arasında yaşandığı ortaya çıkmıştır. İncelemede psikolojik şiddetin yüzde 37.3'ünün eğitim sektöründe çalışanlar arasında yaşandığı ifade edilmiştir. Eğitimciler arasında yapılan incelemede öğretmenlerin stresten daha fazla fiziksel semptomları yaşadığı ortaya çıkarılmıştır (Dick ve Wagner, 2001: 255).

Yıldırma eylemlerine yönelik yurt dışında yapılan çalışmalar aşağıdaki tabloda ayrıntılı olarak gösterilmiştir. Uluslar arası çalışmalar İsveç, Norveç ve Finlandiya'da daha fazla olduğu dikkati çekmektedir.

Çizelge 2.1: Psikolojik Şiddete İlişkin Uluslararası Çalışmalar

Araştırmacı	Tarih	Ülke	Yöntem	n=	Örneklem Grubu	Temsil Oranı
Leymann ve Tallgren	1990	İsveç	Anket	370	Çelik fabrikası çalışanları	4%
Skostad, Mathiesen ve >Hellesøy	1990	Norveç	Anket	745	Toplam 9 hastanedeki hemşireler ve hemşire örgütleri	3%
Einarsen ve Raknes	1991	Norveç	Anket	2215	7 farklı sendikamız rasgele seçilmiş üyelerinden oluşan bir grup	1%
Leymann	1992b	İsveç	Anket	2438	Çalışanları temsil eden bir grup (Serbest çalışanlar hariç)	3.5%
Paanen ve Vartia	1991	Finlandiya	Anket ve yüz yüze görüş.	984	Sağlık hizmeti alan kadın müşteriler	10%
Björqvist, Österman ve Hjelt-Bäck	1994	Finlandiya	Anket ve yüz yüze görüş.	338	Üniversite çalışanları	30% kadın 55% erkek
Leymann	1993	İsveç	Anket	610	Siyasi parti üyeleri	
Landroth ve Leymann	1993	İsveç	Anket	230	Hemşirelik okulu öğretmenleri	
Einarsen ve Raknes	1997	Norveç	Anket	460	Sanayi sektöründeki erkek çalışanlar	7%
Price Spratlen	1995	Amerika	Anket	806	Üniversite çalışanları	23%
Niedl	1995	Avusturya	Anket	368	Hastane & Araştırma enstitüsü çalışanları	7.8%& 26%
Vartia	1996	Finlandiya	Anket	949	Belediye çalışanları	10.1%
UNISON	1997	İngiltere	Anket	736	Hükümet çalışanları	14% 50%
Rayner	1997	İngiltere	Anket	1137	Part-time çalışan öğrenciler	53%

Kaynak: Hoel, Rayner ve Cooper, 1999: 199 (Akt: Aydın,2009)

2.13.2 Mobbing İle İlgili Türkiye’de Yapılan Araştırmalar

Ülkemizde psikolojik şiddete yönelik yapılan akademik araştırma çalışmaları son yıllarda artış göstermektedir.Türkiye’de psikolojik şiddete yönelik yapılan çalışmalar aşağıdaki şekilde ifade edilmiştir.

Mobbing alanında ilk çalışmalardan biri olan Ertürk (2005:1)’ün 347 ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticisi görüşüne dayalı olarak yaptığı araştırmadır.Bu araştırmada okul yöneticisi ve öğretmenlerin psikolojik şiddete maruz kalma düzeylerinde en çok rol oynayan değişkenlerin cinsiyet, görev ve yaş olduğu görülmüştür. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre erkeklerin kadınlara göre, okul yöneticilerinin öğretmenlere göre ve araştırma kapsamındaki en üst yaş grubu olan 53 yaş ve üzeri grubun diğer yaş gruplarına göre daha fazla psikolojik şiddete maruz

kaldığı saptanmıştır. İlköğretim okullarında yaşanan psikolojik şiddetin yüzde 75'i erkekler tarafından uygulanmaktadır. Meydana gelen bu eylemlerin yüzde 60'a yakınının üst kademeye yakın çalışan tarafından alt kademede çalışana yönelik olduğu ortaya çıkmıştır. Psikolojik şiddet uygulama sıklığı ilkokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin kıdemleriyle düz orantılı olduğu elde edilen sonuçlar arasındadır.

Türkiye'de eğitim alanında yapılmış olan en kapsamlı psikolojik şiddet araştırmasının Gökçe(2006)'ye ait olduğu söylenebilir. Bu akademik araştırma Türkiye'de çeşitli bölgelerindeki özel ve resmi ilkokullarında görev yapan 1842 yönetici ve öğretmen üzerinden yapılmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre hem özel hem de resmi okullarda zaman zaman psikolojik şiddet yaşanmakta olduğu ve yaşanan psikolojik şiddet düzeyinde farklı okullarda çalışanlara göre anlamlı bir farklılığın olmadığı ifade edilmiştir. Öğretmen ve yöneticilerin en fazla yaşamış olduğu psikolojik davranışların; “kendini ifadenin engellenmesi, işlerinin adaletsizce yorumlanması, başarının takdir edilmemesi” şeklinde ifade edilmiştir. Karşılaşılan bu davranış cinsiyete göre değişiklik göstermektedir. Kadın öğretmenlerin “sosyal ilişki ve mesleki alanlara yönelik, erkek öğretmenlerin ise bireysel ve baskıya yönelik psikolojik şiddet davranışlarıyla karşı karşıya geldiği ifade edilmiştir. Yönetici ve öğretmenlerin psikolojik şiddete maruz kalmalarında yaş faktörü, farklılık ortaya çıkarmamaktadır. Araştırmadan elde edilen diğer bulgulara göre öğretmenler ve yöneticilerin amirleri tarafından daha fazla psikolojik şiddet içeren davranışlara maruz kalmakta, öğretmen branşının psikolojik şiddetin görülmesinde bir etkisi olmamıştır. Ayrıca öğretmen ve yöneticiler psikolojik şiddete mağdurun kendisinin sebep olduğunu düşündüğünü ifade etmektedir.

Karacaoğlu ve Reyhanoğlu (2006: 171-179), KKTC'de sağlık kurumlarında çalışan Türk ve KKTC kökenli çalışanlar arasında kültürel farklılıklara bağlı kimlik algısından kaynaklı sebeplere bağlı olarak psikolojik şiddete uğrama düzeylerini araştırmış. Araştırma sonucu kişilerin kimlik algılarına göre psikolojik şiddete uğramaları arasında pozitif bir ilişki olduğu elde edilen sonuçlar arasındadır. Çalışma bulguları; kişilerin kimlik değişkenliğine göre uygulanan psikolojik şiddet ile kişilerin çalışılan yere ait hissetmeleri konusunda da farklılık yaşandığını da göstermektedir.

Bulut (2007)'un ortaöğretim okullarında çalışan 396 öğretmen görüşüne dayalı olarak yaptığı araştırmanın sonuçlarına göre öğretmenler daha çok yaşam kalitesine dönük psikolojik şiddete maruz kalmaktadır. Ortaöğretim kurumlarında erkek öğretmenlerin, müdür yardımcısı olarak görev yapanların, 25 yaş altı çalışanlarla kıdemi 6-10 yıl arasında olan öğretmenlerin, özel okullarda görev yapanların, sosyo-ekonomik düzeyini düşük algılayanların ve lisansüstü eğitim yapan öğretmenlerin daha çok psikolojik şiddete maruz kaldığı araştırmadan elde edilen diğer bulgular arasında yer almaktadır.

470 ilköğretim okulu öğretmenin görüşlerine dayalı olarak yapılan başka bir akademik araştırma sonuçlarına göre ilköğretim okulu öğretmenlerin yaklaşık yüzde 17'si psikolojik şiddet mağduru. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yüzde 23.5'i iletişim biçimine, yüzde 12'si sosyal ilişkilere, yüzde 13.5'i itibara, yüzde 16.5'i ise göreve yönelik saldırılar boyutunda psikolojik şiddete maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir (Onbaş, 2007: 101).

Bir çalışma da Sağlam (2008) tarafından öğretmenlerin psikolojik şiddete ilişkin algılarına yönelik olarak yapılmıştır. Araştırmada 58 ilkokul öğretmeni ile yapılandırılmış görüşme yapılmış ve ilkokullarda sık karşılaşılan psikolojik şiddet davranışları, bu davranışların daha sık kimler tarafından ortaya koyulduğu ile mağdurların psikolojik şiddet sürecinden zarara uğramadan nasıl çıkmaları amacıyla neler yapabilecekleri konusunda soru ve seçenek sunulmuştur.

Eğitimcilerden şu ana kadar çalışmış oldukları tüm ortamları göz önüne alarak, sadece kendileri değil diğer arkadaşlarına uygulanan psikolojik şiddeti de değerlendirerek soruları cevaplamaları istenmiştir. Çalışmanın sonucunda ilkokullarda en sık karşılaşılan psikolojik şiddet davranışları “Sözün kesilmesi, yüksek sesle hitap etme, çabalarının adaletsiz değerlendirilmesi, yeteneğinin dışında görev vererek başarının düşürülmesi, önemli görev vermeme, ortamdaki dışlama, kişiyle konuşmak istenmemesi ve çalışanları ona karşı tepkili duruma düşürme”dir.

Aydın (2009)'a çalışmasında ortaokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin psikolojik şiddete uğrama düzeyleri ile eğitimcilerin cinsiyet, okul türü, kıdem, görev ve branş farklılıklarına göre mobbinge uğrama düzeyleri

karşılaştırılmıştır. Kavramsal altyapısı doğrultusunda psikolojik şiddet; “iletişim biçimine saldırılar”, “sosyal ilişkilere saldırılar”, “itibara saldırılar”, “yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırılar” ve “sağlığa saldırılar” olmak üzere beş boyutta ele alınmıştır. Araştırma 2007-2008 Eğitim-Öğretim yılı, Çanakkale ilinde 52 ortaokulda görev yapan okul yönetici ve öğretmenlerini kapsamaktadır. Araştırma sonucunda, yönetici ve öğretmenlerin alt boyutlardaki tüm psikolojik şiddet içerikli davranışlarla karşılaştığı ancak karşılaşılma düzeyinin hem davranışlara hem de boyutlara göre farklılaştığı görülmektedir. Cinsiyet, okul türü, kıdem, görev ve branş değişkenleri açısından bazı davranışların ve psikolojik şiddet boyutlarının algılanmasında anlamlı farklılıklar olduğu ortaya çıkmıştır. Psikolojik şiddet düzeyindeki sonuçlar, iletişim biçimi ve sosyal ilişki boyutlarındaki davranışlara erkekler kadınlara oranla daha fazla maruz kalmaktadır. Sosyal ilişkiler boyutundaki davranışların algısında ise okul türüne göre farklılıklara ulaşılmaktadır. Araştırma bulgularına göre ortaöğretimde görev yapan eğitimcilerin iletişim biçimine saldırı boyutunda mobbinge uğradığı ortaya çıkarılmıştır. Çalışmada elde edilen bulgulara dayanarak ortaöğretim kurumlarındaki yönetici ve öğretmenlerin mobbing konusunda eğitim almaları gerektiği, konuya duyarlılık kazandırılması amacıyla çalışmaların başlatılması gerektiği ve hukuki düzenlemelerde mobbingde içeren düzenlemeler yapılması gerektiği önerilerinde bulunulmuştur.

Karakaş (2010), çalışmasında mobbingin tanımı, ortaya çıkış sebepleri ve mobbingin yapmış olduğu etkileri belirlemeye çalışmıştır. Çalışmada yıldırmanın örgüt yönetim alanındaki çıkış noktası ile en çok karşılaşılan yıldırma davranışları belirlenmekte, yıldırmaya karşı neler yapılabileceği hakkında öneriler ifade edilmektedir. Araştırmada Sivas ili ilkokul ile ortaokullarında çalışan 600 öğretmenin kurumlarındaki karşılaştıkları yıldırma davranışları tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırma sonucunda; ilkokul ve ortaokullarda yıldırma eylemlerinin gerçekleştiği ve bu eylemlerin genellikle kurum yöneticileri tarafından uygulandığı söylenebilir. Sivas Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı okullarda yapılan bu çalışmanın Türkiye için öğretmenlerin karşılaştığı mobbing davranışlarına genellendiği takdirde, en sık karşılaşılan mobbing davranışlarının, esas işleri öğretmenlik olan idarecilerin

yöneticilik konusundaki zaaflarından kaynaklandığı düşünülebilir. Bunun önüne geçilebilmesi için; yönetici kademesine getirilecek kişilerin eğitime alınması, eğitim örgütlerindeki iletişimin güçlendirilmesi, örgütlerdeki iş yükünün eşitlik ilkesi doğrultusunda yapılması gerekliliği, yöneticinin çalışanlarına eşitlik ilkesi doğrultusunda davranması, ortaya çıkan sorunların kendiliğinden ortadan kalkmasını beklemeden adaletli şekilde sonuçlandırılması, öğretmenlerin eğitime katkıları olan çalışmalarının onure edilmesi, emeklerinin takdir edilmesi, örgüt içindeki psikolojik şiddet davranışlarının farkında olunması ve psikolojik şiddete yönelik eğitimlerin düzenlenmesi gerekliliği gibi önerilerde bulunulmuştur.

Öz (2010) çalışmasında resmi ilköğretim okulunda görev yapan öğretmenlerin kurumlarında psikolojik şiddete maruz kalma durumlarını, psikolojik şiddetin sıklık derecesini, psikolojik şiddetin sebepleri ve psikolojik şiddetle başa çıkma yöntemlerini belirlemek amaçlanmıştır. Araştırma bulgularından elde edilen sonuçlara göre psikolojik şiddete maruz kalma ortalaması ‘hiç’ olarak ifade edilmiştir. Öğretmenler sözlerine müdahale, çalışmalarda adaletsiz eleştiri, başarılı çalışmaların önemsenmemesi, düşüncelerini sorgulama ve topluluk önünde azarlama gibi psikolojik şiddet içerikli davranışlara daha çok maruz kalmaktadır. Diğer branşlara oranla sınıf öğretmenleri daha çok psikolojik şiddete maruz kalmaktadır. Öğretmenlerin demografik özellikleri ve psikolojik şiddette bulunan kişilerin konumu bazı davranışlarda farklılık göstermektedir. Öğretmenlere en fazla erkek yöneticiler ve diğer öğretmenler tarafından yıldırma uygulanmaktadır. Psikolojik şiddet uygulamalarıyla başa çıkmada ise psikolojik şiddet uygulayan kişilerden uzak durmaya dikkat ederek çözüm yoluna gitmektedirler.

Mammadov(2010), Azerbaycan’ın başkenti Bakü’de ve Türkiye’nin başkenti Ankara’da bulunan ilkokullarda görevli öğretmenlere çalışma ortamlarında uygulanan psikolojik şiddet düzeyi, psikolojik şiddetin farklılıkları ve psikolojik şiddet uygulayan kişi özellikleri araştırılmıştır. 300 öğretmen üzerinde yapılan araştırma sonucunda iki ülke arasında, öğretmenlerin yaş aralıkları, kıdemi, görev sürelerinde farklılıklar görülmektedir. Psikolojik şiddet uygulanması olarak bakıldığında ülkemizdeki öğretmenlere yöneticiler tarafından uygulandığı görülürken; Bakü’de yöneticilerle veli tarafından psikolojik şiddet görüldüğü

sonucuna ulaşılmıştır. Psikolojik şiddet davranışlarının, erkek ve kıdemi yüksek kişiler tarafından daha çok uygulandığı, erkeklerin kadınlardan daha fazla olumsuz davranışa sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çelik (2014) ilkokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin duygusal bezdirmeye maruz kalma oranlarının belirlenmesi, duygusal bezdirmeye maruz kalan öğretmenlerin iş performansı değişiminin tespiti ile gösterdikleri karşı tepkilerin tespiti ve bunların demografik özellikler ile ilişkilerinin incelenmiştir. Ayrıca; duygusal bezdirmeye maruz kalan öğretmenlerin iş performanslarının ve duygusal bezdirmeye maruz kaldıklarında göstermiş oldukları karşı tepkilerin algılanan sosyal desteğe göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi de diğer bir amaç olarak belirlenmiştir. Çalışma; bu amaç doğrultusunda 193 öğretmen üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Araştırma sonucunda en fazla görülen yıldırma davranışı ”çabaların değersiz gösterilmesi” olmuştur. Yıldırma davranışları ile demografik özellikler arasında anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır. Algılanan sosyal destek ölçeği ile iş performansı değişimi ve karşı tepki gösterme arasında; sosyal destek azaldıkça iş performansında artış ve karşı tepki göstermede ise bazı ifadelerde de azalma olduğu saptanmıştır. Sonuç olarak; çalışma ortamında uygulanan duygusal bezdirme eylemlerinde mağdurlara gösterilen desteğin artmasının öğretmenin karşılaştığı duygusal bezdirmeyi azaltmada etkili olacağı tespit edilmiştir.

Özçelik (2015) araştırmasında 404 ilkokulda görevli öğretmenlere psikolojik şiddet uygulanma sıklığı, öğretmenlerin psikolojik şiddete maruz olma boyutları, bu boyutların nasıl artış gösterdiği ve uygulanan psikolojik şiddetin çeşit ve uygulanma derecesine göre farklılığın var olma durumu incelenmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenler çeşitli psikolojik şiddet davranışlarına maruz olduklarını ifade etmişlerdir. Çalışma süresi daha fazla ve bekar olan kadın öğretmenlerin mobbinge daha çok maruz kaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin konuşurken kendilerinin engellenmesi en çok maruz kalınan psikolojik şiddet olarak ifade edilmiştir. Öğretmenlerin psikolojik şiddete maruz kaldıkları süre ayda bir olarak ifade edilmiştir.

Nanto(2015), Elazığ il merkezi kırsal alanlarında bulunan ilk ve ortaokullarda beş yüz otuz öğretmen ile öğretmenlerin mobbinge maruz kalma düzeylerini

farklı değişkenlere göre araştırmıştır. Araştırma sonucunda cinsiyet,yaş ve kıdem değişkenlerine göre daha fazla farklılık olduğu ortaya çıkarılmıştır. Bulgular okuldaki erkek eğitimcilerin kadınlara göre,en alt ve en üst yaş aralığındaki eğitimcilerin diğer aralıktaki çalışanlara göre,1- 5 aralığında bulunan çalışanların diğer kıdem aralığındakilere göre daha fazla mobbinge uğradıkları sonucuna ulaşılmıştır.Öğretmenlerin çoğunun mobbinge maruz kaldıkları; görmezden gelinme ve denetim davranışlarının sıklıkla karşılaşılan mobbingdavranışı olduğu ve buna karşı hukuki hak arama ve diyalog kurma davranışı gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Arslan (2015) araştırmasında, İstanbul ilinde 145 görsel sanatlar öğretmenlerinin psikolojik şiddete maruz kalma düzeylerini ve psikolojik şiddetin örgüt bağlılığı üzerine etkisini araştırmıştır.Araştırma sonucunda görev yapan eğitimcilerin mobbinge düşük düzeyde maruz kaldıkları; mobbinge maruz kalan çalışanlarda ise örgütü kabul etmede ve örgüte uyumda azalma ve isteksizlik yaşandığı,görsel sanatlar ile diğer branşlar arasında mobbinge maruz kalma düzeylerinde anlamlı bir farklılık yaşanmadığı, eğitim örgütleri çeşidine göre örgüte uyum, bağlılık ve örgütü kabul etmede farklılık olduğu ortaya çıkarılmıştır.

Karakoç(2016) da yıldırmanın örgüt çalışanlarının kurumlarına bağlılığını farklı değişkenlere göre incelemiştir. Çalışma Sivas ilinde bulunan 30 eğitim kurumunda yapılmıştır.Mobbinge maruz kalmada branşlar incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin daha fazla mobbinge maruz kaldıkları, cinsiyet,medeni hal ve yaş değişkenlerine göre bağlılık arasında farklılık olmadığı ortaya çıkan sonuçlarındandır.Araştırmanın nitel bulgularına göre öğretmenler en fazla yöneticiler ve meslektaşları tarafından psikolojik şiddete maruz kaldıklarını ve yıldırma davranışlarının örgütsel bağlılığını etkilediklerini ifade etmişlerdir. Psikolojik şiddet davranışlarında branşa göre farklılık görüldüğü; kazanç durumuna göre örgütsel bağlılık arasında farklılıklar olduğu ortaya çıkmıştır.

3 YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, araştırmanın evreni, alınan örneklem, veri toplama aracının uygulanması, veri toplanması ve veri analizi ile ilgili konulara yer verilmiştir.

3.1 Araştırma Modeli

Araştırma tarama modelindedir. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen varolan bir durumu, etkilemeden olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır (Karasar, 2002:77). Tarama modelinde belli bir zaman kesiti içinde çok sayıda denek ve objeden elde edilen verilerin analizi ile araştırma problemlerine cevap aranır (Arseven, 2001:104). Modelin uygulanmasındaki kolaylıklardan bir tanesi de uygulama yapılan kurum içerisinde mevcut düzeni koruması ve kurum personeline yönetim sorunu çıkarmamasıdır (Kaptan, 1999:60).

3.2 Evren ve Örneklem

Araştırma evreni, 2015-2016 Eğitim-Öğretim yılında İstanbul ilinde Meb'e bağlı ilkokullarda görev yapan öğretmenler ve yöneticiler olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın örneklem seçiminde kolay ulaşılabilir durum örnekleme (convenience sampling) uygulanmıştır. Kolay ulaşılabilir durum örnekleme adından da anlaşılacağı gibi araştırmacının kolaylıkla ulaşabileceği örneklem grubudur ve araştırmanın daha hızlı yapılmasını sağlar. Çünkü bu yöntemde araştırmacı, yakın olan ve erişilmesi kolay olan bir durumu seçer. Kolay ulaşılabilir durum örnekleme, çoğu zaman araştırmacının diğer örnekleme yöntemlerini kullanma olanağının bulunmadığı durumlar için de kullanılır (Yıldırım ve Şimşek, 2008). Örneklem grubunda, İstanbul ili Küçükçekmece, Avcılar, Bağcılar ilçelerinde bulunan toplam 10 okul bulunmaktadır. Bağcılar ilçesinden iki, Avcılar ilçesinden 1 ve Küçükçekmece ilçesinden 7 okulda örgütsel hiyerarşi içindeki eğitim ve yönetici sınıfında

alışan ve ulaşılan tüm gönüllü personele anket uygulanmıştır. Araştırma rneklemi, 142'si ğretmen ve 13' yönetici olmak üzere 155 katılımcıdan oluşmaktadır.

3.3 Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi ve Uygulanması

Araştırmada gerekli veri ulaşımının sağlanması için araştırmacı, alanyazın ve araştırmalar taranmış, incelemeler yapılmıştır. lğin hazırlanma aşamasında anketin içerik geçerliliğini sağlamak amacıyla; araştırma alanında uzman olan beş ayrı uzmanın görüşlerine başvurulmuştur. Gerekli düzeltmeler uzman görüşler doğrultusunda yapılmıştır. Böylece ölçekteki pürüzler giderilerek uygulanmıştır. lğin ikinci bölümündeki sorular Leymann'ın tipleştirmiş olduğu davranışlardan, ABD'de internet üzerinden 1998 yılında yapılan araştırma bilgilerinden, Jane Clarke'ın "Maymuncuk, İşyerinde İletişim ve Politika" kitabındaki bilgilerden yararlanarak geliştirilmiştir(Ertürk, 2005).

Uygulanan ölçekte  bölüm bulunmaktadır(Ek1).Birinci bölüm, lğe katılanların kişisel bilgilerinden oluşmaktadır.Araştırmaya katılan ğretmen ve yöneticiye ait cinsiyet, görev, medeni hal, yaş ve kıdem ile ilgili sorular yer almaktadır.

İkinci bölüm, yıldırma eylemlerinin ne kadar sıklıkta olduğunu ölçmek için 5'li Likert Tipi derecelendirme yapılmıştır. Ankete katılanlardan her bir ifade için "(1)Hiçbir Zaman, (2)Nadiren, (3)Bazen, (4)oğu Zaman, (5)Her Zaman" seçeneklerinden en uygun olanını seçmeleri istenmiştir.

nc bölümde ise lğe katılanlardan, yıldırma eylemi uygulayan kişilerin profillerini çıkarmak amacıyla; yıldırma maruz bırakan kişilerin cinsiyet, yaş, görev, kıdem, branş ve eğitim durumları hakkında bilgi istenmiştir.Ancak araştırmaya katılan kişilerin %38,1'i bu konuda bilgi vermemiştir.Anket uygulanırken bazı ğretmenlerin "Böyle bir kişi yok.Bu bölümü doldurmayacağım.Burayı boş bıraksam daha uygun olur.Burayı doldurursam ispiyoncu olurum." gibi söylemlerde bulunarak çekincelerini ve endişelerini dile getirmişlerdir.

4 BULGULAR VE YORUMLAR

Araştırmanın bu kısmında, katılımcıların demografik özelliklerinin betimleyici frekans ve yüzde dağılımları incelenmiş, sonrasında farklılaşma analizlerine dair bulgular sunulmuştur.

4.1 Katılımcıların Demografik Yapısına İlişkin Değerler

Araştırmada öğretmen ve yöneticiler ile yıldırma uygulayanlardan oluşan iki örneklem grubu vardır. Araştırmaya katılanların demografik özellikleri aşağıda tablolar ve açıklamaları ile sunulmuştur.

Çizelge 4.1: Öğretmen Ve Yöneticilerin Demografik Bilgileri

	Gruplar	<i>f</i>	%
Cinsiyet	Erkek	65	41,9
	Kadın	90	58,1
	Toplam	155	100,0
Yaş	23-28	27	17,4
	29-34	70	45,2
	35-40	34	21,9
	41-46	14	9,0
	47-52	6	3,9
	53 yaş ve üzeri	4	2,6
	Toplam	155	100,0
Kıdem	1-5	27	17,4
	6-10	74	47,7
	11-15	22	14,2
	16-20	18	11,6
	21-25	8	5,2
	26 ve üzeri	6	3,9
	Toplam	155	100,0
	Gruplar		
Medeni Hal	Bekâr	57	36,8
	Evli	98	63,2
	Toplam	155	100,0
Görev	Yönetici	13	8,4
	Öğretmen	142	91,6
	Toplam	155	100,0

Yukarıdaki çizelgede görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilere ait demografik bilgiler doğrultusunda; katılımcıların 65 kişinin erkeklerden, 90 kişinin kadınlardan; 27'sinin 23-28 yaş, 70'inin 29-34 yaş, 34'ünün 35-40 yaş, 14 kişinin 41-46 yaş, 6'sının 47-52 yaş ve 4'ünün 53 yaş ve üzeri grubunda olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tabloda görüldüğü gibi; öğretmen ve yöneticilerin 27 kişisi 1-5 yıllık, 74 kişisi 6-10 yıllık, 22'si 11-15 yıllık, 18'i 16-20 yıllık, 8'i 21-25 yıllık, 6'sı ise 26 yıl ve üzeri kıdem sahibi olduğu ve bu kişilerin 57'sinin bekar, 98'inin evlilerden oluştuğuna ulaşılmaktadır.

Araştırmaya katılanların 141'i öğretmenlerden, 14'ü yöneticilerden oluşmaktadır.

4.2 Verilerin Normal Dağılım Analizi

Örneklemdaki bireylerin ölçek formundaki maddelerin her birinden almış oldukları puanların ortalamaları alınarak ölçek puanları elde edilmiştir. Ortalama puanlarının normallik dağılımı Kolmogorov-Smirnov testi ile sınanmış ayrıca çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır.

Yıldırma eylemleri anketipuanlarınınKolmogorov-Smirnov testi sonucuna, çarpıklık, (1,939/,195) ve basıklık(6,496/,387) değerlerine bakıldığında normal dağılım göstermediği belirlenmiştir (K-S= ,168, p <.05).

Veriler normal dağılım göstermediği için demografik değişkenler ile ölçek puanları arasındaki ilişkinin incelenmesinde iki kategoriden oluşan değişkenler için nonparametrik testlerden Mann Whitney testi, ikiden fazla kategoriden oluşan değişkenler için de Kruskal Wallis testi kullanılmıştır.

4.3 Verilerin Çeşitli Değişkenlere Göre Değerlendirilmesi

Katılımcıların yıldırma eylemlerine maruz kalmadüzeyleri ve bu düzeylerincinsiyet, yaş, kıdem, medeni hal ve görevdeğişkenlerine göre farklılaşma analizleri sunulmuştur.

4.3.1 Katılımcıların yıldırma eylemlerine maruz kalma düzeyleri

Çizelge 4.2:Katılımcıların Yıldırma Eylemlerine Maruz Kalma Düzeyleri

Boyut	<i>n</i>	En Düşük Değer	En Yüksek Değer	$\bar{x}$	ss	Ortanca Değer
Kendini Gösterme ve İletişim	155	1,00	4,82	1,454	,706	1,636
Sosyal İlişkiler	155	1,00	4,00	1,794	,562	1,143
İtibara Saldırı	155	1,00	4,00	1,382	,456	1,176
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum	155	1,00	4,00	1,326	,481	1,235
Toplam	155	1,00	4,17	1,391	,471	1,327

Çizelge 4.3.1’de görüldüğü üzere, katılımcıların yıldırma eylemlerine maruz kalma anketinin alt boyutlarından kendini gösterme ve iletişimin ortalaması $\bar{x} = 1,45$ standart sapması $ss = ,706$, ortanca değer 1,64, alınan en düşük değer 1, en yüksek değer 4,82’dir. Ortalama değer ve ortanca değer birbirine yakındır ve ölçek değerlendirme kriterlerine göre “hiçbir zaman” seçeneğine denk gelmektedir.

Katılımcıların yıldırma eylemlerine maruz kalma anketinin alt boyutlarından sosyal ilişkilerin ortalaması $\bar{x} = 1,79$ standart sapması $ss = ,562$ ortanca değer 1,14, alınan en düşük değer 1, en yüksek değer 4’tür. Ortalama değer ve ortanca değer 5’li likert tipi ölçek değerlendirmekriterlerine göre “hiçbir zaman” seçeneğine denk gelmektedir.

Katılımcıların yıldırma eylemlerine maruz kalma anketinin alt boyutlarından itibara saldırının ortalaması $\bar{x} = 1,38$ standart sapması $ss = ,456$ ortanca değer 1,18, alınan en düşük değer 1, en yüksek değer 4’tür. Ortalama değer ve ortanca değer birbirine yakındır ve ölçek değerlendirme kriterlerine göre “hiçbir zaman” seçeneğine denk gelmektedir.

Katılımcıların yıldırma eylemlerine maruz kalma anketinin alt boyutlarından yaşam kalitesi ve mesleki durumun ortalaması $\bar{x} = 1,33$ standart sapması $ss = ,481$ ortanca değer 1,24, alınan en düşük değer 1, en yüksek değer 4’tür. Ortalama değer ve ortanca değer birbirine yakındır ve ölçek değerlendirme kriterlerine göre “hiçbir zaman” seçeneğine denk gelmektedir.

Katılımcıların yıldırma eylemlerine maruz kalma anketinin toplam puanlarının ortalaması $\bar{x} = 1,39$ standart sapması $ss = ,471$ ortanca değer 1,33, alınan en

düşük değer 1, en yüksek değer 4,17'dir. Ortalama değer ve ortanca değer birbirine yakındır ve ölçek değerlendirme kriterlerine göre “hiçbir zaman” seçeneğine denk gelmektedir.

4.3.2 Katılımcıların cinsiyetlerine göre yıldırma eylemlerine maruz kalma düzeyleri

Çizelge 4.3:KatılımcılarınYıldırma Eylemlerine Maruz Kalma Düzeylerinin Cinsiyet Değişkeni İçin Mann Whitney U Testi Tablosu

	Grup	N	$\overline{x}_{sıra}$	Sıralar Toplamı	U	z	p
Kendini Gösterme ve İletişim	Erkek	65	76,16	4950,50	2805,500	-,435	,664
	Kadın	90	79,33	7139,50			
	Toplam	155					
Sosyal İlişkiler	Erkek	65	77,27	5022,50	2877,500	-,181	,856
	Kadın	90	78,53	7067,50			
	Toplam	155					
İtibara Saldırı	Erkek	65	80,78	5250,50	2744,500	-,673	,501
	Kadın	90	75,99	6839,50			
	Toplam	155					
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum	Erkek	65	78,49	5102,00	2893,000	-,118	,906
	Kadın	90	77,64	6988,00			
	Toplam	155					
	Erkek	65	79,06	5139,00	2856,000	-,251	,802
	Kadın	90	77,23	6951,00			
	Toplam	155					
Toplam							

Çizelge 4.3.2 incelendiğinde katılımcıların yıldırma eylemlerine maruz kalma düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U testi sonucunda alt boyutlardave toplam puanda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir.

4.3.3 Katılımcıların yaşlarına göre yıldırma eylemlerine maruz kalma düzeyleri

Çizelge 4.4: Katılımcıların Yıldırma Eylemlerine Maruz Kalma Düzeylerinin

	Grup	N	$\bar{X}_{sıra}$	X^2	p	Anlamlı Fark
Kendini Gösterme ve İletişim	23-28 yaş	27	67,43	12,313	,031	1-2*
	29-34 yaş	70	90,05			3-2*
	35-40 yaş	34	61,31			
	41-46 yaş	14	78,68			
	47-52 yaş	6	89,50			
	53 yaş ve üzeri	4	60,75			
	Toplam	155				
Sosyal İlişkiler	23-28 yaş	27	70,74	13,667	,018	3-2*
	29-34 yaş	70	89,69			6-2*
	35-40 yaş	34	61,60			
	41-46 yaş	14	77,39			
	47-52 yaş	6	89,58			
	53 yaş ve üzeri	4	46,50			
	Toplam	155				
İtibara Saldırı	23-28 yaş	27	69,78	15,569	,008	1-2*
	29-34 yaş	70	92,54			3-2*
	35-40 yaş	34	63,93			4-2*
	41-46 yaş	14	59,39			
	47-52 yaş	6	81,17			
	53 yaş ve üzeri	4	59,13			
	Toplam	155				
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum	23-28 yaş	27	70,28	13,183	,022	1-2*
	29-34 yaş	70	90,65			3-2*
	35-40 yaş	34	64,68			4-2*
	41-46 yaş	14	58,57			
	47-52 yaş	6	92,00			
	53 yaş ve üzeri	4	69,00			
	Toplam	155				
Toplam	23-28 yaş	27	67,33	16,254	,006	1-2*
	29-34 yaş	70	93,24			3-2*
	35-40 yaş	34	60,97			4-2*
	41-46 yaş	14	67,04			
	47-52 yaş	6	83,58			
	53 yaş ve üzeri	4	58,00			
	Toplam	155				

Yaş Değişkeni İçin Kruskal Wallis H Testi Tablosu

düzeylerinin yaş değişkenine göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda tüm alt boyutlar ve toplam puanda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir.

Kruskal Wallis testinin sağladığı ikili karşılaştırmalara baktığımızda, Kendini Gösterme ve İletişim alt boyutunda, 29-34 yaş grubunda olanların 23-28 ve 35-40 yaş grubundakilere kıyasla yıldırma eylemlerine daha sık maruz kaldıklarını bildirdikleri görülmektedir.

Sosyal İlişkiler alt boyutunda, 29-34 yaş grubunda olanların 35-40 yaş ve 53 yaş ve üzeri grubundakilere kıyasla yıldırma eylemlerine daha sık maruz kaldıklarını bildirdikleri görülmektedir.

İtibara Saldırı, Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum alt boyutlarında ve toplam puanda 29-34 yaş grubunda olanların, 23-28, 35-40 yaş ve 41-46 yaş grubundakilere kıyasla yıldırma eylemlerine daha sık maruz kaldıklarını bildirdikleri görülmektedir.

4.3.4 Katılımcıların kıdemlerine göre yıldırma eylemlerine maruz kalma düzeyleri

Çizelge 4.5: Katılımcıların Yıldırma Eylemlerine Maruz Kalma Düzeylerinin Kıdem Değişkeni İçin Kruskal Wallis H Testi Tablosu

	Grup	N	$\overline{x}_{sıra}$	X^2	p	Anlamlı Fark
Kendini Gösterme ve İletişim	0-5 yıl	27	61,67	11,109	,049	1-2*
	6-10 yıl	74	88,42			3-2*
	11-15 yıl	22	61,68			
	16-21 yıl	18	75,69			
	21-25	8	89,13			
	26yıl ve üstü	6	74,92			
	Toplam	155				
Sosyal İlişkiler		27	74,93	6,387	,270	-
	0-5 yıl	74	84,63			
	6-10 yıl	22	65,89			
	11-15 yıl	18	64,33			
	16-21 yıl	8	91,88			
	21-25	6	77,00			
	26yıl ve üstü	155				
	Toplam			11,038	,051	-
		27	75,96			
	0-5 yıl	74	87,31			
		22	68,14			

Çizelge 4.5: (devam) Katılımcıların Yıldırma Eylemlerine Maruz Kalma Düzeylerinin Kıdem Değişkeni İçin Kruskal Wallis H Testi Tablosu

İtibara Saldırı	6-10 yıl	18	52,44			
	11-15 yıl	8	86,19			
	16-21 yıl	6	74,25			
	21-25	155				
	26yıl ve üstü	27	70,93	8,990	,109	-
	Toplam	74	86,71			
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum		22	69,36			
	0-5 yıl	18	57,00			
	6-10 yıl	8	86,19			
	11-15 yıl	6	86,17			
	16-21 yıl	155				
	21-25					
Toplam	26yıl ve üstü	27	67,09	10,841	,055	-
	Toplam	74	89,14			
		22	65,32			
	0-5 yıl	18	61,53			
	6-10 yıl	8	87,88			
	11-15 yıl	6	72,42			
Toplam	16-21 yıl	155				
	21-25					
	26yıl ve üstü					
	Toplam					

1=0-5 yıl, 2=6-10yıl, 3=11-15yıl, 4=16-21yıl, 5=21-25 yıl, 6=26 yıl ve üstü

Çizelge 4.3.4 incelendiğinde, katılımcıların yıldırma eylemlerine maruz kalma düzeylerinin kıdem değişkenine göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda sadece alt boyutlardan Kendini Gösterme ve İletişimde gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir. Kruskal Wallis testinin sağladığı ikili karşılaştırmalara baktığımızda, 6-10 yıllık kıdem sahiplerinin, 0-5 yıl ve 11-

15 yıllık kıdem sahiplerine kıyasla yıldırma eylemlerine daha sık maruz kaldıklarını bildirdikleri görülmektedir.

4.3.5 Katılımcıların medeni hallerine göre yıldırma eylemlerine maruz kalma düzeyleri

Çizelge 4.6: Katılımcıların Yıldırma Eylemlerine Maruz Kalma Düzeylerinin Medeni Hal Değişkeni İçin Mann Whitney U Testi Tablosu

	Grup	N	$\overline{x}_{sıra}$	Sıralar Toplamı	U	z	p
Kendini Gösterme ve İletişim	Bekâr	57	87,64	4995,50	2243,5	-2,046	,041
	Evli	98	72,39	7094,50			
	Toplam	155					
Sosyal İlişkiler	Bekâr	57	91,02	5188,00	2051,0	-2,895	,004
	Evli	98	70,43	6902,00			
	Toplam	155					
İtibara Saldırı	Bekâr	57	94,61	5393,00	1846,0	-3,613	,000
	Evli	98	68,34	6697,00			
	Toplam	155					
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum	Bekâr	57	89,04	5075,00	2164,0	-2,376	,017
	Evli	98	71,58	7015,00			
	Toplam	155					
Toplam	Bekâr	57	89,98	5129,00	2110,0	-2,538	,011
	Evli	98	71,03	6961,00			
	Toplam	155					

Çizelge 4.3.5 incelendiğinde, katılımcıların yıldırma eylemlerine maruz kalma düzeylerinin medeni hal değişkenine göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U testi sonucunda tüm alt boyutlarda ve toplam puanda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir. Tüm alt boyutlarda ve toplam puanda, bekârların

evlilere kıyasla yıldırma eylemlerine daha sık maruz kaldıklarını bildirdikleri görülmektedir

4.3.6 Katılımcıların görevlerine göre yıldırma eylemlerine maruz kalma düzeyleri

Çizelge 4.7:KatılımcılarınYıldırma Eylemlerine Maruz Kalma Düzeylerinin Görev Değişkeni İçin Mann Whitney U Testi Tablosu

	Grup	N	$\overline{x}_{sıra}$	Sıralar Toplamı	U	z	p
Kendini Gösterme ve İletişim	Yönetici	13	94,54	1229,00	708,000	-1,393	,164
	Öğretmen	142	76,49	10861,00			
	Toplam	155					
Sosyal İlişkiler	Yönetici	13	101,08	1314,00	623,000	-2,036	,042
	Öğretmen	142	75,89	10776,00			
	Toplam	155					
İtibara Saldırı	Yönetici	13	105,15	1367,00	570,000	-2,343	,019
	Öğretmen	142	75,51	10723,00			
	Toplam	155					
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum	Yönetici	13	101,88	1324,50	612,500	-2,040	,041
	Öğretmen	142	75,81	10765,50			
	Toplam	155					
Toplam	Yönetici	13	101,73	1322,50	614,500	-1,994	,046
	Öğretmen	142	75,83	10767,50			
	Toplam	155					

Çizelge 4.3.6 incelendiğinde, katılımcıların yıldırma eylemlerine maruz kalma düzeylerinin görev değişkenine göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U testi sonucunda kendini gösterme ve iletişim hariç tüm alt boyutlarda ve toplam puanda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir. Sosyal ilişkiler, itibara saldırı, yaşam kalitesi ve mesleki durum alt boyutları ile toplam puanda,

yöneticilerin öğretmenlere kıyasla yıldırma eylemlerine daha sık maruz kaldıklarını bildirdikleri görülmektedir.

Çizelge 4.8:Yıldırma Uygulayanların Demografik Bilgileri

	Gruplar	<i>f</i>	%
Cinsiyet	Erkek	60	38,7
	Kadın	36	23,2
	Belirtilmemiş	59	38,1
	Toplam	155	100,0
Yaş	23-35	32	20,6
	36-48	56	36,1
	49-61	8	5,2
	Belirtilmemiş	59	38,1
	Toplam	155	100,0
Kıdem	1-5	13	8,4
	6-10	21	13,5
	11-15	33	21,3
	16-20	18	11,6
	21-25	4	2,6
	26 ve üzeri	7	4,5
	Belirtilmemiş	59	38,1
Görev	Toplam	155	100,0
Eğitim Durumu	Yönetici	51	32,9
	Öğretmen	45	29,0
	Belirtilmemiş	59	38,1
	Toplam	155	100,0
	Lisans	79	51,0
	Lisansüstü	17	11,0
	Belirtilmemiş	59	38,1
	Toplam	155	100,0

Araştırmaya katılanlardan kendilerine yıldırma uygulandığını belirten kişilerin %38,7'si (60) erkeklerden, %23,2'si (36) kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların %38,1'i (59) bu konuda bilgi vermemiştir.

Araştırmaya katılanlardan kendilerine yıldırma uyguladığını belirten kişilerin %20,6'sı (32) 23-35, %36,1'i (56) 36-48, %5,2'si (8) 49-61 yaş grubundadır. Katılımcıların %38,1'i (59) bu konuda bilgi vermemiştir.

Araştırmaya katılanların kendilerine yıldırma uygulandığını belirten kişilerin %8,4'ü (13) 1-5 yıllık, %13,5'i (21) 6-10 yıllık, %21,3'ü (33) 11-15 yıllık, %11,6'sı (18) 16-20 yıllık, %2,6'sı (4) 21-25 yıllık, %4,5'i (7) ise 26 ve üzeri yıllık kıdem sahibidir. Katılımcıların %38,1'i (59) bu konuda bilgi vermemiştir.

Araştırmaya katılanlardan kendilerine yıldırma uygulandığını belirten kişilerin %32,9'u (51) yönetici, %29'u öğretmenlerden oluşmaktadır. Katılımcıların %38,1'i (59) bu konuda bilgi vermemiştir.

Araştırmaya katılanlardan kendilerine yıldırma uygulandığını belirten kişilerin %51'i(79) lisans, %11'i (17) lisansüstü eğitim düzeyine sahiptir. Katılımcıların %38,1'i (59) bu konuda bilgi vermemiştir.

5 SONUÇ VE TARTIŞMA

Araştırmanın bu bölümünde örnekleme alınan okullarda görev yapan öğretmen ve yöneticilerden elde edilen veriler doğrultusunda varılan sonuçlar yer almaktadır.

5.1 Demografik Özelliklere İlişkin Sonuçlar

Araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin % 41,9'u (65)erkeklerden,%58 'i (90) kadınlardan oluşmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin %45,2'si (70) 29-34 yaş grubu, %47,7'si (74) 6-10 yıllık kıdem sahibi, %63,2'si (98) evlilerden, %91'i (141) öğretmenlerden, oluşmaktadır.

5.2 Öğretmen ve Yöneticilerin Yıldırma Eylemlerine Maruz Kalmaları Konusundaki Görüşlerine İlişkin Sonuçları

5.2.1 Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre yıldırma eylemlerine maruz kalma düzeyleri

Katılımcıların yıldırma eylemlerine maruz kalma düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre alt boyutlarda ve toplam puanda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir.

Tınaz(2006a: 56), kurbanların muhakkak narin ve hassas kişiler olmadıklarını, kadın- erkek, çalışma hayatına yeni başlayan genç, iş hayatının sonuna gelmiş yaşlı herkesin yıldırma kurbanı olabileceğini ifade eder.Aktop (2006)'un akademisyenlere yapmış olduğu çalışmada yıldırmaya maruz kalma boyutunda kadın- erkek arasında fark bulunamamıştır.Bu yönüyle araştırma Tınaz ve Aktop'un çalışmalarıyla benzerlik göstermektedir.

Ancak Ertürk (2005)'ün araştırmasının sonucunda kadın çalışanların bazı boyutlarda erkek çalışanlara oranla daha çok yıldırma davranışına maruz kaldığı görülmüştür. Kutlu(2006),yapmış olduğu incelemede çalışma alanında

yıldırmaya maruz kalanmağdurların; yüzde 75,3'ünün kadın, yüzde 24,7'sinin ise erkek çalışan olduğunu belirtmiştir. Cinsiyet faktörü üzerine yapılan psikolojik şiddet incelemelerinde kadınların yarısından çoğunun erkek çalışanlara oranla daha fazla yıldırmaya maruz kaldığını ifade etmektedir (Zapf/Warth, 1997; Akt. Kutlu, 2006). Araştırma bu yönüyle yapılan çalışmalardan farklılık göstermektedir. Bunun sebebi olarak günümüz çalışma hayatının giderek zor bir alan olmasının, giderek artan yıldırma davranışlarının artık cinsiyet faktörü üzerinde bir farklılık oluşturmadığının sonucudur diyebiliriz.

5.2.2 Katılımcıların yaşlarına göre yıldırma eylemlerine maruz kalma düzeyleri

Katılımcıların yıldırma eylemlerine maruz kalma düzeylerinin yaş değişkenine göre tüm alt boyutlar ve toplam puanda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir.

Kruskal Wallis testinin sağladığı ikili karşılaştırmalara baktığımızda, Kendini Gösterme ve İletişim alt boyutunda, 29-34 yaş grubunda olanların 23-28 ve 35-40 yaş grubundakilere kıyasla yıldırma eylemlerine daha sık maruz kaldıklarını bildirdikleri görülmektedir.

Sosyal İlişkiler alt boyutunda, 29-34 yaş grubunda olanların 35-40 yaş ve 53 yaş ve üzeri grubundakilere kıyasla yıldırma eylemlerine daha sık maruz kaldıklarını bildirdikleri görülmektedir.

İtibara Saldırı, Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum alt boyutlarında ve toplam puanda 29-34 yaş grubunda olanların, 23-28, 35-40 yaş ve 41-46 yaş grubundakilere kıyasla yıldırma eylemlerine daha sık maruz kaldıklarını bildirdikleri görülmektedir. İsviçre'de 1994 yılında yapılan bir başka araştırmada, bütün yaş gruplarının psikolojik şiddetle maruz kaldığı (Davenport ve diğerleri, 2003: 9) ifade edilmiştir.

Psikolojik şiddet, bütün yaş gruplarındaki çalışanlar için sorun oluşturmaktadır (Almanya, 2002, Akt. Tutar, 2004: 63).

Yapılan çalışmalarda da görüldüğü gibi her çalışan yıldırma tehdidi altındadır. Yıldırma zamanla iş hayatında olmazsa olmaz durumuna

gelmiştir. Ancak bu çalışma sonuçları yapılan araştırmalarla farklılık göstermektedir. Araştırma sonucu yıldırmanın en fazla 29-34 yaş aralıklarında daha sıklıkla görüldüğü ifade edilmiştir.

5.2.3 Katılımcıların kıdemlerine göre yıldırma eylemlerine maruz kalma düzeyleri

Katılımcıların yıldırma eylemlerine maruz kalma düzeylerinin kıdem değişkenine göre alt boyutlardan Kendini Gösterme ve İletişimde gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir. 6-10 yıllık kıdem sahiplerinin, 0-5 yıl ve 11-15 yıllık kıdem sahiplerine kıyasla yıldırma eylemlerine daha sık maruz kaldıklarını bildirdikleri görülmektedir.

Bulut (2007)'un ortaöğretim okullarında çalışan 396 öğretmen görüşüne dayalı olarak yaptığı araştırmanın sonuçlarına göre öğretmenler daha çok yaşam kalitesine dönük psikolojik şiddete maruz kalmaktadır. Ortaöğretim kurumlarında erkek öğretmenlerin, müdür yardımcısı olarak görev yapanların, 25 yaş altı çalışanlarla kıdemi 6-10 yıl arasında olan öğretmenlerin, daha çok psikolojik şiddete maruz kaldığı araştırmadan elde edilen diğer bulgular arasında yer almaktadır. Araştırma bu yönüyle Bulut'un çalışmasıyla benzerlik göstermektedir.

Araştırma Bulut'un bulgularını destekler niteliktedir. İnsanların en verimli oldukları yaş aralığına karşılık gelen 6-10 yıl meslek süresinde, en yoğun çalışmaları yaptığı, en verimli, en başarılı olduğu zamanlardadikkatleri üzerine çekmeleri bunları hazmedemeyen insanların kişileri daha başarısız duruma düşürme çabaları olarak yıldırma eylemleri uyguladıkları düşünülebilir.

5.2.4 Katılımcıların medeni hallerine göre yıldırma eylemlerine maruz kalma düzeyleri

Katılımcıların yıldırma eylemlerine maruz kalma düzeylerinin medeni hal değişkenine göre tüm alt boyutlarda ve toplam puanda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir. Tüm alt boyutlarda ve toplam puanda, bekârların evlilere kıyasla yıldırma eylemlerine daha sık maruz kaldıklarını bildirdikleri görülmektedir.

Okullarda nöbet görevi, ders programının ayarlanması yapılırken çoğunlukla evli öğretmenlerin istekleri doğrultusunda görevlendirme yapılmaktadır. Bu durumdan dolayı bekar öğretmenlerin psikolojik şiddet düşüncelerinin daha fazla olması ve kendilerinin daha fazla mağdur oldukları düşünceleri bu sonucu ortaya çıkarabilmektedir. Araştırma bu düşünceleri destekler niteliktedir.

5.2.5 Katılımcıların görevlerine göre yıldırma eylemlerine maruz kalma düzeyleri

Katılımcıların yıldırma eylemlerine maruz kalma düzeylerinin görev değişkenine göre kendini gösterme ve iletişim hariç tüm alt boyutlarda ve toplam puanda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir. Sosyal ilişkiler, itibara saldırı, yaşam kalitesi ve mesleki durum alt boyutları ile toplam puanda, yöneticilerin öğretmenlere kıyasla yıldırma eylemlerine daha sık maruz kaldıklarını bildirdikleri görülmektedir.

Mammadov(2010), Azerbaycan'ın başkenti Bakü'de ve Türkiye'nin başkenti Ankara'da bulunan ilkokullarda görevli öğretmenlere çalışma ortamlarında uygulanan psikolojik şiddet düzeyi, psikolojik şiddetin farklılıkları ve psikolojik şiddet uygulayan kişi özellikleri araştırılmıştır. 300 öğretmen üzerinde yapılan araştırma sonucunda iki ülke arasında, öğretmenlerin yaş aralıkları, kıdemi, görev sürelerinde farklılıklar görülmektedir. Psikolojik şiddet uygulanması olarak bakıldığında ülkemizdeki öğretmenlere yöneticiler tarafından uygulandığı görülürken; Bakü'de yöneticilerle veli tarafından psikolojik şiddet uygulandığı sonucuna ulaşılmıştır. Psikolojik şiddet davranışlarının, erkek ve kıdemi yüksek kişiler tarafından daha çok uygulandığı, erkeklerin kadınlardan daha fazla olumsuz davranışa sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yine Almanya'da yapılan bir araştırma; psikolojik şiddetin örgütler içinde büyük ölçüde üst tarafından ya da bu üstün diğer çalışanlarıyla birlikte uyguladığını ve bu kişilerin ise genellikle 35-45 arası yaşlarda uzun süredir örgütte çalışan üst olduğunu ortaya koymaktadır (Arpacıoğlu, 2005a: 261). Bu çalışma psikolojik şiddetin çoğunlukla üstler tarafından uygulandığını gösteren başka araştırmaların da var olduğunu göstermektedir.

Amerika'da Christine Pearson tarafından 775 kişi üzerinde yapılan bir araştırma sonucu ise psikolojik şiddet uygulayanların yüzde 60'ının mağdurun üstü, yüzde

20'sinin mağdurun eşıti, yüzde 20'sinin de mağdurun altı bir statüye sahip olduğunu göstermektedir. (Yamada, 2000; Akt.Onbaş,2007: 43).

Bir başka araştırmada ise çalışanların yüzde 81'inin yöneticilerden, yüzde 18'inin de arkadaşlarından yıldırma içeren davranışlar gördüğü (Fox ve Stallworth, 2005: 438) ifade edilmektedir.

Yapılan çalışmalar genel olarak yıldırma davranışlarına alt kademede çalışanların üst kademede çalışanlara göre daha fazla maruz kaldığını göstermektedir. İncelemeler öğretmenlerin yöneticilere oranla daha fazla mağduriyet yaşadığını ifade etse de yapılan çalışmada yöneticiler öğretmenlere oranla daha fazla yıldırmaya maruz kalmaktadır.Bu durumun nedeni olarak yöneticilerin güç otoritesini yanlış kullanması, öğretmenler ile olan olumsuz iletişimi, aynı statüde çalışanlarla fikir ayrılıkları veya üst yönetim ile çatışması sebep olarak gösterilebilir.

5.3 Yıldırma Uygulayanların Demografik Bilgilerine Yönelik Sonuçlar

Araştırmaya katılanların kendilerine yıldırma uyguladıklarını belirttikleri kişilerden %38,7'si (60) erkeklerden, %23,2'si (36) kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların %38,1'i (59) bu konuda bilgi vermemiştir.

Araştırmaya katılanların kendilerine yıldırma uyguladıklarını belirttikleri kişilerden %20,6'sı (32) 23-35, %36,1'i (56) 36-48, %5,2'si (8) 49-61 yaş grubundadır. Katılımcıların %38,1'i (59) bu konuda bilgi vermemiştir.

Araştırmaya katılanların kendilerine yıldırma uyguladıklarını belirttikleri kişilerden % 8,4'ü (13) 1-5 yıllık, %13,5'i (21) 6-10 yıllık, %21,3'ü (33) 11-15 yıllık, %11,6'sı (18) 16-20 yıllık, %2,6'sı (4) 21-25 yıllık, %4,5'i (7) ise 26 ve üzeri yıllık kıdem sahibidir.Katılımcıların %38,1'i (59) bu konuda bilgi vermemiştir.

Yıldırma davranışlarının en önemli etkeni yıldırma uygulayanlar ve onların bireysel özellikleridir.Yıldırmacı kişilikler üzerine bir çalışma bulunmamaktadır.Fakat kendini diğerlerinden daha yüksekte gösterme çabasında olan bu bireyler, riyakar,astlara işkence gösterme, üstlerine kabul edilme çabasında olan, gurursuz ve yalancı kişilikli insanlardır(Tınaz, 2006a: 57).

Leymann(1996) yıldırma davranışlarında bulunanların gelişmemiş yönlerinden dolayı bu davranışlara baş vurduğunu ifade eder. Bulundukları makamı kaybetme düşüncesi ve güven eksikliği, bu kişilerin diğer çalışan veya çalışanlara yıldırma uygulamaya yöneltir. Bu sebeple yıldırma bir kişilik bozukluğudur.

Baykal(2005: 10)'a göre yıldırma davranışında bulunan kişiler, fazla takipçi, yönetim gücünü elinde bulundurmak isteyen bu sebeple endişe duyan özelliklere sahiptir.

Tutar(2004: 42)'a göre yıldırma kişi, psikolojik olarak tek kalmış, ne yapacağını bilmez; insanlarla iyi geçinemeyen bu sebeple kendiyile de geçinemeyen kişiliktir.Devamlı kendiyile iç hesaplaşmalar yaşar.Bu sebeple yaşanan fiziksel kayıplar düşünme faaliyetlerinin de azalmasının sebebidir.Tutar(2009d)yıldırma kişilerin, sempatik ve iyi olmayan, aşırı bencil, şüpheli, üstünlük çabası olan kişiler olarak ifade eder.

Bu bireyler genellikle geçinilmesi zor, yakın ilişkilerde sorun yaşayan kişilerdir. Çevrelerine güvenmedikleri için bireysel yeterlilikleri fazladır. Güç durumların üstesinden gelme çabasında olan ve bağımsız olma çabasında olan kişilerdir.

Buradan da anlaşılacağı gibi sıklıkla çalışmayı seven başarılı kişilerdir.Örgüt içinde sorunlar açmamak için olumsuz davranışlardan kaçınır. Kendini ve çalışmalarını önemli ve farklı görür; diğer çalışanların yaptıklarını küçük görür. Yapılan çalışmaların zor ve çok fazla olmasından; kendisi olmazsa bunları yapacak kimsenin olmayışından bahseder, kendini değerli kılar(Tutar, 2004:49).

Yıldırma uygulayanlar aktif ve pasif durumda olabilirler.Yıldırma aşamasında pasif olanı aktif olana göre kontrol etmek daha güçtür.Bunun nedeni ise pasif durumdaki yıldırma kişilerin davranışlarının gözlemlenebilir olmayışdır.Gözlemlenebilen davranışlar için önlemler alınabilir.Pasif yıldırma kişiler topluluklarda uyum içerisinde olan, bulunduğu toplulukta doğru ve güzel davranışlarda bulunan ve çevrelerinin beğenisini kazanmak için uygun imkanları fırsata çevirirler.Bu sebeple pasif yıldırma kişiler diğerine kıyasla daha fazla dikkat edilmesi gereken kişilerdir(Karakaş, 2010).

Ölçeğin uygulanması aşamasında yaşanan ankete cevap vermek istememe,kendini deşifre etme, üstün tepkisini çekme gibi çeşitli çekincelerden

dolayı anketin son bölümü olan “Yıldırma Uygulayanların Demografik Bilgileri” bölümüne katılımcılar cevap vermemiştir.



6 ÖNERİLER

6.1 Okul Yöneticisi ve Öğretmenler İçin Öneriler

1. Eğitim kurumlarında hem okul yöneticileri hem de öğretmenler, telafisi güç sonuçlara neden olabilen psikolojik şiddet davranışlarına maruz kalabilmektedir. Çatışmadan farklı bir durum olan psikolojik şiddet sürecinde amirlerin üstleneceği rol büyük bir öneme sahiptir. Bu nedenle okul yöneticileri, çalışma hayatının hastalığı kabul edilen bu olgu hakkında bilgilendirilmeli ve eğitilmelidir.
2. Psikolojik şiddet mağduru olmuş çalışanlar, yaşamış olduklarını yalnızca kendilerinin yaşamış olduğunu düşünmemeli, bilimsel açıdan da kabul edilmiş bu olgunun sınırlı olsa da hukuki dayanağının olduğu bir süreç olduğunu bilmeli ve buna göre hareket etmelidir. Kanıtlanması güç olsa dahi hukuki çerçevede hak aramaktan vazgeçmemeli, gerektiğinde kişisel destek alma yollarını da kullanmalıdır. Çevresinde bulunan veya meslekteki diğer öğretmenlere psikolojik şiddete karşı farkındalığı artırma, bilgi verme ve savaşmaları amacıyla bulunmuş oldukları eğitim sendikalarını birer vasıta olarak kullanabilirler.
3. Psikolojik şiddet uygulanan durumlara şahitlik yapmış kişiler, farklı zaman veya durumda kendilerinin de bir mağdur olabileceğini düşünerek konuya daha duyarlı davranışlar göstermelidir. Çalışma ortamında bir veya birkaç kişi bilinçli olarak mağduriyet yaşatılan öğretmen arkadaşına karşı kendi davranışlarını değerlendirmeli, bilinçli veya bilinçsizce psikolojik şiddet uygulayanların tarafında görünebileceğini düşünmeli ve buna göre hareket etmelidir.
4. Okulda görev yapan öğretmen ve yöneticiler arasında iletişim geliştirilmeli. Dikey ve yatay iletişim kanalları açık tutulmalıdır.

5. Okulda iş görenler arasındaki sorunlar en kısa sürede adil bir şekilde çözümlenmelidir. Okulda iş görenler arasındaki ilişkileri olumlu yönde geliştirmek için okul içinde sosyal faaliyetler artırılmalıdır.
6. Okul yönetimi performans değerlendirmesini ve kariyer yönetimini objektif ölçütlere bağlamalı ve buna sadık kalmalıdır.
7. Okulda görev ve iş yükünün dağıtımında eşitlik sağlanmalıdır. Öğretmenlere eşit davranılmalıdır.
8. Okulda iş görenlerin izole edilmesine izin verilmemelidir.
9. Yönetici ve öğretmenler sorun çözme becerilerini geliştirecek eğitimler almalıdır.
10. İşbirliği ve dayanışma ruhu artırılmalı bunu sağlamak için takım çalışması teşvik edilmelidir.
11. Yönetici ve öğretmenler duygusal taciz ile başa çıkma becerilerini artıracak eğitim almalıdır.
12. Yönetici ve öğretmenler duygusal taciz ile başa çıkabilmek için gerektiğinde uzman yardımı almalıdır.

6.2 Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1. Yıldırma uygulanan kişilerin ne kadar sıklıkla bu davranışlara uğradıkları kamu ve özel sektör kurumlarında karşılaştırma yapılarak araştırılabilir.
2. Yıldırma davranışlarına farklı hangi durumların neden olabileceği araştırılabilir.
3. Yıldırmanın kişisel, örgütsel ya da toplumsal nedenleri ve sonuçları araştırılabilir.
4. Yıldırmanın kişiye,örgüte ve toplumsal yapıya olan etkileri araştırılabilir.
5. Memleketimizde ve çeşitli çalışma alanlarında çalışanların yıldırmaya karşı görüşlerinin alındığı çalışmalar yapılabilir.
6. Yıldırma mağdurlarının, karşılaştığı yıldırma davranışlarıyla ne gibi çözümler aradıkları incelenebilir.

7.Yıldırmanın öneminin anlaşılması için, maddi ve manevi kayıplarının boyutları araştırılabilir.

8. Sıklıkla karşı karşıya kalınan yıldırma davranışlarının ne olduğu araştırılabilir.



KAYNAKLAR

- Alderson, A. D. ve F. İz (1978). *The Oxford English-Turkish Dictionary*, İstanbul: ABC Yayınları.
- Aydın,Ö.(2009) Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Okul yöneticisi ve Öğretmenlerin Mobbing(Psikolojik Şiddet)e Maruz Kalma Düzeyleri, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale: On Sekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Arpacıoğlu, G.(2005a). Türkiye’de Zorbalık Bir Çalışma Biçimi, <http://www.insankaynaklari.com>(07.01.2016).
- Arpacıoğlu, G. (2005b). İş yerindeki Stresin Gizli Kaynağı-Zorbalık ve Duygusal Taciz, <http://www.insankaynaklari.com>,(21.07.2016).
- Atalay, İ. (2010). Mobbingin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Kamu sektöründen bir örnek, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydın, Ş.,Özkul, E.(2007). İş Yerinde Yaşanan Psikolojik Şiddetin Yapısı Ve Boyutları: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği Anadolu Üniversitesi <https://easriv.anadolu.edu.tr/xmlui/handle/06.06.2016>.
- Baykal, A.N.(2005).*Yutucu Rekabet Kanuni Devrindeki Mobbingden Günümüze*, İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Bulut, H. (2007). Ortaöğretim Öğretmenlerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing) Düzeyi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde: Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Cüceloğlu, D. (2004). *Yeniden İnsan İnsana*, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Chappell,D.,Martino, V. (2006). *Violence at work*. Geneva: ILO: International Labour Office. <http://www.googlebooks.com>.(04.06.2016).
- Crawford, N.(1997).Bullying at work: a PsychoanalyticPerspective. *Journal of CommunityandAppliedSocialPsychology*. Vol. 7: 219-226.
- Cowie, H.,Naylor, P., Rivers, I., Smith, P. K. ve Pereira, B . (2002). MeasuringWorkplaceBullying.*AggressionandViolentBehavior*.(7), 33-51.
- Çelik, B. (2014). İlkokul Ortamında Öğretmenler Tarafından Algılanan Duygusal Bezdirme Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Bursa: Uludağ Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Çobanoğlu, Ş.(2005). *Mobbing, İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*, İstanbul: Timaş Yayınları.
- Davenport, Noa; SchwartzRuthDistler ve Elliott, GailPursell. (2003). *Mobbing. İş Yerinde Duygusal Taciz*, çev: Osman Cem Öneroy, İstanbul: Sistem Yayıncılık 1. Baskı.
- Doğan, S. (2003). *Personel Güçlendirme (Empowerment)*.İstanbul: Sistem Yayıncılık, İnsan Kaynakları Dizisi.
- Dick, R. and Wagner, U. (2001). StressandStrain İn Teaching: A StructuralEquationApproach. *British Journal of EducationalPsychology*,<http://www.sciencedirect.com/>. (20.04.2016).
- Doğan, M. A. (2009). İlköğretim Okullarında Öğretmenlere Uygulanan Psikolojik Şiddetin (yıldırma) İş Doyumuna Etkisi: Ankara İli Sincan İlçesi Örneği,

- Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Einarsen, S., Raknes, B. I., ve Matthiesen, S. B.** (1994). Bullying and Harassment at Work and Their Relationships to Work Environment Quality: An Exploratory Study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. (4): 381-401.
- Einarsen, S.** (1996). Bullying at work: epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. (Vol. 5): 185-202.
- Einarsen, S.** (1999). The Nature and Causes of Bullying at Work, *International Journal of Manpower* (13.06.2016).
- Einarsen, S.** (2000). Harassment and Bullying at Work: A Review of Scandinavian Approach” *Aggression and Violent Behavior* 379-401. (10.10.2016).
- Ellis, A.** (1999). Workplace Bullying <http://www.worktrauma.org/research/research02.htm> (12.10.2016).
- Ertürk A.** (2005). Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemleri, Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Gökçe, A.** (2006). İşyerinde Yıldırma: Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Gökçe, A.** (2008). *Mobbing: İş Yerinde Yıldırma Eğitim Örneği*, Ankara: Pegem Yayınevi.
- Gücenmez, S.** (2007). Psikolojik Şiddet ve Psikolojik Şiddetle Mücadele Aracı Olarak Çalışan İlişkileri Yönetimi, Yayınlanmamış Y. Lisans Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Gürbüz, S.** (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, cilt: 3, sayı: 1, s. 48-75.
- Hırıgozen, M.** (2000). *Manevi Taciz/Günümüzde Sapkın Şiddet*. çev. Heval Bucak, İstanbul: Güncel Yayıncılık.
- Hubert, A., Veldhoven M.** (2001). Risk sectors for undesirable behaviour and mobbing. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. (Vol.10-4): 415-424.
- ILO** (1998). Violence on the Job A Global Problem, <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/pr/1998/30>. (05.05.2016).
- Johnstone, M.** (1989). *Stress in Teaching*. Midlothian: Lindsay.
- Karacaoğlu K., ve Reyhanoğlu M.** (2006). Kıbrıs Türkü ve Türkiyeli Ayrımı Bağlamında İşyerinde Yıldırma, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*: 171-179.
- Karakaş, Y.** (2010). Çalışma Hayatında Mobbing (Sivas Milli Eğitim Örneği) Yüksek Lisans Tezi, Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Katz, D., K.** (1966). The social psychology of organizations, USA: Wiley international edition. 216-218.
- Kök, S.** (2006). *İş Yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma*, 14. Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı. Erzurum: Atatürk Üniversitesi.

- Leymann, H. and Gustafsson A.** (1996). Mobbing at Work and The Development of Post-Traumatic Stress Disorders, *European Journal of Work and Organizational Psychology* 5 (2), 156-175.
- Leymann, H.** (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 175.
- Mammadov, E.** (2010). Türkiye ve Azerbaycan'daki İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Yaşadıkları Yıldırma (Mobbing) Davranışlarının Karşılaştırılması, Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Mikkelsen, E. ve 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). 397-405.
- Mimaroglu, H.** (2008). Örgütlerde Güç Eşitsizlikleri ve Cinsel Taciz, Çanakkale: Çanakkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi.
- Onbaş, N.** (2007). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Eğitim Örgütlerinde Duygusal Şiddete İlişkin Görüşleri Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Şanlıurfa: Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Öz, Ş.** (2010). Öğretmenlerin İş Yerinde Yıldırma (Mobbing) Algıları, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özçelik, S.** (2015). Öğretmenlerin Psikolojik Şiddet (Mobbing) Algıları, (İstanbul İli Anadolu Yakasında Bulunan Resmi İlkokullarda Bir Tarama, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özkul, B., ve Çarıkçı, H.** (2010). Mobbing ve Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi, *SDÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* (15), 481-499.
- Pehlivan, İ.** (1998). *Örgütsel ve Yönetmelik Etik*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Rayner, C.** (1997a). Bullying at Work. After Andrea Adams, *Journal of Community & Applied Social Psychology*, (Vol.7), 177-180.
- Sadık, Ö.** (2014). Sınıf Öğretmenlerinin Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranışları, Algıladıkları Sosyal Destek ve Mesleki İş Doyumları Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Schat, C., H., A., Frone, R., M. ve Kelloway, K., E.** (2005). Prevalence of Workplace Aggression in the U.S Workforce Findings From a National Study, Kelloway, E.K; Barling, J. ve Hurrell, J.J., *Handbook of Workplace Violence*, Thousand Oaks, 48-89.
- Şimşek, Ş., Akgemici T. ve Çelik A.** (2001). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Tarhan, N.** (2005). *Psikolojik Savaş*, İstanbul: Timaş Yayınları.
- Telman, N. ve Ünsal P.** (2004). *Çalışan Memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Tınaz, P.** (2006). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Tınaz, P.** (2008). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Yıldırma)*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Tutar, H.** (2004). *İş Yerinde Yıldırma*, İstanbul: Platin Yayınları.
- Tutar, H.** (2009). İşyerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing) Nedenleri. [http://www.canaktan.org/yonetim/psikolojik-siddet/nedenler.htm#_edn1]. (27 Şubat 2016).
- Türk Dil Kurumu** (2005). *Türkçe Sözlük*. Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.

- Vartia, M.**(1996a). *The Sources of Bullying – Psychological Work Environment and Organisational Climate*. European Journal of Work and Organizational Psychology (2).
- Voroney, J.** (2005). *Workplace Bullying: A Cultural Perspective*. Culture of Peace Online Journal. 1 (1)
- Vickers, M.H.** (2001). Bullying As Unacknowledged Organizational Evil: A Researcher's Story, *Employee Responsibilities and Rights Journal*. (Vol. 13)
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H.** (2008). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yüçetürk, E.** (2003). Örgütlerde Durdurulamayan Yıldıрма Uygulamaları: Düş Mü? Gerçek Mi?
http://www.bilgiyönetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=226.
(06.06.2016).
- Zapf, D., Knorz C. and 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), 215-237. (15.06.2016).
- Zapf, D.**(1999). Organizational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing / Bullying at Work. *International Journal of Manpower*(20), 70-85.
- Quine, L.** (2001). Workplace Bullying in Nurses, *Journal of Health Psychology*. (Vol.6): 73-84.
- Quine, L.** (1999), Workplace Bullying in NHS Community Trust: Staff Questionnaire Survey, *British Medical Journal* (318): 228-232.

EKLER:

Ek 1: Anket ve Araştırma İzni



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-44-E.6126136
Konu: Anket ve Araştırma İzin Talebi

03.06.2016

Sayın: Sibel DEMİR

İlgi: a) 27.05.2016 tarihli dilekçeniz.
b) Valilik Makamının 02.06.2016 tarih ve 6079932 sayılı oluru.

"İlkokulda Görev Yapan Okul Yöneticisi ve Öğretmenlerinin Mobbinge (Psikolojik Siddete) Maruz Kalma Düzeyleri" konulu teziniz hakkındaki ilgi (a) dilekçe ve ekleri ilgi (b) valilik onayı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve söz konusu talebin bilimsel amaç dışında kullanılmaması, *uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının uygulanması*, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılması, gerekli duyurunun araştırmacı tarafından yapılması, okul idarecilerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim -öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Valilik Onayı doğrultusunda uygulanması ve işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini rica ederim.

Zekine DAYIOĞLU
Müdür Yardımcısı

EK:1- Valilik Onayı
2- Ölçekler

Elektronik İmza Aşısı	
Sistemimizde Mevcuttur	
Adı Soyadı :	M. BALTA ÇELERİ
Ünvanı :	Bölüm Şefi
Tarih :	03/06/2016
İmza :	

İl Millî Eğitim Müdürlüğü Binbirdirek M. İmran Öktem Cad.
No:1 Eski Adliye Binası Sultanahmet Fatih/İstanbul
E-Posta: sgb34@meb.gov.tr

A. BALTA VHKİ
Tel: (0 212) 455 04 00-239
Faks: (0 212) 455 06 52

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 99e8-b846-3970-b577-6355 kodu ile teyit edilebilir.

Ek-1: Yıldırma eylemlerini araştırmada kullanılan anket.

**İlköğretim Kurumlarında
Çalışanlar Arasında Yıldırma Eylemleri**

Eğitim kurumlarında çalışanlar arasındaki ilişkiler, iş performansını olumlu veya olumsuz etkileyecek faktörlerin başında gelir. Bu araştırmanın amacı, ilköğretim kurumlarında çalışanlar arasındaki ilişkilerde, etik dışı iletişim veya duygusal taciz uygulamalarıyla meydana gelmiş olan yıldırma eylemlerinin varlığını ve sıklığını saptamaktır.

Bu amaçla hazırlanan elinizdeki anketi bilime katkı sağlama bilinci ile ve içtenlikle doldurmanız arzu edilmektedir. Doğru sonuçlara ulaşabilmek, anket formunun doğru bir şekilde cevaplandırmanıza bağlıdır.

Anketin birinci bölümünde, size ait genel bilgiler istenmektedir. Vereceğiniz cevaplardan elde edilecek olan bilgiler, bilimsel amaçlarla kullanılacağından ankette isminizi yazmanıza gerek yoktur.

Anketin ikinci bölümünde ise, toplam 52 davranış türü sıralanmıştır. Karşılaştığınız davranış türünü, size uygun olan gerçekleşme sıklığına (Hiçbir zaman, Bazen, Ara sıra, Çoğunlukla ve Her zaman şıklarından birine) "X" koyarak işaretleyiniz.

Anketin üçüncü bölümünde ise, ikinci bölümde sıralanmış davranış türlerini uygulayan kişilerin genel bilgileri sorulmaktadır. Katkınız için şimdiden teşekkür ederim.

Sibel DEMİR

BÖLÜM I :

Aşağıdaki soruları uygun yerlerine "X" atarak işaret koyunuz.

BİLGİLERİNİZ

Cinsiyetiniz :

1. ☐ Erkek
2. ☐ Kadın,

Medeni Haliniz :

1. ☐ Bekâr
2. ☐ Evli
3. ☐ Dul

Yaşınız :

1. ☐ 23-28 4. ☐ 41-46
2. ☐ 29-34 5. ☐ 47- 52
3. ☐ 35-40 6. ☐ 53 ve üstü

Kurumdaki Göreviniz:

1. ☐ Okul Müdürü
2. ☐ Okul Md. Yrd.
3. ☐ Öğretmen

Gördüğünüz Eğitim :

1. ☐ Yük. Okul
2. ☐ Üniversite
3. ☐ Lisans Üstü

Branşınız

1. ☐ Ana Sınıfı
2. ☐ Sınıf Öğretmeni
3. ☐ Branş Öğretmeni

Mesleki Kıdeminiz (Yıl)

1. ☐ 0-5 4. ☐ 16-20
2. ☐ 6-10 5. ☐ 21-25
3. ☐ 11-15 6. ☐ 26 ve üstü

Çalıştığınız Kademe

1. ☐ I. Kademe
2. ☐ II. Kademe



BÖLÜM II :

Aşağıda bir ilköğretim kurumunda çalışanlar arasında meydana gelebileceği düşünülen davranış türleri verilmiştir. Bugüne kadar görev yaptığınız yerlerde karşılaştığınız aşağıdaki (size karşı yapılan) davranışların gerçekleşme sıklığını "X" işaretiyle belirtiniz.

Sıra		Yapılan Davranış	Gerçekleşme Sıklığı				
			Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Çoğu zaman	Her zaman
1	Kendini gösterme ve iletişim	Kendinizi mesleki açıdan ifade etmeniz sınırlandırılması,					
2		Kendinizi mesleki açıdan gösterme olanağınızın kısıtlanması,					
3		Sizinle yüksek ses tonuyla konuşulması,					
4		İşinizle ilgili sürekli olumsuz eleştirilerin yapılması,					
5		Özel yaşamınızın sürekli eleştirilmesi,					
6		Telefonla rahatsız edilme durumu,					
7		Bakışlarla ilişkinizin reddedilmesi,					
8		Yalancı olduğunuzun ima edilmesi,					
9		Yaptığınız işin takdir edilmemesi ve olumlu olarak değerlendirilmemesi,					
10		Verilen işler için gerçekçi olan hedef ve bitirme müddeti verilmemesi,					
11		İş yükünüzün sürekli olarak artırılması,					
12	Sosyal ilişkiler	İnsanların sizinle konuşmaktan uzak durması,					
13		Başkalarıyla görüşme hakkından yoksun bırakılma durumunuz,					
14		Sizinle konuşmanın, meslektaşlarınıza yasaklanması,					
15		Size, yokmuşsunuz gibi davranılması,					
16		Yetkileriniz zayıflatılmaya çalışılması,					
17		Bulduğunuz yerde dışlanma durumunuz,					
18		Çalıştığınız kurumdaki davetlere çağırılmama durumunuz,					
19	İtibarınıza saldırı	Arkanızdan kötü söylenip konuşulması,					
20		Hakkınızda asılsız ihbar, dedikodu ve iftira çıkarılması,					
21		Psikiyatrik tedaviye ihtiyacınız varmış gibi davranılması,					
22		Herhangi bir özrünüze alay edilmesi,					
23		El, kol hareketleriniz, yürüyüşünüz, sesiniz taklit edilerek alaya alınması,					
24		Politik ya da dini inançlarınızla alay edilmesi,					
25		Etnik kimliğinizle alay edilmesi,					
26		Arkanızdan alaylı bir şekilde bakılması,					
27		Öz saygınızı etkileyecek bir iş yapmaya zorlanma durumunuz,					
28		Çabalarınız ve başarınızın haksız bir şekilde değerlendirilmesi,					
29		Kararlarınızın sürekli sorgulanması,					
30		Yaptığınız çalışmalar, diğerlerinkinden daha çok kontrol ve takip edilmesi,					
31		Küçük düşürülüp hakarete uğrama durumunuz,					
32		Şerefinize leke sürülmeye çalışılması,					
33		Onur kırıcı isimlerle çağırmanız,					
34		Tutarsız olmakla suçlanmanız,					
35		Meslektaşlarınızla aynı kriterlerle değerlendirilmeme durumunuz,					



Sıra	Yapılan Davranış	Gerçekleşme Sıklığı				
		Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Çoğu zaman	Her zaman
36	Size önemli görevlerin verilmemesi,					
37	Başarınızın olduğundan daha az gösterilmeye çalışılması,					
38	Başkalarınca yapılan yanlışlardan sorumlu tutulma durumunuz,					
39	Anlamsız görevler yapmanız istenmesi,					
40	Size yeteneklerinizden daha düşük görevlerin verilmesi,					
41	Başarısız olmanız amacıyla sürekli yeni görevler verilmesi,					
42	Gözden düşmeniz için niteliğinizin dışında görevler verilmesi,					
43	Sınıfınıza, yada özel eşyanıza hasar verilmesi,					
44	Disiplin usullerinin aleyhinize kötüye kullanılması,					
45	Geçersiz nedenlerle uyarı alma durumunuz,					
46	Haksız yere işten uzaklaştırılma durumunuz,					
47	Çevrenizdeki kişiler tarafından hedef haline getirilme durumunuz,					
48	Sorumluluğunuz artırılıp aynı zamanda yetkinizin azaltılması,					
49	Mesleki eğitim imkanından mahrum bırakılmanız,					
50	Amirlerinize yakın olmakla suçlanma durumunuz,					
51	Atama, terfi ve idari işlemlerde engellerle karşılaşma durumunuz,					
52	Sizin olduğunuz işlerde, çalışmak istemeyenlerin olması,					

BÖLÜM III :

Bu bölümün amacı, bu tür davranışları uygulayan kişilerin genel bir profilini çıkarmaktır.
Size Karşı Bu Tür Davranışları En Çok Uygulayan Kişinin:-

Cinsiyeti
1. () Erkek 2. () Kadın

Yaşı
1. () 23-35 2. () 36-48 3. () 49-61

Kurumdaki Görevi
1. () Yönetici 2. () Öğretmen 3. () İdari personel

Gördüğü Eğitim
1. () Yük. Okul 2. () Üniversite 3. () Lisans Üstü

Branşı
1. () Sınıf Öğretmeni 2. () Branş Öğretmeni

Mesleki Kıdem (Yıl)
1. () 0-5 2. () 6-10 3. () 11-15 4. () 16-20 5. () 21-25 6. () 26 ve üstü

EK2 : Anket Kullanım İzni

" İlköğretim Kurumlarında Çalışanlar Arasında Yıldırma Eylemleri" adlı anketi kullanabilirsiniz. çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Yrd. Doç. Dr. Abbas Ertürk
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü

Asst. Prof. Dr. Abbas Ertürk
Mugla Sıtkı Kocman University
Faculty of Education
Department of Educational Sciences

Office: 252 211 55 16
Mobile: 505 797 65 55

Kimden: sibel Demir [sbll.dem@hotmail.com]

Gönderildi: 31 Mart 2016 Perşembe 08:54

Kime: ERTURK, Abbas

Konu: Anket İzni

İyi günler ,



EK3 : Etik kurul onayı

Evrak Tarih ve Sayısı: 31/05/2016-3232



T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı : 88083623-044-3232
Konu : Sibel DEMİR Etik Kurul Onay Hk.

31/05/2016

Sayın Sibel DEMİR

İstanbul Aydın Üniversitesi Y1412.290006 numaralı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi yüksek lisans programı öğrencisi Sibel DEMİR' in "İLKOKULDA GÖREV YAPAN OKUL YÖNETİCİSİ VE ÖĞRETMENLERİNİN MOBBİNGE (PSİKOLOJİK ŞİDDETE) MARUZ KALMA DÜZEYLERİ" adlı tez çalışması gereği "İlköğretim Kurumlarında Çalışanlar Arasında Yıldırma Eylemleri Anketi" ile ilgili anketi 16.05.2016 tarih ve 2016/08 İstanbul Aydın Üniversitesi Etik Komisyon Kararı ile etik olarak uygun olduğuna karar verilmiştir.

Bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. Özer KANBUROĞLU
Müdür V.

Evrak Doğrulamak İçin : <https://evrakdogrula.aydin.edu.tr/en/Vision.Dogrula/BelgeDogrulama.aspx?V=BENUB8SJ>

Adres: Beşyol Mah. İnönü Cad. No:38 Sefaköy , 34295 Küçükçekmece / İSTANBUL
Telefon: 444 1 428
Elektronik Ağ: <http://www.aydin.edu.tr/>

Bilgi için: Canan TOPDEMİR
Unvanı: Enstitü Sekreteri



ÖZGEÇMİŞ

1983 yılında Giresun’da doğdum. İlk, orta ve lise öğrenimimi Giresun’da tamamladım.2005 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, İlköğretim Sınıf Öğretmenliği Bölümü ’nden mezun oldum.



2005-2008 yılları arasında Küçükçekmece ilçesi ilkokullarında; 2008-2013 yılları arasında Ardahan ilinde; 2013-2017 yılları arasında İstanbul Bağcılar ilçesinde Vali Cahit Bayar İlkokulu’nda görev yaptıktan sonra 2017 yılında İstanbul ili Küçükçekmece ilçesi Akşemsettin İlkokulu’nda başladığım görevime halen devam etmekteyim.

2014 yılında başlamış olduğum İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı lisans üstü öğrenimime halen devam etmekteyim.