

**T.C.
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
BİLİM DALI**

**ÖĞRETMENLERİN MARUZ KALDIKLARI PSİKOLOJİK
YILDIRMA (MOBBING) DAVRANIŞLARI İLE İŞ DOYUMU
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

İLKAY YILMAZ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEMMUZ, MUĞLA

2017

T.C.
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ BİLİM DALI

ÖĞRETMENLERİN MARUZ KALDIKLARI PSİKOLOJİK YILDIRMA
(MOBBING) DAVRANIŞLARI İLE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİ

İLKAY YILMAZ

Eğitim Bilimleri Enstitüsünde
Yüksek Lisans
Diploması Verilmesi İçin Kabul Edilen Tezdir.

Tezin Sözlü Savunma Tarihi: 05.07.2017

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Abbas ERTÜRK

Jüri Üyesi: Doç. Dr. Vural HOŞGÖRÜR

Jüri Üyesi: Yrd. Doç. Dr. Aydan ORDU

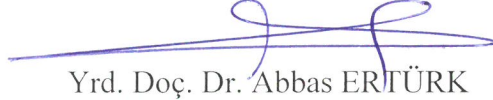
Enstitü Müdürü: Prof. Dr. Ayşe Rezan ÇEÇEN EROĞUL

TEMMUZ, 2017

TUTANAK

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün ..21../06../2017.. tarih ve ...195... sayılı toplantısında oluşturulan jüri, Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin (24/6 veya 38/7) maddesine göre Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi İlkay YILMAZ'ın "Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Yıldıma (Mobbing) Davranışları ile İş Doyumu Arasındaki İlişki " başlıklı tezini incelemiş ve aday ..05../07../2017.. tarihinde ve saat ..13:00.. 'da jüri önünde tez savunmasına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmasına dayalı tezini savunmasından sonra ...20... dakikalık süre içerisinde gerek tez konusu gerekse tezin dayanağı olan anabilim dallarından sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin kabul edildiğine ..aybırğıle karar verilmiştir.



Yrd. Doç. Dr. Abbas ERTÜRK

Tez Danışmanı



Doç. Dr. Vural HOŞGÖRÜR

Üye



Yrd. Doç. Dr. Aydan ORDU

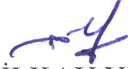
Üye

ETİK BEYANI

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kılavuzuna uygun olarak hazırlanan “Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Davranışları ile İş Doyumu Arasındaki İlişki” başlıklı Yüksek Lisans tez çalışmasında;

- Tez içinde sunulan veriler, bilgiler ve dokümanların akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde edildiğini,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçların bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunulduğunu,
- Tez çalışmasında yararlanılan eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterildiğini,
- Kullanılan verilerde ve ortaya çıkan sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapılmadığını,
- Bu tezde yapılan çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim. 05 / 07 / 2017


İLKAY YILMAZ

Bu tezde kullanılan ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'ndaki hükümlere tabidir.

ÖZET

ÖĞRETMENLERİN MARUZ KALDIKLARI PSİKOLOJİK YILDIRMA (MOBBING) DAVRANIŞLARI İLE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİ

İLKAY YILMAZ

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Abbas ERTÜRK

Temmuz 2017, 152 sayfa

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik yıldırma (mobbing) davranışları ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırmanın evrenini 2015-2016 eğitim öğretim yılında, Muğla il merkezi ve ilçelerindeki ilkököl, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Tarama modelinde desenlenen araştırmanın örneklemini 375 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmada, yıldırma davranışlarına ilişkin görüşlerin belirlenmesinde, Einersan ve Raknes (1997) tarafından geliştirilmiş, Aydın ve Öcel (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış olan NAQ (Negative Acts Questionnaire) "Olumsuz Davranışlar Ölçeği" kullanılmıştır. İş doyumunu düzeyinin belirlenmesi için Hackman ve Oldham (1975) tarafından geliştirilmiş, Silah (2002) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış ve Taşdan (2008) tarafından okul örgütleri ve öğretmenler için uygun hale getirilmiş olan "İş Doyumu Ölçeği" kullanılmıştır. Maruz kalınan yıldırma davranışları ve iş doyumuna ilişkin görüşlerin analiz edilmesinde aritmetik ortalama ve standart sapma kullanılmıştır. Maruz kalınan yıldırma davranışları ve iş doyumuna ilişkin görüşlerin cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi için t-testi; okul türü, kurumdaki hizmet süresi, yaş, kıdem ve okulun yerleşim yerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlenmesi için de tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Tek yönlü varyans analizinin sonuçları göz önüne alındığında anlamlı farklılığın kaynağının belirlenmesinde çoklu karşılaştırma testlerinden Tukey testi kullanılmıştır. Grupların normal dağılmadığı, medeni durum, branş, eğitim düzeyi ve okulun yerleşim yeri değişkenlerinde ise parametrik olmayan testlerden Kruskal Wallis H-Testi yapılmıştır. Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının iş doyumları düzeylerini anlamlı bir şekilde yordayıp yordamadığını belirlemek için çoklu regresyon analizi kullanılmıştır.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, öğretmenler en çok mesleki yıldırma ve sonrasında kişiliğe yönelik yıldırma davranışlarına maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Araştırmanın diğer konusu olan iş doyumuna yönelik sonuçlara bakıldığında ise, öğretmenlerin çevresel doyum düzeyleri bireysel doyum düzeylerine göre daha yüksek olarak tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik yıldırma davranışları ile bireysel doyum arasında orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki, çevresel doyum ile orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Psikolojik yıldırma davranışları boyutları, genel iş doyumuna ilişkin toplam varyansın % 28'ini açıklamaktadır Bu durumda, psikolojik yıldırma davranışları iş doyumunu anlamlı bir şekilde yordadığı ifade edilebilir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik yıldırma, iş doyum, öğretmen



ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS' MOBBING BEHAVIORS AND JOB SATISFACTION

İLKAY YILMAZ

**Master, Department of Educational Administration Supervision, Planning, and
Economics**

Supervisor: Assistant Prof. Dr. Abbas ERTÜRK

July 2017, 152 pages

The aim of this research is, to determine the relationship between the mobbing behaviors and job satisfaction of teachers. The study was designed according to the survey model. The sample of the study consisted of 375 teachers working in the center and provinces of Muğla. The research data were collected by using the Negative Acts Questionnaire Scale (NAQ), which was developed by Einersan and Raknes (1997) and adapted into Turkish by Aydın and Öcel (2009), and Job Satisfaction Scale, which was developed by Hackman and Oldham (1975), adapted into Turkish by Silah (2002) and made suitable for school organizations and teachers by Taşdan (2008). The arithmetic mean and standard deviation were calculated in order to determine the views of teachers regarding the mobbing behaviors and job satisfaction. The t-test was used to find out whether or not the views of the teachers related to the mobbing behaviors and job satisfaction differed according to their gender. The variance analysis (ANOVA) was used to find out whether or not the views of the teachers related to the mobbing behaviors and job satisfaction differed according to their school type, period of service at the organization, age and seniority. Tukey post-hoc comparison test was used to find out the significant differences according to the results of ANOVA. For the groups which did not have a normal distribution in the variables of branch, educational status, marital status and the location of the school, the nonparametric test Kruskal Wallis H was used. The multivariate regression analysis was used to determine whether or not the mobbing behaviors significantly predicted teachers' job satisfaction.

According to the results, teachers stated that they were exposed to the mobbing behaviors which targeted their professions most and secondly their personality. As for the job satisfaction, results indicated that teachers had more external satisfaction than individual satisfaction. There was a medium and meaningful relationship between the mobbing behaviors and individual satisfaction. Also, there was a medium and meaningful relationship between the mobbing behaviors and external satisfaction. The dimensions of the mobbing behaviors explained 28 % of the job satisfaction. As a conclusion, mobbing behaviors predict the job satisfaction significantly.

Keywords: mobbing, job satisfaction, teacher

ÖNSÖZ

Örgütlerde son yıllarda sürekli olarak değişen çalışma koşulları ve gittikçe artan aşırı rekabetçi bir iklimin oluşması bireylerin birbirleriyle olan ilişkilerinde farklı problemlere ve örgüt içinde çatışmalı bir ortama sebep olmaktadır. Rekabetin ve çatışmaların olduğu örgütlerde, bireyler kendilerinden daha savunmasız gördükleri kişilere karşı ilk başta zararsız gibi görünen bazı olumsuz davranışlarla (alay etme, aşağılama, dışlama, aşırı iş yükü vb.) bu kişileri psikolojik olarak yıpratmaktadırlar. Psikolojik olarak yıpranan birey, işinden doyum elde edememekte, zamanla işinden soğumakta ve istifa etmeye zorlanmaktadır. Bu durum, bireyin fiziksel, ruhsal, ekonomik ve sosyal açıdan birçok zarar görmesiyle sonuçlanmaktadır. Psikolojik yıldırma davranışları, eğitim örgütlerinde de sıkça karşılaşılan bir sorundur. Eğitim ve öğretim etkinliklerinin yürütülmesinden sorumlu olan ve örgütün en temel taşlarından biri olan öğretmenler, psikolojik yıldırma davranışlarına maruz kalmakta ve bu durumla mücadele etmek zorunda kalmaktadırlar. Bu araştırmada, öğretmenlerin maruz kaldığı yıldırma davranışları ile iş doyumu ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Araştırma süresince benden her türlü yardımı ve desteğini esirgemeyen değerli danışmanım ve sayın hocam Yrd. Doç. Dr. Abbas ERTÜRK'e sonsuz teşekkür ederim. Yüksek lisans sürecinde bana her konuda yol gösteren hocalarım Prof. Dr. Ahmet DUMAN'a, Doç. Dr. Yahya ALTINKURT'a, Yrd. Doç. Dr. Aynur BİLİR'e ve Yrd. Doç. Dr. Tuğba HOŞGÖRÜR'e teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca, bu süreçte görüşlerini benimle paylaşan ve anket çalışmalarında ilgiyle yardımcı olan değerli öğretmen arkadaşlarıma ve idarecilere teşekkür ederim. Son olarak, bu süreçte bana anlayış gösteren ve destek olan eşim Hilmi YILMAZ'a ve aileme teşekkür ederim.

Ayrıca, her konuda yardımlarından dolayı Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü çalışanlarına ve çalışmamı destekleyen Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Birimi'ne (Proje No: BAP 16/047) teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET.....	v
ABSTRACT.....	vii
ÖNSÖZ	viii
İÇİNDEKİLER.....	ix
TABLolar DİZİNİ	xiii
ŞEKİLLER DİZİNİ	xv
KISALTMALAR DİZİNİ	xvi
EKLER DİZİNİ	xvii

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	7
1.3. Araştırmanın Önemi	7
1.4. Araştırmanın Sayıtları	9
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	9
1.6. Tanımlar.....	10

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Yıldırma (Mobbing) Kavramı ve Tanımı.....	11
2.2. Yıldırmanın Tarihsel Gelişimi.....	15
2.3. Yıldırma Süreci.....	17
2.3.1. Yıldırma Davranışları Türleri.....	20
2.3.1.1. İletişime yönelik saldırılar.....	20
2.3.1.2. Sosyal ilişkilere saldırılar.....	21
2.3.1.3. Kurbanın sosyal itibarına yönelik saldırılar.....	21
2.3.1.4. Mesleki ve kişisel yaşamın niteliğine yönelik saldırılar.....	22
2.3.1.5. Mağdurun sağlığına yönelik saldırılar.....	22
2.3.2. Yıldırma Türleri	23
2.3.2.1. Yukarıdan aşağı doğru yıldırma	23

2.3.2.2. <i>Aşağıdan yukarı doğru yıldırma</i>	24
2.3.2.3. <i>Yatay yıldırma</i>	25
2.3.3. Yıldırma Sürecinde Rol Alanlar	26
2.3.3.1. <i>Zorbanın kişilik özellikleri</i>	26
2.3.3.2. <i>Mağdurun kişilik özellikleri</i>	30
2.3.3.3. <i>Yıldırma tanıkları</i>	33
2.4. Yıldırma Nedenleri.....	35
2.4.1. Örgütsel Nedenler	36
2.4.1.1. <i>Örgütün yapısından kaynaklanan nedenler</i>	36
2.4.1.2. <i>Örgüt kültüründen kaynaklanan nedenler</i>	38
2.4.1.3. <i>İş düzeninden kaynaklanan nedenler</i>	39
2.4.1.4. <i>Liderlikten kaynaklanan nedenler</i>	40
2.4.2. Bireysel Nedenler	41
2.4.2.1. <i>Zorbadan kaynaklanan nedenler</i>	42
2.4.2.2. <i>Mağdurdan kaynaklanan nedenler</i>	44
2.4.3. Sosyal Nedenler	46
2.5. Yıldırmanın Etkileri	48
2.5.1. Bireysel Etkileri	48
2.5.2. Örgütsel Etkileri	51
2.5.3. Toplum Ve Ülke Ekonomisi Üzerindeki Etkileri	53
2.6. Psikolojik Yıldırma ile Başa Çıkma Yolları	55
2.6.1. Psikolojik Yıldırma ile Bireysel Başa Çıkma Yolları	56
2.6.2. Psikolojik Yıldırma ile Örgütsel Başa Çıkma Yolları	58
2.7. İş Doyumu Tanımı	61
2.7.1. İş Doyumu Kavramının Tarihsel Gelişimi	63
2.8. İş Doyumunun Boyutları	66
2.8.1. Çevresel Faktörler	66
2.8.1.1. <i>Ücret</i>	67
2.8.1.2. <i>Terfi olanakları</i>	67
2.8.1.3. <i>Çalışma koşulları</i>	68
2.8.1.4. <i>İşin yapısı</i>	68
2.8.1.5. <i>Denetim biçimi</i>	69
2.8.1.6. <i>Amir ve çalışma arkadaşları</i>	69
2.8.1.7. <i>İletişim</i>	69
2.8.2. Bireysel Faktörler	70

2.8.2.1. Cinsiyet	70
2.8.2.2. Yaş	71
2.8.2.3. Eğitim Durumu	71
2.8.2.4. Kişilik	72
2.8.2.5. Sosyal ve kültürel çevre	72
2.9. İş Doyumunun Önemi	73
2.10. İş Doyumunun Sonuçları	73

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli	75
3.2. Evren ve Örneklem	75
3.3. Veri Toplama Araçları	77
3.3.1. Psikolojik Yıldırma Ölçeği	77
3.3.2. İş Doyumu Ölçeği	77
3.4. Verilerin Analizi	78

BÖLÜM IV

BULGULAR

4.1. Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranışlarına Ait Bulgular ve Yorumlar.....	80
4.2. Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranışlarına Ait Bulguların Çeşitli Değişkenlere Göre Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular ve Yorum	82
4.3. Öğretmenlerin İş Doyumlarına İlişkin Bulgular ve Yorum	92
4.4. Öğretmenlerin İş Doyumlarının Çeşitli Değişkenlere Göre Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular ve Yorum	94
4.5. Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Yıldırma Davranışlarının İş Doyumları Üzerindeki Etkilerine İlişkin Bulgular ve Yorum	103

BÖLÜM V

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Tartışma ve Sonuç	107
5.1.1. Psikolojik Yıldırma	107

5.1.2. İş Doyumu	116
5.1.3. Psikolojik Yıdırma ve İş Doyumu İlişkisi	122
5.2. Öneriler.....	124
KAYNAKÇA.....	127
EKLER.....	146
ÖZGEÇMİŞ.....	152



TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 2.1. İşyerinde Psikolojik Tacize İlişkin Literatürde Kullanılan Bazı Sözcükler ve Tanımlar.....	14
Tablo 2.2. Yıldırmanın Bireyin Sağlığı Üzerindeki Etkileri	49
Tablo 2.3. Parasal ve Psikolojik Maliyetler	53
Tablo 3.4. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kişisel Özellikleri	76
Tablo 4.5. Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Mesleki Yıldırma Davranışlarına Ait Standart Sapma ve Aritmetik Ortalamalar	80
Tablo 4.6. Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Kişiliğe Yönelik Yıldırma Davranışlarına Ait Standart Sapma ve Aritmetik Ortalamalar	81
Tablo 4.7. Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Yıldırma Davranışlarına Ait Bulguların Cinsiyete Göre T-testi Sonuçları	82
Tablo 4.8. Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Yıldırma Davranışlarına Ait Bulguların Branşlara Göre Kruskal Wallis H-Testi Sonuçları	83
Tablo 4.9. Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Yıldırma Davranışlarına Ait Bulguların Kariyer Basamaklarına Göre T-testi Sonuçları	84
Tablo 4.10. Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Yıldırma Davranışlarına Ait Bulguların Eğitim Düzeylerine Göre Kruskal Wallis H-testi Sonuçları	85
Tablo 4.11. Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Yıldırma Davranışlarına Ait Bulguların Okul Türüne Göre Anova Sonuçları	86
Tablo 4.12. Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Yıldırma Davranışlarına Ait Bulguların Okulun Yerleşim Yeri Göre Kruskal Wallis H-testi Sonuçları	87
Tablo 4.13. Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Yıldırma Davranışlarına Ait Bulguların Yaşlarına Göre Anova Sonuçları.....	88
Tablo 4.14. Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Yıldırma Davranışlarına Ait Bulguların Kıdeme Göre Anova Sonuçları	89
Tablo 4.15. Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Yıldırma Davranışlarına Ait Bulguların Kurumdaki Hizmet Sürelerine Göre Karşılaştırılması Anova Sonuçları	90
Tablo 4.16. Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Yıldırma Davranışlarına Ait Bulguların Medeni Durumlarına Göre Kruskal Wallis H-testi Sonuçları	91
Tablo 4.17. Öğretmenlerin Bireysel Doyumlarına İlişkin Bulguların Aritmetik Ortalama ve Standart Sapmaları	92
Tablo 4.18. Öğretmenlerin Çevresel Doyumlarına Ait Bulguların Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları	93
Tablo 4.19. Öğretmenlerin İş Doyumlarına Ait Bulguların Cinsiyete Göre T-testi Sonuçları	94
Tablo 4.20. Öğretmenlerin İş Doyumlarına Ait Bulguların Branşlara Göre Kruskal Wallis H-Testi Sonuçları	95
Tablo 4.21. Öğretmenlerin İş Doyumlarına Ait Bulguların Kariyer Basamaklarına Göre T-testi Sonuçları	96

Tablo 4.22. Öğretmenlerin İş Doyumlarına Ait Bulguların Eğitim Düzeylerine Göre Kruskal Wallis H-testi Sonuçları	96
Tablo 4.23. Öğretmenlerin İş Doyumlarına Ait Bulguların Okul Türüne Göre Anova Sonuçları.....	97
Tablo 4.24. Öğretmenlerin İş Doyumlarına Ait Bulguların Okulun Yerleşim Yerine Göre Kruskal Wallis H-testi Sonuçları	98
Tablo 4.25. Öğretmenlerin İş Doyumlarına Ait Bulguların Yaşlarına Göre Anova Sonuçları.....	99
Tablo 4.26. Öğretmenlerin İş Doyumlarına Ait Bulguların Kıdeme Göre Anova Sonuçları	100
Tablo 4.27. Öğretmenlerin İş Doyumlarına Ait Bulguların Kurumdaki Hizmet süresine Göre Anova Sonuçları	101
Tablo 4.28. Öğretmenlerin İş Doyumlarına Ait Bulguların Medeni Durumlarına Göre Kruskal Wallis H-testi Sonuçları	102
Tablo 4.29. Öğretmenlerin Bireysel Doyumlarının Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	103
Tablo 4.30. Öğretmenlerin Çevresel Doyumlarının Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	104
Tablo 4.31. Öğretmenlerin Genel Olarak İş Doyumlarının Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	105

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 5.1. Kurumdaki hizmet süresine göre maruz kalınan psikolojik yıldırma düzeyi.....	114
---	-----



KISALTMALAR DİZİNİ

ILO: International Labor Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

NAQ: Negative Acts Questionnaire (Olumsuz Davranışlar Ölçeği)

PTSD: Post-traumatic Stress Disorder (Travma Sonrası Stres Bozukluğu)

TBMM: Türkiye Büyük Millet Meclisi

TDK: Türk Dil Kurumu

TED: Türk Eğitim Derneği

EKLER DİZİNİ

Ek 1.1. Anket Uygulama İzni	146
Ek 1.2. Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi Proje Öneri Formu.....	149
Ek 1.3. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları.....	150



BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problemi, amacı, önemi, sınırlılıkları ve temel kavramlarına ait tanımlar yer almaktadır.

1.1. Problem Durumu

Örgütler, insanların belli ortak amaçları gerçekleştirmek için oluşturdukları canlı yapılardır. Bu yapı içinde bireyler, hem kendi hedeflerine hem de örgütün hedeflerine ulaşmak için çabalamaktadırlar. Kişiler zamanının büyük bir bölümünü çalıştıkları örgütte geçirmektedirler. Bu süreçte, kişiler diğer kişiler ile etkileşimde bulunmakta ve örgütün sosyal yapısını oluşturmaktadır. Örgüt ortamında kişiler arasında ilişkiler oluşmakta ve birey bu ilişkilerden etkilenmektedir.

Kurumsal olarak örgüt, çalışanları desteklerken ve motive ederken çalışanların mutlu olmasına ve verimliliklerin artmasına neden olur. Ancak bu denklemin tersine işleyen denklemler de vardır. Örgütlerde, çalışanların mutsuzluğuna ve verimliliklerinin düşmesine neden olan birçok faktör vardır. Bu faktörler çalışanların verimliliklerinin düşmesine neden olmaktadır. Çalışanların mutsuzluğuna ve verimsizliklerine neden olan en önemli faktörlerden biri de çalışanlar arasında meydana gelen olumsuz iletişim türleridir (Ertürk, 2005).

Örgütlerin etkili ve verimli bir şekilde çalışarak başarılı olmasını sağlayan en önemli etkenlerden birinin insan, yani örgütün çalışanı olduğu düşünülebilir. İnsan, örgüt için değerli bir kaynaktır. Bu yüzden, örgütün elindeki bu önemli kaynağı etkili ve verimli bir şekilde kullanması, örgütün amaçlarını gerçekleştirmeye yönelik güdülemesi, örgüt

tarafından ihtiyaçlarının ve beklentilerinin karşılanmasına, örgüt içindeki sosyal yapıya ve örgütün çalışanına verdiği değere bağlı olmaktadır.

Günümüzde, sürekli değişen, ağırlaşan çalışma şartları ve aşırı rekabetçi bir ortamın oluşması nedeni ile çalışanlar; kendilerini ön plana çıkarmak için iş arkadaşlarını üstlerine karşı kötülemek, başkalarının başardığı işi sahiplenmek, çalışmadan çalışıyor görünmek gibi birçok farklı davranışlar geliştirerek iş arkadaşlarının önüne geçmeye çalışmaktadırlar. Örgütte bu tür bir ortamın oluşması, bireyler arasında kurulan iyi iş ilişkilerinin, işe ve örgüte olan bağlılığın önemini yitirmesine neden olmaktadır (Mimaroglu ve Özgen, 2008, ss. 201-202).

Örgüt içinde gerilimli ve çatışmalı bir iklim oluşması örgütün sağlığını ve huzurunu bozmakta, çalışanlar arası ilişkileri olumsuz yönde etkilemektedir. İş ortamında bireyin, bir başka kişiyi veya kişileri rahatsız edici, ahlak dışı ve sistematik söz ve davranışlarla taciz etmesi, yani başkalarına karşı psikolojik şiddet uygulaması yıldırma (mobbing) sürecinin oluştuğunu göstermektedir (Tetik, 2010, s. 81). Yıldırma uygulayanların amacı, örgütlerde istenmeyen ya da yıpratılmak istenen kişilere karşı baskılar kurarak, onların direnme gücünü yok edip, işten ayrılmasına sebep olmaktır (Kirel, 2007, s. 331).

Yıldırma kavramı, Leymann (1990, s.120) tarafından, düzenli olarak bir bireye yöneltilen düşmanca ve etik olmayan iletişim biçimi olarak tanımlanmakta, psikolojik yıldırma davranışlarının bireylerinin karşılıklı olarak birbirlerini vazgeçirene kadar devam eden uzun bir süreç olduğu belirtilmektedir. İngilizcede “mobbing, bullying, psychological terrorization, workplace terrorization ve emotional abuse” gibi ifadelerle açıklanan bu kavram, Türkçede “psikolojik yıldırma, yıldırma ve duygusal taciz” ifadeleriyle duygusal saldırganlığı vurgulamaktadır (Cemaloğlu ve Ertürk, 2007, s. 346).

Yıldırmanın bireyler üzerinde her açıdan olumsuz etkileri bulunmaktadır ve bu etkiler bireyin yıldırmaya dayanma gücüne göre kişiden kişiye değişmektedir. İlk olarak, yıldırmaya maruz kalmış bireylerde; depresyon, endişe, kaygı, sinirsel rahatsızlıklar gibi psikolojik problemler, kronik baş ağrıları, kalp hastalıkları, karın ve bağırsak spazmları, diyabet, dermatolojik rahatsızlıklar gibi fizyolojik hastalıklar görülmektedir (Tınaz, 2007, s. 58). Bu hastalıkların tedavi edilmesi bireyin ekonomik açıdan zarar görmesine neden olmaktadır (Mercanlıoğlu, 2010, s. 41). Psikolojik yıldırma davranışlarının öğretmenler üzerinde de benzer olumsuz etkileri görülmektedir. Yıldırma davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin moral, motivasyon ve çalışma istekleri azalarak kaliteli bir eğitim öğretimi

sunmaları engellenmektedir. Bunun yanında, öğretmenlerin örgüt içindeki birbirleriyle olan kültürel etkileşimleri ve iletişimleri bu durumdan zarar görmektedir (Şahin, 2014, s. 10). Ayrıca, Yaman, Vidinlioğlu ve Çitemel (2010, s. 1144) araştırmalarında, öğretmenlerin mesleklerinden soğudukları, istifa etmeyi düşündükleri ve bu durumu öğrencilere yansıtmamak için büyük çaba harcadıklarını dile getirdiklerini belirtmişlerdir. Hacıcaferoğlu (2013, s. 119), branş öğretmenlerine yönelik yaptığı çalışmada branş öğretmenlerinin %27'sinin son altı ay içerisinde sürekli olarak yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları, yıldırma davranışına maruz kalmadığını belirten öğretmenlerin ise yıldırma algı puanlarının yüksek olduğu ve bu durumu ifade etmeye çekindikleri sonuçlarını elde etmiştir. Karakuş ve Çankaya (2012, s. 233), yıldırma davranışlarının öğretmenlerde büyük bir strese yol açtığı ve stres sonrasında da tükenmişlik duygusunun olduğu sonucuna varmışlardır. Cemaloğlu ve Okçu (2012, s. 229) ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlere yönelik yapmış oldukları araştırmalarında, öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırmanın mesleki boyutta sıklığını “ara sıra” olarak ve öğretmenlerin yöneticiler tarafından yıldırmaya maruz bırakıldıklarını tespit etmişlerdir. Bireyler, psikolojik yıldırma davranışlarıyla her iş ortamında karşılaşabilmektedir. Olumlu bir örgüt ikliminde, çalışan tarafından ilk defa tecrübe edilen bu davranışlar zararsız olarak görülebilmekte, ancak aynı kişinin bu davranışlara devamlı ve düzenli bir şekilde maruz kalması ve kendini savunmasız hissetmesi psikolojik yıldırma davranışlarıyla karşı karşıya kalmasına sebep olmaktadır (Einersan, 2005, s. 2). Yıldırma eylemi sadece üst düzey çalışanların emirleri altındaki çalışanlara uyguladığı bir davranış değildir. Örgütte yıldırma eylemleri, bir üstün astına uyguladığı aşağı doğru yıldırma, astın üstüne uyguladığı yukarı doğru yıldırma ve eşit düzeyde çalışanların meslektaşlarına karşı uyguladığı yatay yıldırma olarak görülmektedir (Vandekerckho ve Commers, 2003, s. 41).

Çalışanlar arasında yaşanan artan rekabet, yükselme ve ödül dağılımındaki adaletsizlikler, yetki ve sorumluluk dağılımındaki dengesizlikler, çatışmalar, örgütlerde psikolojik yıldırma davranışlarının ortaya çıkmasında etkili olmaktadır (Kırel, 2007, s. 322).

Psikolojik yıldırmanın örgütlerde yaşanmasına, bireylerin kıskançlıkları, dedikodu yapmaları, ruhsal bozukluklarının olması ve iletişim becerilerinden yoksun olmaları kişiler arası iletişimin olumsuz yönde etkilenmesine neden olmakta ve psikolojik yıldırma davranışlarının uygulanmasına ortam hazırlamaktadır. Bunun yanında, yöneticilerin

liderlik ve yönetim anlayışları, psikolojik yıldırma davranışına göz yuman bir örgüt kültürünün varlığı ve çalışma ortamının fiziksel koşulları yıldırma davranışlarının artmasına yol açmaktadır (Eğinli ve Bitirim, 2010, s. 51).

Çalışanlar hem üstleri hem de iş arkadaşları tarafından kendilerine açık açık ya da gizli saldırılar şeklinde uygulanan psikolojik yıldırma davranışına maruz kalmaktadırlar. Bu davranış hedef kişiler üzerinde, sağlık durumları, motivasyonları ve mutlulukları göz önüne alındığında yıkıcı ve travmatik sonuçlar ortaya çıkmaktadır (Einarsen, Hoel, Zapf ve Cooper, 2011, s. 7).

Örgütlerde yaşanan psikolojik yıldırma davranışları hem çalışanlara hem de örgütlere zarar vermektedir. Psikolojik yıldırma davranışına maruz kalan bireyin kendine güveni sarsılmakta ve bunun sonucunda birey başarabileceği işleri dahi başaramayacağına inanmaktadır (Ertürk, 2013a, s. 163). İlk olarak, bireyler yitirdikleri ruhsal ve fiziksel sağlıklarını yerine getirmek amacıyla hastanelere, doktorlara ve ilaçlara önemli miktarlarda para ödemektedirler. Bununla birlikte, bireyin psikolojik yıldırma sonucunda işinden ayrılması ya da işten çıkarılması düzenli bir kazancın yok olmasına neden olmaktadır. Bu durumda birey psikolojik yıldırma sonucu ekonomik olarak zarar görmektedir. Sosyal sonuçlar göz önüne alındığında, mağdur olan birey yakın arkadaşlarını bunaltıcı bir biçimde konuşarak ve davranarak sosyal ilişkilerinin zedelenmesine ve arkadaşlarının kendisiyle olan ilişkilerini bitirmesine neden olmaktadır (Gül ve Özcan, 2011, s. 110).

Psikolojik yıldırma davranışları eğitim örgütlerinde de görülmektedir. Eğitim örgütlerinin yapısı gereği, emeğin yoğun, üst ve ast ilişkilerinin devamlı olması ve örgütte terfi olanaklarının sınırlı olması nedeniyle eğitim çalışanları psikolojik yıldırma davranışlarına maruz kalabilmektedirler (Ocak, 2008, s. 4). Diğer iş ortamlarında olduğu gibi, öğretmenler de okullarında kendi aralarında ya da yöneticileriyle yaşadıkları olumlu ya da olumsuz yaşantılarını öğrenme çevrelerine ya da ailelerine yansıtmaktadırlar. Öğretmenlerin yöneticiler tarafından psikolojik yıldırma davranışına maruz kalmaları, sunacağı eğitimin etkililiğini ve tüm yaşantısını olumsuz yönde etkilemektedir (Cemaloğlu ve Ertürk, 2009; Şahin, 2014, s. 2).

Okul yönetimi ya da iş arkadaşları tarafından psikolojik yıldırma davranışına maruz kalan öğretmenlerin görevlerini etkili ve verimli bir biçimde yerine getirmeleri zorlaşmaktadır. Bu durum astları, iş arkadaşları ya da üst yönetim tarafından psikolojik yıldırma

uygulanan okul yöneticileri için de geçerli olmaktadır. Psikolojik yıldırmanın yaşandığı okullarda eğitim kalitesi düşmekte ve örgütün sosyal itibarı zedelenmektedir (Erdemir ve Murat, 2014, s. 324).

Okulların sağladıkları eğitim ve öğretim olanaklarıyla toplumların ihtiyaçlarını karşılayabilmesi çalışanlarına sağlıklı ve huzurlu bir çalışma ortamı sunmalarıyla ilişkilendirilmektedir. Bununla birlikte okulların birer örgüt yapısı olarak amaçlarını etkili bir şekilde gerçekleştirmesi, okullarda görev yapan öğretmenler arasındaki iletişim ve etkileşime bağlı olmaktadır. Örgüt içindeki sosyal ilişkiler örgütün amaçlarına ulaşma derecesini etkilemektedir (Şener, 2013, s. 48).

Psikolojik yıldırma davranışları, insanların birlikte olduğu ve etkileşimde bulunduğu iş hayatının var olduğundan beri yaşanmaktadır. Fakat çalışanlar ve örgütler tarafından üzerinde fazla durulmamış, durulsa bile olağan bir şey olarak görülmüş, gereken önem verilmemiştir (Turan, 2006, s. 1). Yıldırma konusuna günümüzde önem verilmesinin nedeni, yıldırmanın nedenleri ve etkilerinin değişen dünyanın sunduğu farklı bakış açılarıyla daha açık bir şekilde ortaya çıkması ve kişilere verdiği zararlarının, modern yaşamın getirdikleriyle daha da artmasıdır (Ocak, 2008, s. 3). Yıldırma eylemlerinin etkilerinden önem taşıyan bir konu da çalışanların yaptıkları işlerden almış oldukları iş doyumunu olarak düşünülmektedir.

İş doyumunu, genel olarak kişinin işine karşı oluşturduğu olumlu tutumlar, bireyin işini sevmesi ya da yaptığı işten mutluluk duymasının bir göstergesi olarak tanımlanmaktadır. İşinden doyum elde eden çalışanlar, örgütün verimliliğine büyük oranda katkı sağlamaktadır (Karcıoğlu ve Akbaş, 2010, s. 140).

İş doyumunu, bireylerin işlerinden duydukları mutluluk ve memnuniyet olarak tanımlanmaktadır (Hackman ve Oldham, 1975, s. 162). Bunun yanında, iş doyumunu, bireyin işini ve işiyle ilgili tecrübelerini değerlendirmesi sonucunda kişide oluşan zevkli ve olumlu hisler olarak açıklanmaktadır (Locke, 1976, s. 1304). Judge, Hulin ve Dalal (2009, s. 5), iş doyumunu kavramını, bireylerin işlerine gösterdikleri bilişsel ve duygusal öğeleri de içeren çok boyutlu psikolojik tepkiler olarak ele almaktadırlar.

İş doyumunu, bireylerin yaptıkları işin sonucunda önemli olarak değerlendirdikleri beklentilerinin ne kadar karşılandığına yönelik geliştirdikleri algılar olarak ifade edilmektedir. Bireyin iş doyumuna ilişkin algısı, işiyle ilgili duygularından çıkarım

yapılarak, işinden elde ettiği gelirlerin beklentilerini karşılama derecesine bakılarak ve bireye iş ortamında nasıl davranıldığı incelenerek oluşmaktadır (Luthans, 2010, s. 141).

İş doyumunu etkileyen etkenlere bakıldığında bireysel ve örgütsel etkenler olarak gruplanmaktadır. İş doyumuna etki eden bireysel etkenler incelendiğinde, kişisel özellikler (kişinin değer yargıları, inançları, kişiliği vb.) yaş, cinsiyet, hizmet süresi ve eğitim düzeyi gibi faktörler bulunmaktadır (Taşdan ve Tiryaki, 2008, s. 55). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bu etkenlerin yanında, ayrıca örgüt kültürü, yöneticilerin liderlik özellikleri, sosyal ilişkiler, görevlerin çeşitliliği, işin zorluğu, çalışanın ilgisini çekip çekmediği ve çalışanların örgütlerine dair hissettikleri örgütsel adalet algıları iş doyumunu etkileyen örgütsel etkenler arasında sayılmaktadır (Parvin ve Kabir, 2011, s. 115).

Eğitim çalışanları olan öğretmenlerin işlerinde doyum sağlaması önemli bir konu olarak değerlendirilmektedir. Öğretmenlerin işleriyle ilgili olumsuz tutumları ve sonuçta iş doyumunu sağlayamamaları okulu, öğrencileri ve velileri de olumsuz etkilemektedir. Öğretmenlerin etkili bir eğitim-öğretim verebilmesi yaptıkları işten doyum almalarıyla da yakından ilgili olmaktadır. Ayrıca, iş doyumunu öğretmenlerin iş dışındaki sosyal yaşamlarını, fiziksel ve ruhsal sağlıklarını ve verimliliklerini de etkilemektedir (Yılmaz ve Ceylan, 2011, s. 282). Öğretmenlerin iş doyumlarını 12 yıl arayla aynı çalışmada inceleyen Şahin (2013, s. 162), iş doyumunu düzeyini her iki araştırmasında “kısmen doyumlu” olarak tespit etmiştir, fakat son çalışmasında iş doyumunu düzeyinin azaldığını gözlemlemiştir. Altinkurt ve Yılmaz (2014, s. 62) ve Yılmaz (2012, s. 6) çalışmalarında, öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin orta düzeyde olduğunu ifade etmiştir. Kumaş ve Deniz (2010, s. 138) araştırmalarında, öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin ortalamanın biraz üzerinde olduğu, ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin lise öğretmenlerine göre ve kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları sonucunu elde etmiştir. Altinkurt ve Yılmaz (2012, s. 71), öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olmasının önemli olduğuna dikkat çekmektedir. Yüksek iş doyumuna sahip öğretmenlerin işle ilgili tutumlarının olumlu olacağı, daha istekli, verimli ve etkili olacağı; iş doyumunu düşük olan öğretmenlerin okula herhangi bir katkı sağlamada ve okul yararına çalışmalar yapmada istekli olmayacağı düşünülmektedir.

Alanyazında, yıldırma ve iş doyumunu değişkenleri bugüne kadar birçok araştırmada ayrı ayrı incelenmiştir, ancak bu iki değişken arasındaki ilişki özellikle bankacılık ve sağlık sektörlerinde yapılan birkaç araştırmada incelenmiştir. Yıldırma davranışları bireyin

hemen hemen her örgütte karşılaşılabileceği davranışlardır ve okul örgütlerinde de öğretmenler bu davranışlara maruz kalabilmektedir. Bu açıdan bakıldığında, yıldırma davranışlarının ve iş doyumu değişkenin öğretmenler üzerindeki etkisinin yeterince incelenmediği görülmektedir. Dolayısıyla, alanda bu konuda eksiklik olduğu ve bu çalışmanın alana büyük bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin maruz kaldığı yıldırma düzeyi ile iş doyumu ilişkisini incelemektir. Bu çerçevede aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik yıldırma düzeyi nedir?
2. Öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik yıldırma davranışları; cinsiyet, okul türü, branş, kıdem, medeni durum, kariyer basamakları, kurumdaki hizmet süresi ve okulun yerleşim yeri gibi değişkenlere göre farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin iş doyum düzeyi nedir?
4. Öğretmenlerin iş doyumları; cinsiyet, okul türü, branş, kıdem, medeni durum, kariyer basamakları, kurumdaki hizmet süresi ve okulun yerleşim yeri gibi değişkenlere göre farklılık göstermekte midir?
5. Öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik yıldırma davranışları iş doyumlarını yordamakta mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Örgütlerde psikolojik yıldırma konusuna ilişkin araştırmalar 1980'li yıllara kadar gitmesiyle birlikte, psikolojik yıldırma olgusu 1990'lı yıllarda yoğun bir şekilde tartışma gündemine gelmiş, konuyla ilgili yapılan araştırmalar artmış, birçok ülkede bu konuya yönelik yasal girişimlerde bulunulmuştur. Son günlerde, psikolojik yıldırma davranışları giderek yayılma eğilimi gösteren örgütsel bir risk alanı haline dönüşmektedir. Özellikle bu konuyla ilgili yapılan çalışmalar olguyu anlama, zararsız kabalık, alaycılık ve diğer

rahatsızlık veren kişisel tutum ve davranışlardan ayırmak amacıyla yapılmaktadır (Geyik, Omay, Uşen ve Güngör, 2009, ss. 92-93).

Yapılan çalışmalarda, yıldırmanın kapsamı, sınırları, hangi örgütlerde daha çok yaşandığı, örgüt yapısının, kişisel özelliklerin yıldırma mağduru olmada bir etkisi olup olmadığı, yıldırma ile nasıl mücadele edileceği gibi konular araştırmacılar tarafından incelenmiştir. Örgütte yaşanan yoğun ve uzun süreli yıldırma eylemi, duygusal saldırılar strese ve depresyona sebep olabilmektedir. Örgüt ortamında psikolojik yıldırma sürecinin gelişiminde örgüt kültürü ve yapısının etkisi bulunmaktadır. Örgütler, yönetimin amaçlarını oluştururken, stres ve çatışma yönetimini de göz önüne alarak örgütsel psikolojik yıldırmaya yol açacak etkenlerden örgütü uzak tutmalıdır (Demir ve Çavuş, 2009, s. 16).

Örgütlerde, örgüt kültürünün gelişmemiş olması, yöneticilerin yıldırma eylemlerine karşı ilgisizliği, çalışanlara örgütte yeterince önem verilmemesi, etik değerlerin zayıf olması, iletişim eksikliği, aşırı rekabet, yıldırma eylemlerini arttırmaktadır (Leymann, 1990, s. 120). Bu eylemlerin önlenmesi için tedbirler alınmadığı takdirde, yıldırma davranışları yaygınlaşmakta ve tüm topluma zarar verici bir duruma dönüşmektedir. Bu durum da örgüte olan güvenle birlikte, bireylerin örgüte bağlılığını, motivasyonunu, iş doyumunu azaltmakta, iş ortamını daha da stresli bir hale getirerek, iş verimliliğinin düşmesine sebep olabilmektedir (Kırel, 2007, s. 331).

Örgütlerin birey odaklı bir bakış açısını benimsediği bir örgüt kültürünün oluşturulması, bireysel ve örgütsel beklentilerin tutarlılık göstermesi psikolojik yıldırma ile başa çıkmanın önemli koşulları arasında yer almaktadır. Psikolojik yıldırmanın görülmediği örgüt ortamlarında ise, bireylerin güdülenmesiyle birlikte iş doyumlarının artması, iş ahlakına uygun bir şekilde hareket edilmesi, işgücü devrinin azalması, örgütün itibarının güçlenmesi ve her türlü rahatsızlıkların ortadan kalkması beklenmektedir. Bununla birlikte, insan kaynağına yapılan harcamaların azalması, örgütsel etkililiğin ve verimliliğin artması, olumlu ve esnek bir örgüt kültürünün oluşması, bireylerin birbirine güven duyması ve etkileşimli bir iletişim akışının oluşacağı söylenebilmektedir (Gürdoğan, 2012, s. 70).

Her örgütte olduğu gibi yıldırma eylemleri eğitim örgütlerinde de görülebilmektedir. Yıldırma mağduru bir öğretmenin böyle bir duygu yoğunluğu içerisinde bulunması, sınıf ve okul ortamında çeşitli sıkıntılara, eğitimsel amaçlardan uzaklaşmaya, eğitimin

kalitesinde düşmeye ve öğrencilerin psikolojik ve fiziksel şiddet yaşamasına sebep olabilmektedir. Bu tür sorunların yaşandığı eğitim örgütlerinin toplumun gözünde olumsuz bir itibara sahip olduğu gözlenmektedir. Yıldırma eylemlerine maruz kalan öğretmen, fiziksel ve ruhsal rahatsızlıklar yaşayarak izin kullanmakta, erken emekli olmakta ya da rapor almaktadır; bu durum eğitim-öğretimin aksamasına, bireyin ve eğitim örgütlerinin maddi olarak da kayıp yaşamasına yol açmaktadır (Cemaloğlu ve Ertürk, 2009).

Alanyazın incelediğinde, eğitim örgütlerinde yaşanan yıldırma eylemleri ve iş doyumu ilişkisini araştıran yeterince çalışma bulunmadığı görülmektedir. Bu araştırmayla birlikte, öğretmenlerin yaşamış oldukları psikolojik yıldırma eylemleri ve düzeyi tespit edilerek bu konuda bir farkındalık yaratılması, yıldırma eylemleri ile mücadele etmede çözümler üretilmesi, iş doyumunu etkileyen etkenlerin incelenmesi ve öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik yıldırma davranışlarının iş doyumlarına olan etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu açıdan değerlendirildiğinde, alanyazına katkı sağlaması ve alanda yapılacak diğer çalışmalara yol göstermesi beklenmektedir.

1.4. Araştırmanın Sayıltıları

Bu araştırmada aşağıdaki varsayımlardan hareket edilmiştir:

1. Araştırmada, öğretmenlerin araştırma sırasında uygulanan ölçme araçlarına samimi ve doğru cevaplar verdikleri varsayılmıştır.
2. Araştırmada, uygulanan ölçeklerin belirtilen değişkenleri doğru olarak ölçtüğü varsayılmıştır.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Bu araştırma 2015-2016 eğitim öğretim yılında Muğla il merkezi ve ilçelerinde görev yapan öğretmenlerden toplanan verilerle sınırlıdır.
2. Bu araştırma Olumsuz Davranışlar Ölçeği (NAQ) ve İş Doyumu ölçeğinin boyutlarıyla sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Okul: Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı, Muğla ilinde bulunan ilkokul, ortaokul ve lise düzeyindeki eğitim kurumları.

Öğretmen: Muğla ilindeki ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenler.

Psikolojik Yıldırma (Mobbing): Yıldırma, işyerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, çalışanı pasifleştirmeyi veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren, kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışların tümüdür (Leymann, 1990).

İş Doyumu: Bireylerin yaptıkları işin sonucunda hissettikleri memnuniyet ve mutluluktur (Locke, 1976).

Lise: Anadolu Liseleri ve Fen Liselerini kapsayan okul türü.

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Yıldırma (Mobbing) Kavramı ve Tanımı

Örgütlerde, iş yaşamını güçleştiren bir sorun olarak ortaya çıkan mobbing; çalışanlar veya işverenler tarafından sistemli, planlı ve devamlı olarak tekrarlanan psikolojik şiddet, baskı veya zorbalık olarak açıklanmaktadır (Özler, Atalay ve Şahin, 2008, s. 2). İngilizce bir kelime olan mobbing kavramı “mob” kökünden gelmektedir ve şiddetle ilişkili olup yasaya uygun olmayan kalabalık anlamı taşımaktadır. “Mob” kelimesi ise Latince “mobile vulgus” kelimesinden türemiştir. “Mobbing” kelimesi de topluca saldırma, etrafını kuşatma, rahatsız etme ya da sıkıntı verme anlamında kullanılmaktadır. Alan yazında mobbing, psikolojik terör, psikolojik şiddet, duygusal taciz ve iş yerinde yıldırma gibi kavramlarla ifade edilmektedir (Baykal, 2014, s. 629).

Mobbing kavramının Türkçe karşılığı olarak; psikolojik taciz, psiko-şiddet, yıldırma, duygusal taciz, psikolojik terör yaygın olarak kullanılmaktadır. TBMM’de yapılan mobbing alt komisyonunun kavramın Türkçe karşılığını bulmak için Türk Dil Kurumu’na yaptığı başvuru sonucu, kavramın Türkçe karşılığı “bezdiri” olarak bildirilmiştir (Türk Dil Kurumu [TDK], 2016). Mobbingin Türkçe anlamı, “İşyerlerinde, okullarda ve benzeri topluluklar içinde belirli bir kişiye yöneltilen, bireyin çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama ve gözden düşürme” olarak tanımlanmıştır (İzmir ve Fazlıoğlu, 2011, s. 6). Bu çalışmada, mobbing kavramı psikolojik yıldırma kavramı ile ifade edilmiştir.

Yıldırma, düzenli olarak bir bireye yöneltilen düşmanca ve etik olmayan iletişim biçimi olarak tanımlanmakta, psikolojik yıldırma davranışlarının bireylerinin karşılıklı olarak birbirlerini vazgeçirene kadar devam eden uzun bir süreç olduğu belirtilmektedir (Leymann, 1990, s. 120). Zorbalığın sinsi bir şekilde uygulanış biçimi olarak görülen

yıldıırma, grup olarak saldırıma, göz korkutma, rahatsız etme ve kurbanlara zihinsel olarak zarar verme olarak tanımlanmaktadır (Elliot, 2004, s. 2). Bunlara ek olarak, Chappell ve Di Martino' ya göre (2000, s. 11), yıldıırma eylemi, genelde bu duruma tanıklık edecek kimsenin olmadığı ortamlarda, kurbanı ya da kurbanların mesleki performanslarına yapılan, tahmin edilemeyen, akıl dışı ve haksız davranışlardır.

Davenport, Schwartz ve Elliot (2003, s. 16), yıldıırmayı kişiye yönelik, kişinin yaşı, ırkı, cinsiyeti, dini, uyruğu, sakatlığı veya herhangi bir rahatsızlığı gibi herhangi bir nedenin dışında, bireyi taciz, rahatsız etme ve olumsuz davranışlarla bireyi iş yaşamından dışlamak amacıyla kasıtlı olarak yapılan saldırgan davranışlar olarak nitelemektedir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberinde (Tümer, 2014, s. 9), yıldıırma, işyerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, çalışanı pasifleştirmeyi veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünü olarak tanımlanmıştır.

Tınaz'a göre (2007, s. 58), yıldıırma, çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama ve dışlama gibi davranışlarla hedef kişilerin özgüvenlerine ve özsaygılarına yönelik sürekli ve acımasız bir saldırı şeklinde tanımlanmaktadır ve amaç, kurban bireyi, bir şekilde o işyerinden uzaklaştırmaktır. Bu süreçte, Yüçetürk (2012, s. 44), yıldıırma eyleminin dikkate alınmayacak derecedeki taciz davranışlarıyla başlayarak bir süre sonra şiddetle arttığını, maruz kalan kişinin iletişimden uzak tutularak örgüt içinde yok sayıldığını, kişinin en küçük hatalarına bile dikkat çekilerek ve abartılarak ortaya çıkarıldığını ve kişiyle ilgili olmayan yanlışlardan bile sorumlu tutulduğunu vurgulamaktadır.

Einarsen 'a göre (2005, s. 2), iş yerinde yaşanan yıldıırma, bireylerin belli bir süre maruz kaldıkları ve kendilerini savunamadıkları olumsuz davranışların tümünü kapsamaktadır ve bireyler iki farklı şekilde yıldıırmaya maruz kalabilmektedir. İlk olarak işle ilgili olan yıldıırmada, bireylere yapamayacakları işler verilerek veya verilen işi daha erken bir sürede bitirmeleri istenerek bireylerin çalışma yaşamları zorlaştırılmaktadır. İkinci olarak, kişiyle ilgili olan yıldıırmada birey, aşağılanma, alay etme, dedikodu ve sosyal

olarak yalnız bırakılma gibi davranışlara maruz bırakılmaktadır. Hoel ve Cooper (2000, s. 6), bireylerin iş yerindeki konumundan dolayı, iş dışında başka örgütlerde tanıdıklarının olması ya da hedefledikleri kişinin zayıf yönlerinin ve savunmasız bir durumda olduğunun farkına varılmasıyla elde ettikleri gücü kullanarak yıldırma davranışı uyguladıklarını ortaya koymaktadır. Ertürk (2013a, s. 147), bireylerin birbirlerine karşı dedikodu yapma, toplumdaki dışlama, alay etme ve yalnız bırakma gibi psikolojik yıldırma davranışlarının örgüt ortamında çalışanlar arasındaki duygusal saldırı eylemlerini ifade ettiğini belirtmektedir.

Çalışana anlamsız ve aşağılayıcı bir görev verilmesi, sosyal ortamlarda o kişinin yalnız bırakılması, kişinin özel hayatıyla dalga geçilmesi, dedikodu ve sözlü sataşmalar gibi davranışlar yıldırma eylemleri içerisinde bulunmaktadır (Zapf ve Leymann, 1996, s. 229). Bunların yanında, yıldırma, arada sırada meydana gelen hemen göze çarpmayan dolaylı bir şekilde yapılan hakaretler, kaba davranışlar ve gittikçe dikkat çeken eleştiriler şeklinde de görülebilmektedir (Namie ve Lutven-Sandvik, 2010, s. 345).

Moayed, Daraiesh, Shell ve Salem (2006, s. 312) yıldırma, bireylerin çalışma ortamında yaşadıkları çatışmaları insancıl yöntemlerle çözemediklerinde bir ya da birden fazla kişiye yönelik tekrar eden uzun süreli düşmanca davranışlarda bulunması ve böylelikle kurbanların çalışma performanslarını ve sağlıklarının olumsuz yönde etkilemesi olarak açıklamaktadır. Yıldırma sürecinde bireye iş verilirken gereken bilgi ve zaman verilmemekte, yapılan eleştiriler bireyi yıkmayı amaçlamakta, bireyin kendini ve kapasitesini sürekli olarak olumsuz değerlendirmesi hedeflenerek bireyi çatışma içinde bırakmak amaçlanmaktadır (Poussard ve Çamuroğlu, 2009, s. 7).

Baltaş (2003), yıldırma eyleminin bireyin saygınlığına, güvenilirliğine, mesleki yeterliliğine yapılan olumsuz, aşağılayıcı ve yıkıcı bir saldırı olarak değerlendirmekte, bireyin hatalı konumuna düşürülerek işten ayrılması ve bu durumun bireyin kendi tercihi olarak gösterilmesiyle sonuçlandığına dikkat çekmektedir. Cemaloğlu (2007a, s. 112), bir durumun yıldırma davranışı sayılabilmesi için, olumsuz davranışların altı aydan beri sürekli olarak devam etmesi gerektiğini ve uzun süre tekrarlanan olumsuz davranışlara maruz kalma olarak belirtmektedir.

Tablo 1

İşyerinde Psikolojik Tacize İlişkin Literatürde Kullanılan Bazı Sözcükler ve Tanımlar

YAZAR	KULLANDIĞI TERİM	TANIM
Leymann, 1996	Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz / Psychological Terror: Psikolojik Terör	Bir ya da birden fazla kişinin genellikle bir kişi ile sistematik olarak (en az haftada bir), uzun dönemde (en az altı ay) düşmanca ya da etik olmayan iletişim kurması ve devam eden bu iletişim sonucunda, düşmanca davranışlara maruz kalan kişinin kendini yardıma muhtaç ve savunmasız hissetmesidir.
Einarsen, Hoel, Zapf ve Cooper, 2003	Bullying at Work: İşyerinde zorbalık	Birini taciz etmek, rahatsız etmek, sosyal ilişkiler açısından dışlamak veya birinin görevini, işini yapmasını olumsuz etkilemek gibi durum ve davranışları içermektedir. Bu tip bir davranışın ya da iletişimin işyerinde psikolojik taciz olarak isimlendirilebilmesi için söz konusu davranışın ya da iletişimin sürekli ve düzenli olarak (örneğin haftada bir) yöneltildiği ve belirli bir süredir (yaklaşık altı ay) devam etmesi gerekmektedir. Tek seferlik yaşanan bir tartışma ya da anlaşmazlık, psikolojik taciz olarak kabul edilmemektedir. Tanımda ayrıca, psikolojik tacizin şiddeti giderek yükselen bir süreç olduğu ve bireyin bu sürecin sonucunda kendini çaresiz bir pozisyonda bulduğu ve sistematik olarak olumsuz davranışların hedefi haline geldiği belirtilmiştir. Buna göre, taraflarının eşit güçte olduğu bir tartışmanın da işyerinde psikolojik taciz olarak isimlendirilemeyeceği öne sürülmüştür.
Salin, 2005	Workplace Bullying: İşyeri zorbalığı	Bir veya birden fazla kişiye yöneltilen ve tekrar eden olumsuz davranışlar ile açıklanmaktadır. Tanıma göre işyerinde düşmanca bir ortama neden olan bu davranışları uygulayan ve maruz kalan taraf arasında açık bir güç eşitsizliği bulunur.
Brodsky, 1976	Harassment: Taciz	Bir bireyin diğer bir bireye eziyet vermek, onu yıpratmak veya onun tepkisini çekmek amacıyla tekrar eden ve ısrarcı girişimlerde bulunmasıdır.
Wilson, 1991	Workplace Trauma: İşyeri Travması	Bir çalışanın, işverenin veya yöneticisinin, görünen ya da gizli, tekrar eden, kasıtlı ve kötü niyetli davranışlarının sonucunda kişiliğinin parçalanmasıdır.
Björkvist, Österman ve Hjet Back, 1994	Work Harassment: İşyeri tacizi/ Aggression: Saldırganlık	Herhangi bir nedenden ötürü kendini savunamayan bir ya da birden fazla bireye zihinsel (kimi zaman da fiziksel) açıdan zarar vermek amacıyla yöneltilen tekrar eden davranışlardır.
Hoel ve Cooper, 2000	Workplace Bullying: İşyeri zorbalığı	Bir ya da birden fazla bireyin, belirli bir süre içinde devamlı olarak bir ya da birden fazla kişi tarafından olumsuz davranışlara maruz bırakılmasıdır. Tanıma göre, mağdur bu davranışlara karşı mücadele etmekte zorlanacağı bir pozisyonudadır ve tek seferlik olaylar psikolojik taciz olarak kabul edilmemektedir.
Vartia, 2003	Workplace Bullying İşyeri zorbalığı	Bir veya birkaç kişinin, üstü veya üstleri, astı veya astları, eş değer pozisyonda çalışan bir ya da birden fazla kişi tarafından devamlı ve tekrar eden olumsuz davranışlara maruz bırakıldığı ve hedef kişinin/kişilerin bu davranışlar karşısında kendisini savunmasız hissettiği bir süreçtir.

Namie ve Namie, 2000	Workplace Bullying, İşyeri zorbalığı	Bir çalışanın (hedef kişinin) bir ya da birden fazla çalışan tarafından sürekli olarak kötü niyetli ve hedef kişinin sağlığını tehlikeye atacak olumsuz davranışlara maruz bırakılmasıdır.
Keashly ve Jagatic, 2003	Workplace Bullying İşyeri zorbalığı / Emotional Abuse: Duygusal Taciz	Bir işyerinde çalışan bir ya da birkaç kişiye yöneltilen tekrar eden, düşmanca, sözlü ve sözlü olmayan, çoğu zaman fiziksel olmayan davranışlardır.
Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003	Mobbing: İşyerinde psikolojik taciz / Emotional Abuse: Duygusal Taciz	Bir kişinin, diğer insanları kendi rızaları ile veya rızaları dışında başka bir kişiye karşı etrafında toplaması ve sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunma, ima, alay ve karşısındakinin toplumsal itibarını düşürme gibi yollarla saldırgan bir ortam yaratarak onu işten çıkmaya zorlamasıdır.
Tınaz, 2006, 2008	İşyerinde Psikolojik Taciz/Yıldır kaçır	İşyerinde diğer çalışanlar veya işverenler tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan bir çeşit psikolojik terördür ve çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamlar içermektedir.

Kaynak: Karatuna, I. ve Tınaz, P. (2010, s. 16)

2.2. Yıldırmanın Tarihsel Gelişimi

Mobbing kavramı olarak 1960'lı yıllarda Avusturyalı bilim adamı Konrad Lorenz tarafından, hayvanların bir yabancıyı ya da avlanmakta olan bir düşmanı kaçırmak için sergiledikleri davranışları tanımlamak için kullanılmıştır. Bu hayvanlardan birkaçı bir araya gelerek saldırgan davranışlarda bulunurlar (Davenport ve diğerleri, 2003, s. 3).

Sonrasında, İsveçli bilim adamı Heinmann (1972), çocukların okul saatlerinde bir araya gelerek genellikle tek bir çocuğa karşı yaptıkları yıkıcı davranışları ifade etmek için kullanmıştır (Leymann, 1996, s. 167). Heinemann, kurbanı dışlayan ve ümitsizlik nedeniyle intihara kadar götürebilen bu davranışın önemini anlatan “Mobbing: Çocuklar Arasında Grup Şiddeti” adlı kitabını 1972 yılında İsveç'te yayınlamıştır (İlhan, 2010, s. 1179).

1976 yılında, ABD'de bir psikiyatrist ve antropolog olan Doktor Carroll Brodsky “The Harrast Worker” (Taciz Edilmiş Çalışan) isimli bir kitap yayınlamıştır. Taciz terimini, başkasını yıpratmak, ona eziyet etmek ve ondan tepki almak amacıyla tekrar ve sürekli olarak yapılan girişimler kişiyi korkutan, baskı yapan ve yıldıran davranışlarda bulunma anlamında kullanmıştır (Davenport ve diğerleri, 2003, s. 4). Ancak Brodsky bu durumu ayrıntılı bir şekilde analiz etmemiş ve sergilenen davranışlar işyerinde yaşanan kazalara,

psikolojik strese, çalışma saatlerinin yoruculuğuna ve işlerin sıradanlığına dayandırılmıştır (Leymann, 1996, s. 167).

Çalışma yaşamında ise mobbing kavramının ilk kez, 1980’li yılların başında İsveçli endüstri psikoloğu Heinz Leymann, çalışanlar arasında benzerlik gösteren uzun süreli düşmanca ve saldırgan davranışlar saptaması sonucu bu kavramı kullanılmıştır. İş hayatında bu tarz davranışlar, Leymann’dan önce hiç kimse tarafından fark edilip tanımlanmadığı için Leymann’ın görüşleri ve araştırmaları, bütün dünyada işyerlerindeki mobbing davranışlarına ilişkin araştırmalara temel oluşturmaktadır (Tınaz, 2006a, s. 14).

1988’de İngiliz gazeteci Andrea Adams, BBC’de yapılan programlarda bu kavrama kamuoyunun dikkatini çekmiş ve medyada yer almasını sağlamıştır. Daha sonra yaptığı çalışmalarını 1992’de “Bullying at Work: How to Confront and Overcome” (İşyerinde Bullying: Nasıl Karşı Konulabilir ve Üstesinden Gelinir?) isimli kitabında yayınlamıştır. Adams, “bullying” terimini “sürekli kusur bulma” ve “bireyleri küçük düşürme” anlamında kullanmıştır (Koç ve Bulut, 2009, s. 65).

Tim Field (1996), Bully in Sight (Görünürdeki Zorba) isimli kitabında, zorbalığın nasıl tahmin edileceğini, zorbalıkla nasıl mücadele edileceğini ve bir zorbanın ne düşündüğünü ve davranışlarının sebebinin anlaşılması gerektiğini anlatmaktadır. Ayrıca, zorbalığı, zorbanın korku yoluyla baskı kurarak diğer bireyin özgüvenini kaybetmesine yönelik sergilediği davranışlar olarak belirtmiştir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Violence At Work (İşyerinde Şiddet) konulu bir rapor hazırlamış ve bu raporda iş yerinde ortaya çıkan şiddete ilişkin durumlar, problemlere çözüm önerileri ve alanda yapılmış çalışmaları değerlendirmiştir (Chappell ve Di Martino, 1998). Sonrasında, Davenport, Schwartz ve Elliot (1999), “Mobbing: Emotional Abuse In the American Workplace” (Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz) isimli kitaplarında psikolojik şiddetin oluşumu, koşulları, duygusal taciz kurbanları ve onların yakınlarına yaklaşım ve yardım yolları yaşanmış örneklerle açıklanmış ve Amerika’ da yıldırma kavramına dikkat çekmişlerdir.

Ülkemizde ise, konu üzerine ilk yayın, 2003 yılında Noa Davenport, Ruth Distler Schwartz ve Gail Pursell Elliot’ın “MOBBING: Emotional Abuse in the American Workplace” adlı kitabı, “Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz” adıyla Osman Cem Öner toy’un çevirisi ile Sistem Yayıncılık’tan çıkmıştır (Yavuz, 2007, s. 7). Çobanoğlu (2005) Mobbing/İş yerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri isimli kitabında,

mobbing kavramını duygusal bir saldırı olarak ele almış, bu saldırının amacının sistematik baskı yoluyla işyerindeki bazı kişilerin performansını ve dayanma gücünü yok etmek ve onları işten ayrılmaya zorlamak olduğunu vurgulamıştır. Tutar (2004b) ise çalışmasında psikolojik taciz, psikolojik taciz uygulamaya meyilli kişilik özellikleri, psikolojik tacizin çeşitleri ve psikolojik tacizle başa çıkma yolları hakkında bilgiler vermektedir. Baykal (2005), “Yutucu Rekabet: Kanuni Devrindeki Mobbing’den Günümüze” adlı kitabında bir Osmanlı vezirinin intiharını araştırarak bunun sebebinin mobbing davranışına bağlamış ve geçmişten ders çıkarılması gerektiğini vurgulamıştır. Bunun yanında, Tınaz Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar (2005), İşyerinde Psikolojik Taciz (2006a), İşyerinde Psikolojik Taciz Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma (2010), Mobbing: Bugün bana, yarın sana (2012) adlı yayınlarıyla ülkemizde mobbing kavramının önemine dikkat çekmiştir.

Ülkemizde konuyla ilgili olarak son zamanlarda gittikçe artan sayıda araştırmalar yapılmakta, makaleler ve kitaplar yayımlanmaktadır. Ayrıca, sendikalar, meslek örgütleri ve insan kaynakları bölümlerinin bu sorunla daha çok ilgilenmeye başlamış oldukları ve mobbing ile ilgili ulusal ve uluslararası araştırmaların daha da yaygınlaştığı görülmektedir (İlhan, 2010, s. 1180).

2.3. Yıldırma Süreci

Psikolojik yıldırma süreci, ilk başta, bireyin saygısız ve zararlı bir davranışa hedef olmasıyla başlayan haksız ve ahlaka uygun olmayan bir iletişim süreci olarak görülmektedir. Bu süreçte, örgüt içinde gerilimli ve çatışmalı bir iklim oluşmakta, örgüt sağlığı bozulmakta ve çalışanlar arasında olumsuz ilişkiler gelişmektedir (Bayram, Tınaz ve Ergin, 2008, s. 26).

Psikolojik yıldırma sürecinde yaşananlar şu şekilde özetlenebilir (Baltaş, 2003):

- Kişinin saygınlığına, güvenilirliğine ve mesleki yeterliliğine saldırılmaktadır.
- Saldırı, olumsuz, aşağılayıcı, rahatsız edici ve kötü niyetli olmaktadır.
- Doğrudan veya dolaylı, açıkça veya örtülü bir şekilde yıldırma uygulanabilmektedir.
- Bir ya da daha fazla kişi tarafından yıldırma eyleminde bulunabilmektedir.

- Farklı yöntemlerle sistematik ve sürekli olarak uygulanmaktadır.
- Kurbanı kusurlu duruma düşürmektedir.
- Küçük düşürülen kişi duruma boyun eğmeye mecbur bırakılmaktadır.
- Yıldırma mağduru, işten ayrılmak zorunda kalmaktadır.
- İşten ayrılma kurbanın kendi seçimiymiş gibi yansıtılmaktadır.
- Yönetim, durumu görmezden gelmekte ve hatta bu duruma destek verip yıldırma başlatabilmektedir.

Leymann (1990, ss. 121-122), psikolojik yıldırmaı beş aşamalı bir süreç olarak tanımlamaktadır:

- *Çatışma:* Bu aşamada bir kritik bir olay veya bir anlaşmazlık meydana gelerek çatışma oluşmaktadır. Oluşan bu çatışmanın yıldırmaya eylemine dönüşüp dönüşmeyeceğiyle ilgili çok fazla bilgi bulunmamaktadır. Fakat bu tip davranışlar rahatsız edici bir şekilde sürerse psikolojik yıldırmaya dönüşebilir.
- *Saldırgan Eylemler:* Bu aşama psikolojik yıldırmanın başladığı aşamadır. Yıldırma eylemleri saldırı ya da yalnız bırakma şeklinde olabileceği gibi normal bir şekilde süren ilişkiler de bu eylemleri içerebilmektedir (Leymann, 1996, s. 171).
- *Örgüt Yönetiminin Devreye Girmesi:* Yönetim sürecin ikinci aşamasında doğrudan yer almamışsa da, bir önceki aşamada ortaya çıkan duruma önyargıyla yaklaşabilmektedir. Olaylar yanlış bir şekilde yorumlanarak suç, yalnız bırakılan psikolojik yıldırma mağdurunda aranmakta ve yönetim sorunu başından atma eğilimi gösterebilmektedir. Bu aşamada yönetim, özellikle üzerinde taşıdığı “çalışma ortamının psikososyal durumunun kontrolü” sorumluluğunu reddederek psikolojik yıldırma süreci içindeki yerini almakta ve yıldırma döngüsüne katılmaktadır (Tınaz, 2011, s. 65).
- *Mağdurun Damgalanması:* Psikolojik yıldırma mağdurlarının itibarlarına dedikodu, iftira ve alay gibi küçük düşürücü davranışlarla saldırılmakta ve kişi “zor kişi ya da akıl hastası” olarak damgalanmaktadır. Yönetimin yanlış yargıları ve psikolojik sağlık çalışanlarının yanlış teşhisleri bu negatif döngüyü hızlandırmaktadır. Bu aşama genellikle işten çıkarılma veya zorunlu istifa durumları ile son bulmaktadır (Davenport ve diğerleri, 2003, s. 20).
- *İşine Son Verilmesi:* Bu aşama psikolojik yıldırmanın son aşamasıdır. İşten çıkarılma ya da zorunlu istifadan sonra psikolojik yıldırma mağduru olan kişi

duygusal olarak zor durumda kalmakta, psikolojik hastalıklarla mücadele etmekte ve daha sonraki yaşamında iş bulmakta zorlanmaktadır (Leymann, 1990, s. 122).

Baykal (2014, s. 629), yıldırma sürecini şu şekilde açıklamaktadır:

- *İlk aşama:* Mağdurun kendini ifade etmesi engellenmekte, toplantılarda sözü kesilmekte ve sözüne önem verilmemekte, azarlama ve karalama ile başarıları görmezlikten gelinmektedir. Başarısızlıkları abartılmakta, özel yaşamı sürekli eleştirilmekte, telefonla ya da sözlü olarak tehdit edilmektedir.
- *İkinci aşama:* Sosyal ilişkilere saldırılarak zayıf kişilikli insanların güçlü kişinin yanında yer almalarıyla yıldırma mağduruyla ilişkiler en aza indirilmekte, mağdur kişi görmezlikten gelinmekte ve haklarına ve kişiliğine saygı gösterilmemektedir.
- *Üçüncü aşama:* Yıldırma mağdurunun itibarına yönelik saldırılarda bulunmaktadır. Mağdur hakkında dedikodu yapma, alay etme, başarıları küçümseme ve mağdurun psikolojik sağlığı gibi konularda konuşulmaktadır. Dini inançlarıyla bile alay edilerek inançlarına ve değerlerine sözlü saldırılar yapılmaktadır.
- *Dördüncü aşama:* Bu aşamada, mağdurun yaşamı ve iş kalitesine yönelik yıldırma eylemleri uygulanmaktadır. İşle ilgi görevleri, hakları ve yetkileri sınırlandırmakta, haklarına yasal yöntemlerle ulaşmaya mecbur bırakılmakta, niteliklerinin altında ve öz saygısını olumsuz biçimde etkileyecek görevler verilerek istifa etmeye zorlanmaktadır.
- *Beşinci aşama:* Saldırıları mağdurun sağlığını yönelik olmaktadır. Yıldırma mağdura fiziksel olarak becerilerinin üstünde olan bir görev yüklenmektedir; saldırılar, mağdur kadın ise ima yoluyla, sözle ya da fiili olarak cinsel tacize kadar gidebilmektedir.

Bu aşamalar, her yıldırma olayında görülmeyebilir. Yıldırma eylemleriyle karşılaşıldığında duruma göre doğru bir şekilde başa çıkma yöntemleri uygulanırsa aşamalarda ilerleme olmadan sorunun engellenebilmektedir. Yıldırma, görmezden gelindiğinde ve elverişli koşullar bulunduğu gelişimini sürdüren bir olgudur. Bu yüzden, tüm sosyal olgularda olduğu gibi her yıldırma olayı da farklı durumlardan destek alarak kendi şartlarını belirlemektedir (Ertek, 2009, s. 37).

2.3.1. Yıldırma Davranışları Türleri

Toplumların farklı kültürel yapılara sahip olmaları, yıldırma davranışlarının da farklı şekiller de ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bir toplumda hoş karşılanacak davranış başka bir toplumda kişiyi yıldırmaya yönelik bir davranış olarak değerlendirilebilmektedir. Bu yüzden, yıldırma davranışları belirlenirken toplumsal yapının ve kültürel farklılıkların göz önüne alınması gerekmektedir. Bunun yanında, iş ortamının kültürel özellikleri ve bireylerin kişilik yapıları da yıldırma davranışlarının belirlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır (Ertek, 2009, s. 37).

Yıldırma eylemleri tek tek ele alındığında, alçakça, medeniyet dışı ve kabul edilemez eylemler olarak değerlendirilmektedir. Bununla birlikte, bu eylemler bir defalığına hoş görülebilmekte ve davranışı sergileyen kişinin o gün kötü bir gün geçirmekte olduğu varsayılarak anlayışla karşılanmaktadır. Fakat bu davranışlar, sürekli olarak tekrarlanırsa ve farklı şekillerde uygulanmaya devam ederse kasıtlı olarak yıldırma davranışlarına dönüşmektedir (Davenport ve diğerleri, 2003, s. 17; Tınaz: 2011, s. 53).

Saldırgan davranış değişkenlerinin ayrıntılı bir şekilde belirlenebilmesi için yıldırma sürecinin anlaşılması gerekmektedir. Bu süreçte, uygulanan davranışlar, sadece olumsuz davranışlar değil, normal etkileşimli davranışlar da olabilmektedir. Ancak, bu tip davranışların etkileşim sürecinde sistematik olarak kullanılması ve sıklığının artması yıldırma sürecini başlatmaktadır. Bu durumda, sergilenen davranışlar taşıdığı özelliklere göre beş grupta toplanmıştır. Bunlar, iletişime yönelik saldırılar, sosyal ilişkilere saldırılar, mağdurun sosyal itibarına yönelik saldırılar, mesleki konuma yönelik saldırılar ve sağlığa yönelik saldırılardır (Leymann, 1996, s. 170).

Leymann, saldırgan davranışların belirlenmesi için kurbanlara yöneltilen davranışları incelemiş ve kırk beş farklı davranış çeşidi olduğunu gözlemlemiştir. Bu davranışları, mağdurda bıraktığı etkilere göre beş farklı grupta toplamıştır. Bu davranışlar şu şekilde belirtilmektedir (Tınaz ve diğerleri, 2008, ss. 53-55):

2.3.1.1. İletişime yönelik saldırılar

Bu grupta, mağdurun çevresiyle olan ilişkilerine saldırılar yapılmakta ve sürekli eleştiriye maruz bırakılarak kendisini ifade etmesine izin verilmeyerek mağdur savunmasız bırakılmaktadır.

Bu bölümdeki davranışlar şöyle sıralanmaktadır:

- Amir, mağdurun açıklama olanaklarını kısıtlamaktadır.
- Mağdur, konuşmaya başladığında daima sözünüz kesilmektedir.
- İş arkadaşları mağdurun kendini ifade etme imkânlarını sınırlamaktadır.
- Mağdur azarlanmakta ve aşağılanmaktadır.
- Mağdurun yaptığı işler devamlı eleştirilmektedir.
- Mağdurun kişisel yaşantısı eleştirilmektedir.
- Mağdur, sessiz veya tehditkâr telefonlar almaktadır.
- Sözlü tehditlere maruz kalmaktadır.
- Yazılı tehditler almaktadır.
- Uzaklaştırıcı bakışlar ve davranışlar sergilenerek mağdurla iletişim reddedilmektedir.
- Dolaylı imalarda bulunarak mağdurla iletişim reddedilmektedir.

2.3.1.2. Sosyal ilişkilere saldırılar

Bu davranışlarla mağdur sosyal gruptan soyutlanarak ve değersizmiş gibi hissettirilerek yalnız bırakılmaktadır. Bu davranışlar şu şekildedir:

- Mağdur kişiyle konuşulmamaktadır.
- Mağdura bir söz yöneltilmektedir.
- Mağdur iş arkadaşlarından uzak bir yerde çalışmak zorunda kalmaktadır.
- İş arkadaşlarının kendisiyle konuşmaları yasaklanmaktadır.
- Mağdur sanki yokmuş gibi davranılmaktadır.

2.3.1.3. Kurbanın sosyal itibarına yönelik saldırılar

Bu eylemler, kişinin gruptan ayrıldığı etkenler üzerine dikkat çekilerek dalga geçilerek ve kötülenerek mağdur yetersiz gösterilmektedir. Bu davranışlar şunlardır:

- Mağdurun arkasından konuşulmaktadır.
- Mağdur kişiyle ilgili farklı dedikodular yapılmaktadır.
- Mağdur gülünç duruma düşürülmektedir.
- Mağdurun akıl hastası olduğuna dair şüpheler oluşturulmaktadır.
- Mağdurun sağlık görevlileriyle görüşmesi için ikna edilmeye çalışılmaktadır.

- Mağdurun herhangi bir fiziksel engeli ile dalga geçilmektedir.
- Mağdurla alay etmek için yürüyüş veya konuşma tarzı taklit edilmektedir.
- Mağdurun politik ve dini inançlarına yönelik saldırılar yapılmaktadır.
- Mağdurun kişisel hayatıyla alay edilmektedir.
- Mağdurun milliyetiyle alay edilmektedir.
- Mağdur onuruna zarar verecek işler yapmaya zorlanmaktadır.
- Yaptığı iş, hatalı ve kırıncı bir şekilde yargılanmaktadır.
- Mağdurun aldığı kararlara kuşkuyla yaklaşılmaktadır.
- Mağdura karşı küfür ve aşağılayıcı sözler yöneltilmektedir.
- Mağdura karşı sözlü veya sözsüz cinsel taleplerde bulunmaktadır.

2.3.1.4. Mesleki ve kişisel yaşamın niteliğine yönelik saldırılar

Mağdurun mesleki durumuna saldırılar yöneltilerek yaptığı işin ve gösterdiği çabanın yetersiz olduğu belirtilmektedir. Bu saldırgan eylemler aşağıdakileri kapsamaktadır:

- Mağdura herhangi bir görev verilmemektedir.
- İşini yaratıcı bir şekilde yapamaması için her türlü çalışma fırsatı engellenmektedir.
- Mağdura anlamsız görevler verilmektedir.
- Mağdura uzmanlık alanının ve yeteneklerinin altında işler verilmektedir.
- Kendisine küçük düşürücü görevler verilmektedir.
- Mağdurun beceriksizliğini ortaya koymak için kendisine, becerilerinin üstünde görevler verilmektedir.

2.3.1.5. Mağdurun sağlığına yönelik saldırılar

Mağdurun fiziksel sağlığına saldırılar yapılmakta ve mağdurun sağlığının bozulması amaçlanmaktadır. Bu saldırılar şu şekilde sıralanmaktadır:

- Mağdur, sağlığına zarar verecek işlerde çalışmak zorunda kalmaktadır.
- Mağdur, fiziksel şiddetle tehdit edilmektedir.
- Mağdurun gözünü korkutmak için küçük bir şiddet (tokat, itme gibi) hareketinde bulunulabilmektedir.
- Daha ağır fiziksel şiddete maruz kalması amaçlanmaktadır.
- Mağdurun zarar görmesi için farklı girişimlerde bulunulabilmektedir.

- Evine veya iş yerine zarar verilmektedir.
- Mağdura cinsel tacizde bulunulabilmektedir.

Sergilenen davranışların yıldırma davranışı olarak değerlendirilebilmesi için beş gruptaki eylemlerin aynı anda ortaya çıkması zorunlu olmamaktadır. Herhangi bir davranış uzun bir süre tekrar ettiği ve yoğunluğu arttığı takdirde yıldırma davranışı olarak değerlendirilmektedir (Josipovic-Jelie, Stoini ve Celic-Bunikic, 2005, s. 349).

Bireyin yukarıdaki davranışlardan herhangi birine ya da tamamına maruz kalması kişinin yaşadıklarını yıldırma davranışları olarak ifade edilebilmesi için yeterli olmamaktadır. Bu davranışların sistematik bir şekilde sürekli olarak gerçekleşiyor olması yıldırmanın koşullarından birisini taşımaktadır. Fakat bu eylemlere maruz kalan kimsenin eylemi sergileyenden herhangi bir açıdan güçsüz durumda olması ve kendini savunamayacak bir yapıda olması yıldırmanın bir başka koşulu olarak vurgulanmaktadır. Bir kere uygulanmış davranışlar veya eşit güç yapısına sahip bireyler arasında bu olayların yaşanıyor olması iş ortamında yıldırma davranışlarını doğurmaktadır (Temizel, 2013, s. 206).

2.3.2. Yıldırma Türleri

Psikolojik yıldırma eylemi bir iş yerinde sadece üst düzey çalışanların emirleri altındaki çalışanlara uyguladığı bir davranış olmamakla birlikte, astlar üstlerine ve eşit seviyedeki çalışanlar birbirlerine yıldırma davranışında bulunabilmektedirler (Ertürk, 2013a, s. 152). İş yerlerinde iki tür psikolojik yıldırma söz edilmektedir. Üst kademelerden alt kademelere veya alt kademelerden üst kademelere doğru yapılan yıldırma davranışı “dikey yıldırma”, eşit düzeyde çalışanlar arasında görülen yıldırma “yatay yıldırma” olarak tanımlanmaktadır (Çekin, 2013, s. 8) .

Vandekerckho ve Commers (2003, s. 41), yıldırma, bir üstün astına uyguladığı aşağı doğru yıldırma, astın üstüne uyguladığı yukarı doğru yıldırma ve eşit düzeyde çalışanların meslektaşlarına karşı uyguladığı yatay yıldırma olarak gruplamışlardır.

2.3.2.1. Yukarıdan aşağı doğru yıldırma

Aşağı doğru yıldırma, üstün doğrudan doğruya astına yönelik saldırgan ve olumsuz davranışlar uygulamasıdır. Aşağı doğru yıldırmada, yönetici ya da amir, bulunduğu

konumdan yararlanarak gücünü kullanmasıyla astlarına yıldırma eylemi uygulamaktadır (Tınaz, 2006b, s. 5). Cemaloğlu ve Ertürk (2008, s. 69), aşağı doğru yıldırma bir çalışanın kendi emrinde çalışan birine karşı uyguladığı yıldırma olarak tanımlamakta, aynı okulda çalışan bir okul müdürünün çeşitli nedenlerden dolayı bir öğretmene ya da müdür yardımcısına uyguladığı yıldırma örneği vermektedir. Üstler sahip oldukları bu gücü astları zor durumda bırakarak yalnızlığa itmektedir.

Vandekerckhove ve Commers (2003, s. 42), örgütte yasal güce sahip olan otoritenin başarısızlığını gösterdiği için aşağı doğru yıldırma eyleminin önemini özellikle vurgulamaktadırlar. Bu durum aynı zamanda, yasal gücün kötüye kullanımını ortaya koymaktadır.

Yukarıdan aşağı doğru yapılan yıldırma eylemlerinin sebepleri; üstün sosyal imajının tehdit edilmesi, yaş farkı, kayırma ve politik nedenler olarak sıralanmaktadır. Yaratıcılığı ve başarısı yaptığı işlerle kanıtlanan bireye karşı, amir konumundaki kişi duyduğu kıskançlık ve çekememezlik nedeniyle hain planlar kurmaya başlamaktadır. Kendisinden daha genç bir astın varlığı halinde amir, o kişiyi örgüt içinde bir tehdit olarak algılayıp korku duyarak örgütü için değerli ve vazgeçilmez biri olduğunu göstermek amacıyla genç astına karşı yıldırma eyleminde bulunabilmektedir. Kayırılan kişi, amir ise, arkasında onu koruyan birileri olduğu için gücüne güvenmektedir ve istediği her şeyi yapmakta özgür olduğuna inanmaktadır. Karakteri, zekası, çalışkanlığı, fikirleri veya herhangi bir niteliği kendisine uymayan bir astıyla istediği gibi uğraşabilmektedir. Ast ve üstler politik görüşleriyle ilgili fikirlerini açıklamışlarsa iş yerinde yıldırma ortamı oluşabilmektedir (Tınaz, 2006b, ss. 5-6).

2.3.2.2. Aşağıdan yukarı doğru yıldırma

Örgütlerdeki yukarı doğru uygulanan yıldırma eylemi, bir üstün yetkesi çalışanlar tarafından sorgulandığında ortaya çıkmaktadır. Yukarıya doğru psikolojik yıldırmada, astlar üstün emirlerine itaat etmemekte, üstlerini bir üst yönetime karşı zor durumda bırakmakta, hakkında dedikodu yaparak asılsız söylentiler çıkarmakta, iş için gerekli olan ve kendilerinin bildikleri bilgileri paylaşmamaktadırlar (Tınaz, 2006b, s. 8). Bu durumun sonucunda, yıldırma eylemi uygulanan üst, gün geçtikçe daha fazla dışlandığını ve yalnız kaldığını hissetmektedir. Bunun yanında, Tutar (2004a, s. 106), aşağıdan yukarıya

yöneltirilmiş yıldırma eylemlerini astların birlikte hareket ederek üstlerine karşı uyguladıkları örgütsel bir sorun olarak tanımlamaktadır.

Bir kişi, yöneticilik konumuna kendisinin atanmasını beklerken dışardan bir kişi geldiğinde o kişinin bu işi hak etmediğini düşünerek yeni üste karşı güvensizliğini belirtip kendine yandaş aramakta ve bu eylemin oluşmasına sebep olmaktadır (Tınaz, 2006b, s. 8). Yeni (2013, s. 42) ise, yukarıya doğru yıldırma eylemlerinin nadiren rastlanılan, otoritenin astlar tarafından tanınmadığı eylemler olduğunu ve işsizlik oranlarının yüksek olduğu toplumlarda yukarı doğru yıldırma eyleminin ortaya çıkma olasılığının düşük olduğunu belirtmektedir.

2.3.2.3. Yatay yıldırma

Yatay yıldırma, örgüt içinde eşit düzeyde çalışanlar arasında genellikle kıskançlık, yarışma, çekememezlik gibi nedenlerle ortaya çıkan ve aralarında işlevsel ilişkiler bulunan kişilerin birbirlerine uyguladıkları eylemleri kapsamaktadır (Tutar, 2004a, s. 106). Yatay yıldırmada kurban, kendisiyle aynı konumda bulunan iş arkadaşları arasından seçilmektedir. Bir işyerine yeni alınan, atanan veya terfi ederek gelen yeni bir birey, kişiliği veya uzmanlığının özellikleri ile gruptaki bilinen ve kabul edilmiş iç dengeleri bozabilmektedir. Bu birey, başarılı, yetenekli, üstün özellikleri olan, duygularını ve heyecanlarını saklamasını bilmeyen bir kişilik yapısına sahip olmaktadır. Bu yüzden, iş ortamında kendisine yapılanlardan ve kişiliğine karşı sergilenen haksız davranışlardan dolayı mağdur olabilmektedir. Bu durum karşısında çalışanlar yeni gelen bireye yönelik kıskançlık, fısıltı, tuzak ve gizli oyunlar gibi yıldırma eyleminde bulunmaktadırlar (Tınaz, 2006b, s. 6).

Eş değer çalışanlar arasında yaşanan yıldırma eylemleri gizli bir şekilde gerçekleşme eğiliminde olmakta ve fark edilmesi güç olmaktadır. Bu yüzden, kurban iş yerinde diğer kişilerin yardımına başvurmakta zorluk yaşamaktadırlar. Zorba birey, bu davranışları kasten uygulamakta ve kurbanlara fiziksel ve psikolojik olarak zarar vermeyi hedeflemektedir. Zorbanın uyguladığı bu yıldırıcı davranışlar mağdurların yaşamları boyunca etkisini sürdürebilmektedir (Becher ve Visovsky, 2012, s. 210).

Ayrıca, örgüt çalışanlarının kullandıkları kaynaklar bakımından birbirine bağımlı olması çatışmayı meydana getirmekte, çözülemeyen çatışmalar daha sonra yıldırma eylemlerinin uygulanmasına neden olmaktadır. Yatay yıldırma eylemleri genellikle gizli bir şekilde

uygulanmakta, örgüt tarafından desteklenmediğinde bu davranış inkâr edilmekte ve bunun bir tür çekişme olduğu düşünülmektedir (Çam, 2010, s. 56). Yıldırma davranışına maruz kalan bireye üstleri tarafından destek verilmemesi bireyin işinden soğuması ve örgütüne yabancılaşmasıyla sonuçlanabilmektedir.

2.3.3. Yıldırma Sürecinde Rol Alanlar

Örgüt içinde herhangi bir kişi psikolojik yıldırma eyleminde bulunabilmekte ya da eylemi uygulayabilmektedir. İş yerinde psikolojik yıldırma sürecinde üç çeşit rol ile karşılaşmaktadır. Bunlar; psikolojik yıldırma eylemini uygulayanlar (saldırgan, zorba), psikolojik yıldırma eylemine maruz kalanlar (kurban, mağdur) ve psikolojik yıldırma sürecini izleyenlerdir (Tınaz, 2006a, s. 18).

2.3.3.1. Zorbanın kişilik özellikleri

Leymann'a göre (1996, s. 177), bireyler kendi eksik yönlerini telafi etmek amacıyla yıldırma davranışlarına başvurmaktadırlar. Bireyler, kendileri ve iş yerlerinde bulundukları konumlarından dolayı hissettikleri korku ve güvensizlik duyguları yüzünden diğer kişileri küçük düşürücü davranışlarda bulunmaktadır. Zorba kişiler, herhangi bir kişilik grubuna açık bir şekilde uymamaktadır; ancak, göstermiş oldukları davranışlarla tanımlanabilmeleri mümkün olmaktadır (Tınaz, 2006a, s. 19).

Salvucci'ye göre (2006), saldırgan kişilik yapısına sahip kişiler bazı ortak özellikler taşımaktadır. Bu özellikler şu şekilde açıklanmaktadır:

- Başkalarını sözlü saldırı ve fiziksel eylemlerle kontrol etme ihtiyacı duymaktadırlar.
- Diğer bireylere göre daha çabuk sinirlenmekte ve güç kullanmaktadırlar.
- Kurban-zorba ilişkisinde diğer bireylerin sorunları için çok az empati kurma eğilimine sahip olmaktadır.
- Kendileri sık sık saldırgan davranışlara maruz kalmaktadırlar.
- Sürekli tekrar eden saldırgan davranışlar sergilemektedirler.
- Diğerlerinin davranışlarında uygun olmayan bir şekilde düşmanca niyetleri olduğunu algılamaktadırlar.
- Sinirli ve intikam duygusunun yoğun olduğu bir yapıya sahip olmaktadır.

- Diğerler bireylerle ilişkileri düşünüldüğünde aileleri zayıf rol modelleri olarak ortaya çıkmaktadır.
- Saldırganlığı, benliklerini korumanın tek yolu olarak görmektedirler.
- Evdeki davranışlarında tutarsız disiplin süreçleri göze çarpmaktadır.
- Güç ve kontrol duygusunu sürdürmek için fiziksel görünümün önemli olduğunu düşünmektedirler.
- Sinirli düşüncelere odaklanmaktadırlar.
- Genellikle daha fazla ailevi sorunlara sahip olmaktadır.
- Aileler, çocuklarının bulunduğu yer konusunda bilgileri olmamaktadır.
- Evde, fiziksel ve duygusal yönden kötü davranışlara maruz kalmaktadırlar.
- Akran gruplarında küskünlük ve hayal kırıklığı yaratmaktadırlar.
- Takıntılı ve sert davranışlar sergilemektedirler.

Psikolojik yıldırma eylemini uygulayan kişiler, kendi konumlarını yükseltmek için her türlü hile oyuna başvurmakta, her zaman güçlü olma isteğinde, aşırı denetleyici, korkak, sinirli ve güvensiz bir ruh hali içinde olmaktadır. Aynı zamanda, örgütsel ahlaki değerleri ve örgütün çıkarlarını görmezden gelmekte ve başarıyı amaç edinen bireylere karşı düşmanca davranmaktadırlar. Yıldırma eylemlerinden haz duyarak ve yasal güçlerini kullanarak astlarına ya da eş düzey çalışanlara saldırgan davranışlar göstermektedirler. Dahası, kendi yaptıkları işi abartırken başkalarının yaptıklarını küçümseyerek gerçekten zor ve önemli işler yaptıklarını iddia etmektedirler. Dolayısıyla, bu kişiler örgüte herhangi bir katkısı olmamakta ve örgüt içindeki gerilimi arttırmaktadır (Baykal, 2014, s. 631).

Yıldırma eyleminde bulunan bireylerde en çok rastlanan kişilik tipleri şöyle açıklanmaktadır:

Narsist kişilik: Narsist kişilik, klinik olarak sosyal özürlü olan ve korktuğu kişileri kontrol altında tutmak için elindeki gücü kullanmaya kendini yetkili gören, gerçeğe ilgili olmayan hayal ortamında yaşayan, kendini sürekli diğer insanlardan üstün gören bir tutum ve davranış bozukluğu olarak tanımlanmaktadır (Davenport ve diğerleri, 2003, s. 42).

Narsist kişilikli insanlar; üstünlük duygusu, beğenilme gereksinimi ve empati yoksunluğu içindeki kişilerdir. Kendisinin çok önemli olduğu duygusunu taşımaktadır. Bu kişiler, başarılarını ve sahip oldukları becerilerini olağanüstü olarak görmektedirler. Yeterli

başarı göstermedikleri takdirde, diğer kişilerin, onları üstün bir birey, önemli bir kişilik olarak kabul etmelerini beklemektedirler (Yavuz, 2007, s. 30). Aynı zamanda, kendilerini büyük bir güç, engin bir deha, kusursuz bir güzellik ve mükemmel bir varlık olarak gördükleri için, her şeyi hak ettiklerine inanmaktadırlar. Çatışma durumlarıyla karşılaştıklarında kabul etmemekte ve bu sorunları bir başkasına yükleyerek dengelerini bulmaya çalışmaktadırlar (Tınaz, 2008, s. 59).

Hiddetli kişilik: Bu kişiler, içlerindeki öfkeyi engelleyemedikleri ve problemleriyle başa çıkmayı başaramadıkları için başkalarıyla uğraşmaktadırlar. Kişilerin duygu ve düşüncelerini aşağılamakta ve hedef aldıkları kişileri, işlerini kaybetmek veya işlerini değiştirmekle tehdit etmektedirler (Tınaz, 2006a, s. 19).

İkiyüzlü kişilik yapısına sahip zorba: İkiyüzlü kişiliğe sahip olan zorbalar, mağduru hiç rahat bırakmamakta ve onu sürekli stres altında tutmaktadır. Başkalarının üstünlüğünü, başarılarını ve yükselmelerini hazmedememekte ve bu yüzden sürekli karşısındaki kişiyi mahvetmek için yeni kötülükler aramaktadır (Tınaz, 2008, s. 62).

Eleştirici kişilik: Başkalarını sürekli eleştirerek ufak kusurlar arayan bir kişilik yapısıdır. Bu tip kişiler, kendi eksikliklerini ve güvensizliklerini gizlemek için diğerlerinin çalışmalarını takıntılı bir şekilde takip ederek beceriksizliklerinden yakınmaktadırlar (G. Namie ve R. Namie, 2003, s. 4). Başkalarının yaptığı işten hiç memnun olmayarak sürekli eleştirmektedirler. İşyerinde memnuniyetsizlik ve gerginlik dolu bir çalışma ortamının oluşmasına neden olmaktadır (Tetik, 2010, s. 84).

Megaloman Kişilik: Bu tip kişilerin, kendilerini büyütme gereksinimi ve numara yapma, kişiliklerinin en önemli özelliklerinden sayılmaktadır. Kendilerinde olmayan güven duygusunu, başkalarına karşı kıskançlık, nefret ve saldırganlık şeklinde yansıtmaktadırlar (Tınaz, 2006a: 20). Bireysel farklılıklara, başkalarının beceri ve yeteneklerine pek önem vermemektedirler. Koşullara göre yeni kurallar ortaya koyarak bu kurallara kendileri dışında herkesi uymaya zorlamaktadırlar (Yavuz, 2007, s. 31).

Kötü kişilik: Kötü kişiler, kendi hasta kişiliklerinin bütünlüğünü korumak ve sürdürmek için başkalarının ruhsal gelişimini, bu gücü kullanarak yok etmek istemektedirler. Kendilerini garantiye almak ve kollamak için başkalarını feda etmekte tereddüt etmemektedirler (Davenport ve diğerleri, 2003, s. 39).

Hayal Kırıklığına Uğramış Kişiler: Çalışma hayatının dışında başka ortamlarda yaşanan tüm olumsuz duygular, yetersizlikler veya istenmeyen tecrübeler böyle kişiler tarafından

başkalarına yansıtılmaktadır. Başkalarına karşı kıskançlık ve haset duyguları barındırmaktadırlar (Tınaz, 2006a, s. 20).

Gözetici Kişilik: Kontrol takıntılı bir kişiliğe sahiptirler. Bilgi, zaman, ücret ve araç-gereç gibi kişiye işiyle ilgili gerekli olanları başarısız olmalarına neden olabilecek şekilde paylaştırmaktadır (G. Namie ve R. Namie, 2003, s. 4).

Benmerkezci kişilik: Duygusal olarak olgunlaşmamış bir kişilik yapısına sahip olmakla birlikte herkesin ilgisinin kendilerinde olmasını istemektedirler. Yönetici konumundaki kişilere övgüler yağdırarak yanlarında tutmaktadırlar. Örgüte yeni katılan bireylere hoş ve yardımsever gibi görünmekte ve her kötü olayı kendileriyle bağdaştırarak diğerlerini kontrol edebilmek ve kullanabilmek için sempatilerini kazanmaya çalışmaktadırlar (Hout, t.y.).

Antipatik kişilik: Zorbalar genellikle kendi itibarlarını yükseltmek ve hırsları için, kötü niyetli ve hileli eylemlere başvurmaktadırlar. Aşırı denetleyici, korkak ve sinirli bir yapıya sahip olmakta ve daima güçlü olma isteği duymaktadırlar. Güvensizliklerini başka bir bireyi kötüleyerek yenmeye çalışırlar. Kendi sorunlu kişiliklerini saklamak için, diğerlerinin duygusal olarak gelişmesini engellemek için güçlerini kullanmaktadırlar (Tutar, 2004a, s. 112).

Psikolojik yıldırma eylemi uygulayanlar, genellikle saldırgan davranışlar gösteren kişiler olmaktadır. Bu kişiler, yöneticiler, eş düzeyde çalışanlar ve astlar olabilmektedir. Yıldırma eylemi uygulayan kişileri genellikle ilgi bekleyen ve övgüye aşırı derecede ihtiyaç duyan kişiler olarak tanımlamaktadır (Tutar, 2004a, s. 112).

Psikolog ve psikiyatristler, yıldırma eyleminde bulunan bireyleri, üretkenlikte ve kişiler arası ilişkilerde kişilik bozukluklarına sahip olan bireyler olarak tanımlamaktadır. Bu kişiler, özel hayatlarında daha aşağı bir nitelikte olmaktan, belirsiz ilişkilerden ve çözülmemiş çatışmalardan dolayı sıkıntı yaşamaktadırlar. Kendi yeteneksizliklerini ve güvensizliklerini gizlemek için kibirli ve saldırgan davranışlarıyla etraflarındaki herkesin gözlerini korkutmaktadırlar. Böylelikle, zayıf kişilik özelliklerine sahip olan bireyler yıldırma korkusuyla bu bireylere katılmaktadırlar (Josipovic-Jelie ve diğerleri, 2005, s. 348).

2.3.3.2. Mağdurun kişilik özellikleri

Psikolojik yıldırma eylemini uygulayan kişilerle birlikte bu eyleme maruz kalan kişiler de bazı özellikler taşımaktadır. Bu kişiler genellikle aşırı endişeli ve dikkatli olup söylediklerinin yanlış anlaşılmasından ve çarpıtılmasından endişe duymaktadırlar. Mağdur kişilerin sabırlı, iyi niyetli, dürüst ve yakınlaşma çabası içinde olmaları uygulayıcıları cesaretlendirmektedir (Tutar, 2004a, s. 113). Huber (1994 akt. Tınaz, 2006a, s. 20), örgüt içinde yalnız kalan bir kişinin, herhangi bir özelliğiyle diğerlerinden farklı olan acayip bir kişinin, dikkat çeken bir başarı göstermiş ve yönetimin övgüsünü almış başarılı bir kişinin ve mevcut çalışanlardan daha fazla niteliklere sahip olan yeni gelen bir kişinin mağdur olmaya aday olduğunu belirtmektedir. Psikolojik yıldırma eylemine maruz kalan kurban kişilerin en çok rastlanılan kişilik tipleri şu şekildedir (Günel, 2010, s. 42):

Yalnız bir kişi: Erkeklerin yoğun olarak çalıştığı bir iş yerinde çalışan tek bir kadın ise ya da tam tersi durumda olan bir erkeğin kurban olma olasılığı yüksek olmaktadır.

Acayip bir kişi: Bu grupta yer alan kurbanlar belirgin özellikleri ile diğer bireylerden ayrılmaktadır. Örneğin; farklı tarzda giyinen bir kişi, herhangi bir engeli bulunan kişi ya da örgüte yabancı bir kişi bu grupta yer alabilmektedir.

Başarılı bir kişi: İş hayatında göze çarpan bir başarı elde etmiş ve yönetimin takdirini kazanmış bir kişi iş arkadaşları tarafından kıskanılabilmekte ve kurban durumuna düşebilmektedir.

Yeni gelen kişi: Örgüte yeni gelen bir kişinin oradaki mevcut çalışanlardan belli özellikleri bakımından (örneğin; daha genç olması, daha güzel olması, daha başarılı olması gibi) farklı olması ve o görevde yeni gelenden önce çalışan kişinin diğerleri tarafından çok seviliyor olması gibi nedenler yeni gelen kişinin kurban seçilme olasılığı artmaktadır.

Yıldırma eylemleri kurbanları; duyarlı, yardımsever, idealist, kendini sürekli geliştiren, bilgisini cömertçe paylaşan, onurlu, haksızlığa sessiz kalamayan ama kendi hakları konusunda kolayca fedakârlıkta bulunabilen ve stres altında çalışmayı sürdürebilen kişiler olarak görülmektedir. Aynı zamanda, bu kişiler empati kurma yeteneği olan, çalışkan, sorumluluk sahibi, dürüst, çevresinin bilincinde, araştırmayı seven ve gelişime açık olmaktadır (Tutar, 2004b, ss. 54-55).

Peyton’a göre (2004, ss. 58-59), yıldırma eylemlerine belli kişilerin maruz kalma olasılığı daha yüksek olmaktadır. Bu kişiler; herhangi bir grupta azınlık konumunda olanlar, gruptan farklı dini inançları benimseyenler, fiziksel ve zihinsel olarak bir rahatsızlığı bulunanlar, herhangi bir gruba dahil olamayanlar, eski suçlular, utangaç ve sessiz kişiler, herhangi bir fiziksel özelliğiyle başkalarının dikkatini çekenler, fiziksel yönden çekici olan erkekler ve kadınlar, yaşlı ve genç çalışanlar, çok zeki ve yetenekli olan ve olmayan bireyler olarak listelenmektedir.

Yıldırma mağduru kişilerin olgun bir kişiliğe sahip olması ya da bağımsız davranabilmesi saldırgan kişilere rahatsızlık vermektedir. Çünkü saldırgan davranışları benimseyen kişiler farklı olandan korkmakta ve onu nasıl kontrol edeceğini bilememektedir. Mağdurlar, psikolojik olarak kırılgan, kendine güveni olmayan, “hayır” diyemeyen ve içinde bulunduğu çatışmayı yönetemeyip gösterdiği tepkilerle durumu kendisi için kötüye çeviren kişiler olmaktadır. Genellikle yönetimin gücünü kötüye kullanmasından ve kötü niyetli iş arkadaşlarının olmasından dolayı yıldırmaya maruz kalarak kolay bir şekilde sömürülmekte ve kontrol edilmektedir (Poussard ve Çamuroğlu, 2009, s. 50).

Çeşitli yıldırma mağdurlarından yola çıkan Harald Ege, olası 18 farklı mağdur tiplerinin yer aldığı bir liste geliştirmiştir. Bu anlamda bu liste, yıldırma mağdurlarının da sahip olabileceği bazı niteliklerinden derlenmiş ve şu şekilde belirtilmiştir (Tınaz ve diğerleri, 2008, ss. 45-47):

Dalgın: Etrafında olan bitenin farkında olmamaktadır. Yeni durumlarla ilgili herhangi bir değerlendirme ve yorum yapamamaktadır.

Neşeli: Neşeli davranarak arkadaşlarını güldürmekte ve eğlendirmektedir. Bu yüzden, iş arkadaşları açısından alay konusu olma tehlikesiyle karşı karşıya kalmaktadır.

Gerçek dost: İş arkadaşlarına içten, alçakgönüllü ve yardımsever bir şekilde yaklaşmaktadır. Herkesle iyi geçinerek grup içinde sosyal ve popüler olması nedeniyle kıskanılmaktadır

Günah keçisi: İş ortamında yapılan hatalar bu kişiye yüklenmektedir. Eleştiriler hep bu kişiye yönelik olmaktadır.

Bağımlı ve edilgen: Çok hassas bir kişiliğe sahip olduğu için insanlara hayır demekte zorlanmaktadır.

Korkak: Gerçeği algılamakta zorlandığı için diğerlerinden korkmakta ve bu yüzden devamlı endişeli ve sıkıntılı bir durumda olmaktadır.

Alıngan: Bu kişiler yaptıkları işlerin her zaman beğenilmesini istemektedirler. Aşırı hassas oldukları için eleştiriye dayanamamaktadır.

Kendini beğenmiş: Kendisini herkesin üstünde görmektedirler. Çok önemli biri olduğuna inanmaktadırlar.

Paranoyak: Herkesi düşman olarak algılamakta ve kimseye güvenmemektedir. Herkesin kendisine zarar vereceğini ve çevresinin tehlikeli düşünmektedir.

Tutsak: İş yerinde her şeyin bilincinde olsa da kendilerini kurtaramamakta ve olayların döngüsüne kapılmaktadır. Yeni bir iş aramaktan ya da bulmaktan aciz durumdadır.

Uşak: Bu tip kişiler üstlerini memnun etmek için her şeyi yapmaktadırlar. Herhangi bir kişiyi suçlayabilmektedir.

Katı: Otoriter bir yapısı olduğu için diğerleriyle yaşadığı sorunlar bu kişiyi yıldırmaya hedef haline getirmektedir. Çok katı kurallara sahiptir.

Kendine güvenen: Bu kişiler, bilgi ve becerilerine çok güvendikleri için diğerleri tarafından kıskanılmaktadır.

Acı çeken: İş ortamında devamlı mutsuz ve memnuniyetsiz bir durumda olmaktadır. Bu yüzden, hiç kimse onun yanında olmamakta ya da onu dinlememektedir.

Dürüst iş arkadaşı: Diğerlerinin yaptığı hataları açık bir şekilde belirtmesi ve her sorunun üstüne gitmelerinden dolayı iş yerinde yıldırmaya maruz kalma olasılıklarını arttırmaktadır.

İçe dönük: Sosyal ilişkilerde zorluk çekmektedir. İletişim kurmakta zorlandıkları için bu davranışları diğerleri tarafında yanlış yorumlanabilmektedir.

Hırslı: Aşırı hırslı bir şekilde çalıştıkları ve başarılı oldukları için diğerleri tarafından kıskanılmaktadır.

Hipokondriyak: Hastalık hastası olarak bilinmekte ve çalışma ortamında her şeyden şikâyet etmektedirler. Bir süre sonra, diğer kişiler bu durumdan rahatsız olarak bu bireylere yıldırma uygulayabilmektedirler.

Örgütte, yıldırma eylemlerinin yaşanmasında mağdur kişinin özellikleri de önemli bir yer tutmaktadır. Araştırmalara göre, mağdurun, iletişim sorunları ve çalışma durumu gibi

özellikleri ile yıldırma eylemlerinin kurbanı olma arasındaki ilişkiler incelenmiş fakat bu konuda anlamlı denebilecek sonuçlara ulaşılamamıştır. Fakat mağdurların genellikle azimli, çalışkan, dürüst, üretken insanlar olmakta ve bu yüzden kıskanılmaktadır. Örgütlerin yapısı, işini kaybetme korkusu, iş arkadaşlarının destek olmaması, çatışma ortamına girmekten çekinmelerinden dolayı mağdurun yıldırma süreci döngüsünden çıkamadığı görülmektedir (Gül, 2009, s. 517).

Son zamanlarda, bireyler bir işe girerlerken genellikle sözleşmeler yapmaları gerekmektedir. Bu bireyler sözleşmelerinin yenilenmelerini istedikleri için yıldırma uygulayan bireyler yönetici konumundaysa, bu kişiler, yıldırma eylemlerine karşı daha savunmasız kalmaktadırlar. Aynı zamanda işlerini kaybetme korkusuyla bir şey söylemeye çekinen ve alt pozisyonlarda çalışan gençler, yıldırma davranışlarıyla daha sık karşılaşmaktadırlar. Ayrıca, henüz tecrübesiz ve iyi niyetli oldukları için şaka adı altında bu kişilerle dalga geçilmekte ve bu bireyler içinde bulundukları duruma katlanmak zorunda bırakılmaktadır (Peyton, 2004, s. 58).

Einarsen, Mikkelsen ve Matthisen (1999, s. 2) yapmış oldukları araştırmalarında, psikolojik problemleri olan, özgüveni eksik olan ve sosyal durumlarda stres seviyesi yüksek olan bireyler daha fazla yıldırma davranışına maruz kalmakta ve kendilerini diğer bireylere karşı savunmakta zorlanmakta oldukları sonuca varmışlardır. Bunun için gerekli önlemler alınması gerektiğini, psikologların, psikiyatristlerin ve diğer sağlık ekiplerinin sadece yıldırma mağduru ya da kliniksel tecrübesi olan kurbanların kişilikleri ile ilgili gözlemlerin açık bir şekilde belirtilmesi gerektiğini vurgulamışlardır.

2.3.3.3. Yıldırma tanıkları

Psikolojik yıldırma eylemi, uygulayan kişi ve mağdur kişi arasında geçen bir süreç olsa da zamanla sürece katılan kişiler bulunmaktadır. Bu kişiler sürece doğrudan katılmayan ama süreci algılayan ve etkilerini yaşayan izleyici ya da tanık kişiler olarak adlandırılmaktadır (Yeni, 2013, s. 40).

Yıldırma eylemlerinin izleyicileri, dolaylı olarak yıldırma eyleminde bulunan kişiler olarak düşünülmektedir. Bu bireyler bazı ortak niteliklere ve davranış biçimlerine sahip olmaktadır. İlk olarak, yıldırma süreciyle hiçbir ilgileri yok gibi gözükmekte, iş arkadaşları, üstleri veya ast konumdaki çalışanlar, yıldırma uygulayanların yanlarında yer almaktadırlar. İkincisi, yıldırma olgusuna ilişkin herhangi bir sorumluluğu kabul

etmekten kaçınılmaktadırlar. Fakat süreç içinde kendilerini arabulucu olarak göstermektedirler. Ayrıca, kendilerine aşırı güvenmektedirler. Bunlara ek olarak, taraflardan birine yakınlık göstererek çatışmanın anahtar kişisi haline gelmektedirler (Yavuz, 2007, s. 41).

İş yerinde yıldırma davranışlarını izleyen bireyler şu şekilde gruplandırılmaktadır (Tınaz ve diğerleri, 2008, s. 50):

Yıldırma Ortakları: Verdikleri destek ve işbirliği ile yıldırma eyleminde bulunan kişilere yardım etmektedirler. Bu grubun içinde, yordakçı, sahte, masum ve meraklı izleyiciler yer almaktadır.

İlgisizler: Zorbanın aşağılayıcı ve yıkıcı davranışları karşısında sessiz kalmakta ve belki de bu durumdan zevk duymaktadırlar. Dolayısıyla, yıldırma sürecinin devamına göz yumarak herhangi bir şeye karışmamaktadırlar.

Karşıtlar: İşyerindeki gergin havadan hoşlanmayan bu tip izleyiciler, kurbanı yardım etmeye çalışmakta ya da en azından bir çözüm üretmeye çabalamaktadırlar. Diplomatik izleyiciler bu grupta yer almaktadır.

İzleyici tipleri, sergiledikleri davranışlara göre şu şekilde gruplandırılmaktadır (Tınaz, 2006a, ss. 21-22):

Diplomatik izleyici: Bir çatışma karşısında her zaman uzlaşmadan yana olmaktadır. Aracı rolünü oynamaktadır. Bu bireyler, örgüt içinde aldığı tepkiler sonucunda ileride yıldırma mağduru olma tehlikesiyle karşı karşıya kalmaktadır.

Yordakçı izleyici: Bu izleyici, yıldırma uygulan bireylere çok sadıktır. Ancak bu özelliğinin diğerleri tarafından fark edilmesini istememektedir.

Fazla ilgili izleyici: Diğerlerinin sorunlarıyla ilgilenen izleyici tipidir. Diğer bireylerin özel alanlarına ve konularına zorla girmeye çalışmaktadır. Kurbanlar, zamanla bu bireylerden rahatsız olmakta ve kaçış yolları aramaktadır.

Bir şeye karışmayan izleyici: Bu tip izleyici, ortaya çıkıp bir şeye karışmak istememektedirler. Olan biten her şeyden uzak durmaya çalışmakta ve konuyla ilgili düşüncelerini belirtmemektedir. Uygulanan psikolojik yıldırma eylemlerine karşı ilgisiz ve duyarsız kalmaktadır.

İkiyüzlü yılan izleyici: Görünüşte hiçbir şeye karışmayan bir birey gibi davranırsa da, gerçekte belli bir görüş ve düşünceye hizmet etmektedir. Bu izleyiciler, sonunda zorbaya

destek çıkmakta ve yıldırma eylemine maruz kalacağı endişesiyle kurbanı yardım etmemektedir.

Yıldırma sürecinden kaynaklanan stresli bir çalışma ortamı, zamanla bu sürece tanık olan bireyleri de sıkıntılı bir duruma getirebilmektedir (Leyman, 1996, s. 169).

Yıldırmaya tanık olan bireylerin bu süreçte, hayal kırıklığı ve psikolojik yıldırmaya maruz kalma endişesi yaşadıkları için işlerine devam etmedikleri, hastalık izni aldıkları veya daha az çabayla çalıştıkları gözlemlenmektedir (Hoel ve Cooper, 2000, s. 31).

Yıldırma bir sosyal yapı içinde oluşan, sosyal bir olgu olarak görülmektedir. Bu yönüyle değerlendirildiğinde sosyal yapının her parçasından etkilenmektedir. Herhangi bir somut etkisi görülmeyen izleyicilerin davranışlarına bağlı olarak, saldırgan yıldırma olayını sona erdirebilmekte veya daha da şiddetlendirebilmektedir. Bu durumda izleyici konumundaki kişilere, yıldırma sürecinde belirleyici bir rol düşmektedir. Saldırgan bireyler, izleyicilerin ve mağdurların gösterdikleri tepkilere göre yıldırma sürecine yön vermektedirler (Ertek, 2009, s. 56).

2.4. Yıldırma Nedenleri

Psikolojik yıldırma, sadece zorba bir yönetici gibi tek bir sebebe bağlanamayacak kadar karmaşık bir durumdur. Yıldırma uygulayan kişilerin psikolojik durumları ve koşulları, örgütün yapısı ve kültürü, yıldırmaya maruz kalan kişilerin koşulları, kişiliği ve psikolojisi, anlaşmazlık ve toplumsal değerler ve yargılar gibi örgüt dışı etkenler örgütlerde yıldırma yaşanmasının nedenleri arasında sıralanmaktadır (Davenport ve diğerleri, 2003, s. 37).

Einersan'a göre (2005, s. 7), insanlar psikolojik yıldırma davranışlarıyla her iş ortamında karşılaşabilmektedir. Olumlu bir örgüt ikliminde çalışan tarafından ilk defa tecrübe edilen bu davranışlar zararsız olarak görülebilmekte, ancak aynı kişinin bu davranışlara devamlı ve düzenli bir şekilde maruz kalması ve kendini savunmasız hissetmesi psikolojik yıldırma davranışlarıyla karşı karşıya kalmasına sebep olmaktadır. Bireyler yaşantılarının önemli bir bölümünü örgüt ortamında geçirmektedirler. Örgüt ile ilgili etkinlikler planlanırken, örgüt işleri yürütülürken ve en önemlisi bireyler içinde bulundukları örgütün amaçlarını gerçekleştirmeye yönelik güdülenirken birbirleriyle iletişim ve etkileşim halinde olmaktadır.

Björkqvist, Österman ve Hjelt-Back'e göre (1994, s. 175) bireylerin iş yerinde yaptıkları işten ve sahip oldukları konumlarından dolayı kıskançlık ve rekabet içinde olmaları, yıldırma uygulayan ve yıldırma kurbanı olan kişilerin özellikleri yıldırmanın ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Zapf (1999, s. 72), yıldırma davranışlarının orta çıkış nedenlerini dört farklı boyutta ele almıştır. Bunlar, örgütsel ve sosyal nedenler, yıldırma uygulayan kişiler ve yıldırma davranışına maruz kalan kurbanlardan oluşmaktadır.

2.4.1. Örgütsel Nedenler

Örgütlerde yıldırma davranışını uygulayanlar genel olarak kendi kurallarını örgütsel kural haline getirmeye çalışmakta, düşmanca davranışlardan hoşlanmakta, can sıkıntısını gidermek için zevk arayışı içinde olmakta ve sosyal etnik önyargılarını pekiştirmek için yıldırma davranışına başvurmaktadır (Çalış ve Tokat, 2013, s. 107). Örgütün büyüklüğü, yönetici sayısının yetersizliği, örgütün iyi bölümlenmemiş ve yetki ve sorumluluk sınırlarının iyi çizilmemiş olması, yıldırma davranışlarının ortaya çıkmasına neden olabilmektedir (Ertürk, 2013a, s. 154).

Psikolojik yıldırmanın iş yerlerinde ortaya çıkmasında farklı örgütsel sebepler bulunmaktadır. Cemaloğlu (2007a, s. 117), örgüt etkinliklerinin yoğun olması, iş ortamında bireylerin rekabet halinde olmaları, toplumsal rollerin farklılaşması, bireylerin kendini kanıtlama çabası içinde olmaları, bireyden beklentilerin en üst seviyede olması ve iş ortamındaki anlaşmazlıklar gibi etkenlerin bireylerin ruh sağlığını olumsuz etkilediğini ve kendilerini stres altında hissettiklerini vurgulamaktadır. Bireylerin yoğun stres altında olmaları örgütteki diğer bireylerle iletişimini olumsuz etkilemekte ve psikolojik yıldırma davranışlarını uygulamasına ya da maruz kalmasına neden olmaktadır.

2.4.1.1. Örgütün yapısından kaynaklanan nedenler

Örgütün yapısı, iş yerinde yıldırma yaşanmasında önemli rol oynamaktadır. Katı hiyerarşik yapıya sahip örgütlerde, yıldırma ortaya çıkaracak bir kültürel yapı mevcuttur çünkü böyle yerlerde insan faktörü göz ardı edilir. Diğer yandan, büyük örgütlerde, küçük olanlara oranla daha sık yıldırma yaşanmaktadır. Çünkü geniş örgütlerde olumsuz ve saldırgan davranışlar, küçük olanlara göre daha kolay gizlenebilmektedir (Gökçe, 2009, s. 5).

Tınaz (2006b, s. 4), yıldırma neden olan örgütsel ve yönetimden kaynaklanan nedenleri şöyle belirtmektedir:

- Yıldırmanın, örgüt içi disiplinin sağlanması, verimin artırılması ve buna bağlı olarak şartlı reflekslerin oluşturulmasında bir araç olarak kullanılması,
- İnsan kaynakları giderlerinin en az düzeye çekilmesi,
- Hiyerarşik yapının fazla olması,
- “Kapalı kapı” politikasının uygulanması,
- İletişim kanallarının zayıflığı,
- Çatışmaları çözme becerilerin eksik olması ve çatışma yönetimi ya da şikâyet işlemlerinin yetersizliği,
- Liderliğin yetersiz olması,
- Günah keçisi bulma anlayışının yaygın olması,
- Ekip çalışmasının olmaması ya da çok düşük düzeyde olması,
- Örgüt içinde değişim eğitimi gereken önemin verilmemesidir.

Örgütlerdeki hiyerarşik yapı, takım çalışmasına yer verilmemesi, örgütün örgütsel sorunları çözmede yetersiz olması, örgüt içindeki çatışmayla baş etmede etkin olmama ve şikâyet prosedürlerinin belirsiz olması gibi etkenler örgütün yapısından kaynaklanmakta ve yıldırma davranışının ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Tutar, 2004a, s. 110). Ayrıca, örgüte özgü bir kültürün oluşmaması, etkin iletişim kanallarının kullanılamaması, takım çalışmalarına yer verilmemesi, çatışma sebeplerinin göz ardı edilmesi ve insan odaklı örgüt kültürünün yoksun olduğu örgütlerde yıldırmanın baş gösterdiği belirtilmektedir (Mercanlioğlu, 2010, s. 40). Bunun yanında, örgüt içi kuralların yazılı bir şekilde belirlenmediği, iletişim kanallarının kapalı olduğu ve kar yapmanın ön planda olduğu şirketlerde yıldırma davranışının görülme sıklığı artmaktadır (Karcıoğlu ve Akbaş, 2010, s. 147).

Yıldırma davranışı örgüt hiyerarşisinde her derecede görülebilmektedir. Örgüt yapısında alt düzeylerde çalışanlar daha az mesleki beceri isteyen karmaşık olmayan işlerde çalıştıkları için yıldırma maruz kalırken daha yüksek derecelerde çalışanlar, yöneticiler ve uzmanlar, çeşitli mesleki beceriler gerektiren karmaşık işler üzerinde çalıştıkları için daha sık yıldırma davranışlarının hedefi haline gelmektedir (Zapf, 1999, s. 72).

2.4.1.2. Örgüt kültüründen kaynaklanan nedenler

Çalışma hayatında örgütlerin sahip olduğu değerler, örgüt kuralları çalışanlar arası ilişkileri ve birbirlerine karşı davranışlarını etkilemektedir. Çalışanların işle ilgili davranışlarını yönlendirecek yeterli düzeyde kurallar ve düzenlemeler yapılmadığında örgüt içinde yıldırma davranışlarını ortaya çıkmaktadır (Kuşçu, 2011, s. 373).

Örgüt kültürü ve yıldırma ilişkisine bakıldığında, yıldırma davranışlarının ortaya çıkmasına fırsat veren örgüt kültürlerinin var olmasıdır. Bu tür kültür yapısında yıldırma eylemiyle karşılaşıldığında görmezden gelme eğilimi bulunmaktadır. Yıldırmaya imkân tanıyan örgüt kültürünün yıldırma davranışlarının artmasında etkili olduğu görülmektedir. Diğer yandan, yıldırma, kültürün bir parçası olarak görülmekte ve desteklenmektedir. Yıldırmanın kültürün bir parçası olduğu örgütlerde yıldırma olaylarının doğrudan desteklendiği ve bireylerin yıldırmaya yönlendirildiği görülmektedir. Bu örgütlerde, yıldırma, bir yönetim biçimi olarak yerleşmiştir. Örgütte yapılması gereken işlerin daha iyi ve çabuk yapılması için disiplin aracı olarak yıldırma davranışları kullanılmaktadır (Güngör, 2008, s. 25).

Vartia (1996, s. 205), yıldırmanın psikolojik sebeplerini araştırdığı bir çalışmada, örgütlerde yaşanan yıldırma davranışlarının örgüt iklimiyle yakından ilişkili olduğunu belirtmektedir. Örgüt kültürünün ve ikliminin açık olduğu örgütlerde, bireyler birlik duygusuna ve istenilen insan ilişkilerine sahip olarak samimi bir şekilde örgüt hedeflerini gerçekleştirirken, kapalı örgüt iklimlerinde insan ilişkilerinin ve iletişimin zayıf olması bireyler arası çatışmaları doğurmakta ve bu durum da örgütte yıldırma yaşanmasını tetiklemektedir (Yılmaz, Özler ve Mercan, 2008, s. 352).

Yıldırmanın baş gösterdiği örgütlerde örgüt iklimi; gergin, rekabete dayalı, bireylerin birbirlerini sürekli takip ettiği bir ortam olmakta ve farklı düşünceler genellikle yöneticinin görüşüne uygun olarak sonuca ulaşmaktadır. Aynı zamanda, bu örgütlerde, psikolojik iş çevresi ve bilgi akışının yetersiz olması, çalışanların görev dağılımları ve örgütün hedefleriyle ilgili karşılıklı iletişimin eksikliği yıldırma davranışının yaşandığı örgütün kültürüyle ilişkili bulunmaktadır (Yaman, 2010, s. 551).

Örgütün iklimi de yıldırma ile ilişkili olmaktadır. Yıldırma genelde yıpratıcı ve rekabetçi çalışma ortamında görülmektedir. Örgüt içinde gereksiz yere yaşanan düşmanlıklar, örgüt içindeki iletişimi azaltmakta; azalan iletişim de içten içe yaşanan düşmanlığı arttırmaktadır (Gökçe, 2009, s. 5). Einarsen, Hoel, Zapf ve Cooper (2010, s. 27) yapmış

oldukları çalışmalarında, iş tasarımı ve çalışma ortamı, örgüt kültürü ve örgüt iklimi, örgütte benimsenen ödül sistemi ve örgütsel değişim gibi etkenlerin örgütlerin yıldırma yaşamasına neden olduğunu vurgulamaktadır.

Kırel (2007, s. 318), çalışanlar arasında yaşanan artan rekabet, yükselme ve ödül dağılımındaki adaletsizlikler, yetki ve sorumluluk dağılımındaki dengesizlikler, çatışmalar, örgütlerde psikolojik yıldırma davranışlarının ortaya çıkmasında etkili olduğunu belirtmektedir. Örgütün hedeflerini gerçekleştirmek amacıyla bir araya gelen bireyler iş yaşamlarında birbirleriyle sürekli rekabet halinde olmaktadır. Bu rekabet bireyler arasındaki iletişimi olumsuz yönde etkilemekte ve çalışanların anlaşmazlıklar yaşamasına sebep olmaktadır. Her birey kendisini daha ön plana çıkarmaya ve diğerinden daha üstün olduğunu kanıtlamaya çabalamaktadır. Bu durum bazı çalışanların diğerlerine psikolojik yıldırma uygulamasına neden olmaktadır.

Eğimli ve Bitirim (2010, s. 48), psikolojik yıldırmanın örgütlerde yaşanmasının sebeplerini kişiler arası ilişkileri ve örgütsel iletişimi doğrudan etkileyen etkenler olarak ayırmaktadır. İlk olarak, bireylerin kıskançlıkları, dedikodu yapmaları, ruhsal bozukluklarının olması ve iletişim becerilerinden yoksun olmaları kişiler arası iletişimin olumsuz yönde etkilenmesine neden olmakta ve psikolojik yıldırma davranışlarının uygulanmasına ortam hazırlamaktadır. Bunun yanında, psikolojik yıldırma davranışına göz yuman bir örgüt kültürünün varlığı yıldırma davranışlarının artmasına yol açmaktadır.

Örgütlerde yıldırmanın ortaya çıkmasında örgütsel sorunlar, görev tanımlarındaki belirsizlikler ve zaman baskısı gibi faktörler de önemli bir rol oynamaktadır. Etkili ve verimli bir örgüt kültürünün oluşmasında yöneticilere ciddi sorumluluklar düşmektedir. Yöneticiler, yıldırmadan korunmak için örgüte uygun bir yaklaşım belirleyerek olumlu bir örgüt iklimi yaratmak için örgüt içi sosyal faaliyetler düzenlemeli ve yıldırma davranışlarına farkındalık yaratmalı ve bu davranışları kontrol altına almalıdır (Gül, 2009, s. 515).

2.4.1.3. İş düzeninden kaynaklanan nedenler

Çalışanların iş yapısına ilişkin algı, beceri ve tutumları onların örgütsel hedefleri etkili ve başarılı bir şekilde gerçekleştirmesini sağlamaktadır. Her çalışan örgüt içinde belirli bir işi yerine getirmektedir. Çalışanların yerine getirdikleri bu işlerle ilgili sorunlar iş yerinde

yoğun ve sürekli bir strese sebep olmaktadır. Örneğin; iş yükünün ağır olması, işin sıkıcı olması, ücretin yetersiz olması, terfi imkânları ve çalışma saatlerinin uzun olması çalışanların işleriyle ilgili yaşadıkları sorunlar arasında gösterilmektedir (Pehlivan, 2000, s. 52).

Olumsuz iş koşulları, iş birliğinin olmaması, işle ilgili bilgi akışının engellenmesi, işin yapılmasında zaman baskısının olması ve işle ilgili sorumluluklarının kesin bir çizgiyle belirtilmemiş olması iş yerinde yıldırma davranışlarına neden olabilmektedir (Cemaloğlu, 2007a, s. 114).

Örgütün çalışanlara tutarsız ve açıkça tanımlanmamış işler vermesi ve örgütün beklentilerinin neler olduğunun çalışanlara ifade edilmediği iş ortamlarında yıldırma davranışının ortaya çıkmakta olduğu belirtilmektedir (Einarsen ve diğerleri, 2010, s. 30). Örgüt içindeki bu tür belirsizlikler örgütte otorite boşluğu oluşmasına neden olarak bu gücün başkaları tarafından kullanılmasına imkân vermektedir. Bunun sonucunda, örgüt içindeki bu boşlukları doldurmak isteyen bireylerin harekete geçerek gücünü yaymasından ve denetimin zayıf olmasından dolayı örgütte bir “başıboşluk” doğmaktadır. Bu durum yıldırma eylemlerinin ortaya çıkması ve yayılması için ideal bir ortamdır (Ertürk, 2013a, s. 156).

Yıldırmanın, çalışanların sayısı göz önüne alındığında, cinsiyet açısından, kadınların azınlıkta olduğu iş yerlerinde ortaya çıkması daha olasıdır. Ayrıca, resmi veya uygulamadan kaynaklanan yetki farklılıklarının yüksek olduğu, güç dengesinin eşit olmadığı işyerinde yıldırma eylemleriyle karşılaşılacaktır. Bununla birlikte, iş güvenliğinin eksik olduğu işyerlerinde daha güvensiz bir işgücü potansiyeli oluşması yıldırma davranışına neden olmaktadır (Akgeyik, Güngör, Uşen, Omay, 2009, s. 113).

2.4.1.4. Liderlikten kaynaklanan nedenler

Örgütte yöneticilerin sahip oldukları liderlik özellikleri de yıldırma davranışlarının oluşmasında etkili olmaktadır. Örgüt içinde sahip oldukları yönetim gücünden kaynaklı olarak kaba ve zorbaca davranışlarda bulunan yöneticiler korkulu bir örgüt ortamı yaratmaktadır. (Akgeyik, Güngör, Delen, Uşen, 2013, s. 30).

Yıldırma ve liderlik stillerinin birbirine bağlı bir ilişkisi bulunmaktadır. Yönetimin çok sıkı ya da çok zayıf bir liderlik stilini benimsemesi örgüt içinde yıldırma görülmesinde etkili olmaktadır. İlk olarak, otokratik bir liderlik tarzına sahip olan ve gücünü kötüye

kullanan liderler çalışanlarına dikey yıldırma uygulayabilmektedirler. Bunun yanında, yönetimin örgütte yıldırma davranışı uygulandığında bu durumun farkına varıp müdahale etmemesi örgüt içinde yıldırma davranışlarının kabul edilebilir olduğu anlayışına sebep olmaktadır (Salin, 2003, ss. 21, 22).

Yönetimin yapısı, psikolojik yıldırmaya yol açabilmektedir. Yönetici, sahip olduğu otoritenin kendisine değil, örgütteki rolüne verildiğini unutmamalı; otoritesini çalışanların hataları veya eksikleri olduğunda kullanmalıdır. Çünkü yöneticinin gücünü kullanmasındaki özensizlik yıldırmaya yol açabilir (Gökçe, 2009, s. 5).

Örgütlerde yıldırmaya sebep olan nedenler incelendiğinde, örgütün benimsemiş olduğu yönetim anlayışının da önemli bir yere sahip olduğu görülmektedir. Einarsen ve diğerleri, (2010), yöneticilerin sahip oldukları yasal güçten dolayı yıldırma uygulayıcıları olarak görüldüklerini ve bu yüzden farklı liderlik özelliklerinin yıldırma uygulanmasında etkili olduğunu belirtmektedir. Cemaloğlu (2007b, s. 84), örgüt yönetiminde eşitliğe ve adalet olgusuna önem veren ve liderlik özelliklerini taşıyan yöneticilerin bulunmasının örgütte yıldırma davranışlarının daha az sıklıkla görülmesini sağladığını vurgulamaktadır. Bazı örgütlerde, yıldırma davranışı örgüt yönetiminin ve liderliğin bir parçası olarak görülmekte ve örgütselleşmektedir (Einarsen, 2005, s. 6).

2.4.2. Bireysel Nedenler

Örgütte yıldırmanın ortaya çıkmasında örgütsel nedenlerin yanında bireysel nedenler de etkili olmaktadır. Bireylerin sahip oldukları kişilik özellikleri, demografik etkenler ve sosyal durumları yıldırma uygulayıcısı ya da yıldırma kurbanı olmalarına sebep olmaktadır.

Mağdurların itaatkâr ya da kışkırtıcı kişilik özelliklerine sahip olmaları, kendilerine olan öz saygıları ve özgüvenleri, örgüt içinde azınlık durumunda olmaları ve cinsiyet gibi etkenler yıldırma davranışına maruz kalmalarında etkili olmaktadır. Diğer yandan, sorumluluklarını yerine getiremeyen, duygularına kontrol edemeyen, iş azminden yoksun olan ve çalışanlarına karşı anlayışsız davranan bireylerin yıldırma davranışı uygulamaya eğilimli oldukları belirtilmektedir (Salin, 2003, ss. 16, 17).

Ayrıca, özgüven eksikliği, iletişimin yetersiz olması, kişiler arası uyuşmazlık, bireylerin zayıf karakterli ve saldırgan bir kişilik yapısına sahip olması yıldırma eylemini

doğurmaktadır (Cemaloğlu, 2007a, s. 113). Bununla birlikte, kıskançlık duygusu da yıldırma davranışına neden olabilmektedir. Mağdurun, saldırganın sahip olmadığı nitelikleri taşıması durumunda saldırgan kıskançlık duyarak yıldırma eyleminde bulunabilmektedir (Gökçe, 2009). Yıldırma eyleminde bulunan kişi saldırgan davranışlar sergileyerek bilinçli bir şekilde çatışma ortamını şiddetlendirmektedir. Hedef alınan kişi giderek yıpratılmakta ve bu süreç sonunda saldırgan kişi bu durumdan memnun olabilmektedir (Akgeyik ve diğerleri, 2013, s. 34).

Duffy ve Sperry (2012, s. 96), üç farklı kişilik tipinin yıldırmaya maruz kalabileceğini belirtmektedir. İlk olarak, bu bireyler; depresif, endişeli, şüpheli, belirsiz ve karışık olarak tanımlanmış aşırı derece psikolojik problemlere ve kişilik bozukluklarına sahip olmaktadır. İkincisi, depresyon ve şüphelilik etkenine bağlı olmaktadır. Son olarak, yıldırmaya maruz kalmış olsa da bireyin normal bir kişiliğe sahip olmasıdır. Psikolojik problemleri olan, kişisel çatışma içinde olan ve kaygı düzeyi yüksek bireyler yıldırma davranışına daha fazla maruz kalabilmekte ve kendilerini saldırgana karşı korumakta zorlanmaktadır (Einarsen, 2005, s. 6).

2.4.2.1. Zorbadan kaynaklanan nedenler

Örgütte yıldırma davranışının yaşanmasında örgütsel sebeplerin yanında, bu davranışı sergileyen bireyin kendisinden kaynaklanan nedenler de önemli bir yere sahip olmaktadır. Bireylerin kötü bir çocukluk geçirmeleri, toplum ve aile baskısı yüzünden ya da baş edemedikleri çeşitli olayların kurbanı olmalarından dolayı yıldırma davranışı uygulamaya yöneldikleri ifade edilmektedir (Atman, 2012, s. 164).

Freud'a göre insanoğlunun doğuştan getirdiği iki temel eğilimi vardır. Bunlar, cinsellik ve saldırganlıktır. Bu iki temel eğilimlerin güçlü olması, insanoğlunun bir toplum içinde uyumlu yaşamasını zorlaştırmaktadır. Zorba kişiler, doğuştan getirdikleri bu iki dürtüden saldırganlık dürtüsünün etkisini fazla hissetmekte ve düşmanlık duyguları yüksek olmaktadır (Tutar, 2006).

Walter'a göre (1993, s. 39), saldırganlık duygusunu barındıran zorba kişiler şöyle açıklanmaktadır (akt. Güloğlu, 2014, s. 14):

- İki davranış seçeneğiyle karşılaştığında en fazla saldırgan olanını seçmektedir.
- Bir psikolojik yıldırma ortamında çatışmanın devam etmesi ve kızışması için ellerinden geleni yapmaktadır.

- Psikolojik yıldırmanın, karşısındaki kişide yaratacağı olumsuz sonuçları umursamaz şekilde bilmekte ve kabul etmektedir.
- Herhangi bir suçluluk duygusu duymamaktadır.
- Suçsuz olduklarına inanmakta ve iyi bir şey yaptıklarını da varsaymaktadır.
- Suçlarını diğer bireylere yüklemekte ve kışkırtmalara tepki olarak bu şekilde davrandığına inanmaktadırlar.

Yıldırma davranışında bulunanlar genellikle, kendi eksik yönlerini, itibarlarıyla alakalı korku ve güvensizliklerini, başkasını küçük düşürerek telafi etmeye çalışmaktadırlar. Bu durumdaki bireyler, değişiklere karşı hoşgörüsüz, ikiyüzlü, kendini diğerlerinden üstün gören, aşırı denetleyici ve kıskanç davranışlarda bulunmaktadırlar (Baltaş, 2003). Leymann (1993), bireylerin yıldırma davranışına başvurmasında şu nedenlerin etkili olduğunu belirtmektedir (Davenport ve diğerleri, 2003, ss. 38-39):

- *Kişiyi bir grup kuralını kabul etmeye zorlamak:* Bireyler kendi kurallarına örgütsel normlar gibi herkesin uymasını sağlayarak ve zorlayarak grubun başarı elde edebileceğine inanmaktadırlar. Bu yüzden yıldırma davranışı uygulamaktadırlar.
- *Düşmanlıktan hoşlanmak:* Bireyler örgütte hoşlanmadıkları kişilerden kurtulmak için yıldırmaya başvurabilirler.
- *Can sıkıntısı içinde zevk arayışı:* Bazı bireyler başkalarına acı çektirmekten ve eziyet etmekten zevk aldıkları için yıldırma uygulayabilirler.
- *Önyargıları pekiştirmek:* Bireylerin, belli sosyal, ırksal veya etnik gruba ait olmalarından dolayı sevmedikleri kişilere yıldırma davranışında bulunabilirler.

Bireylerin ya da bir grubun kendini kurallarını başkalarına kabul ettirmeye çalışmaları örgütlerde sıklıkla rastlanılmaktadır. Örgütte çalışanlar tarafından bir düzen kurulmakta, bireyler bu düzene göre kendi normlarını oluşturmakta ve birbirlerinin hatalarını kapatmayı ve birbirlerini kollamayı bu süreç içerisinde öğrenmektedirler. Örgüte yeni katılan bir birey bu düzeni bilmemesi ya da kabullenmek istememesi durumu örgütte yıldırma davranışının ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Ertürk, 2013a, s. 156).

Zorba bireyler, kendi yaşamlarıyla ilgili yeteneksiz olmaları, kişiler arası ilişkilerde yetersiz kalmaları, açık iletişim kuramamaları, dürüst olmamaları, yüksek benlik algısına sahip olmaları ve itibarlarını yükseltme gereksinimi gibi nedenlerden dolayı yıldırmaya başvurmaktadırlar. Aynı zamanda, bu kişiler, aşırı kontrole ihtiyaç duyan, cesur

olamayan, sinirli ve gücü kullanmaya muhtaç olarak tanımlanmaktadır (Özmete, 2010, s. 5).

İş yerinde saldırgan davranışlar sergileyen zorba kişilerin, kötü bir çocukluk geçirmeleri, toplumsal yönden ve aileleri tarafından baskı yaşamaları veya geçmişte baş edemedikleri çeşitli çatışmaların kurbanı olmaları ve bunu yıldırma eylemleri olarak dışarıya yansıtmaları mümkün olabilmektedir. Ayrıca, bu tip bireylerin, kötü kişilikleriyle birlikte yönetici olmasından dolayı kendisinde hak görmesi yıldırma eylemi uygulamasına neden olmaktadır (Temizel, 2013, s. 205).

2.4.2.2. Mağdurdan kaynaklanan nedenler

İş yerinde yıldırma davranışının ortaya çıkmasında zorba kişilerden kaynaklanan nedenlerin yanında mağdurdan kaynaklanan sebepler de bulunmaktadır. Çalışanların kişilik özellikleri yıldırma eylemi kurbanı olmalarında etkili olduğu varsayılmaktadır. Ayrıca, yıldırmaı gerçekleştiren kişiye göre daha az güçlü olan herhangi bir kişinin kurban olma olasılığı yüksek olmaktadır. Konuyla ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında, çalışanlar arasında yaşanan yıldırma eylemlerinde bireylerin kendilerini sözel olarak savunma becerilerinin olmadığı ve bunun da genellikle iş yerinin hiyerarşik yapısından kaynaklandığı görülmektedir (Birkqvist ve diğerleri, 1994, s. 175).

Mağdurların hakkını aramaktan çekinen, çatışmadan kaçan, dürüst ve iyi niyetli kişiler oldukları düşünülmektedir. Sosyal davranışlarında birtakım sorunlar olan bu bireylerin iş arkadaşlarından daha düşük sosyal becerilere sahip olmaları onları yıldırma eylemlerine hedef haline getirmektedir. (Temizel, 2013, s. 205). Yıldırma eylemlerine maruz kalan bireyler, diğer bireylerle karşılaştırıldığında daha fazla kuruntulu, anlaşması zor, işlerine daha az özen gösteren ve çok fazla dışa dönük olmayan kişiler olarak ortaya çıkmaktadır (Glaser, Matthiesen, Nielsen ve Einarsen, 2007, s. 318). Aynı zamanda, endişeli, bunaltıcı ve saplantılı davranışlar sergileyen bireyler, iş yerinde diğerleri tarafından olumsuz tepkilerle karşılanmakta ve bir süre sonra bu kişiler grup içinde desteklenmeyerek iletişim zayıflamaktadır. Bu durumda bireyler ortamdaki olumsuz enerjiyle birlikte yıldırma davranışlarını kendilerine çekmektedirler (Zapf, 1999, s. 72).

Karamsar, kadenci ve başkaları tarafından kontrol edilen bireyler, yaşamlarındaki her şey için kaderi veya başka bir gücü sorumlu tutmakta ve yaşamlarının kontrolünün ellerinde olmadığına, kendilerinin herhangi bir şeyi değiştiremeyeceklerine inanmakta ve

kendilerinin kurban olduklarını kabul etmektedirler. Böylelikle, bir şey yapmalarına veya başarmalarına gerek kalmamaktadır (Mikkelsen ve Einersan, 2002b, s. 403). Bu kişiler, olumsuz düşünceleriyle etrafındakileri de olumsuz yönde etkiledikleri için diğerlerinin kendilerinden uzak durmasına neden olmaktadır. Bu kişiler, yalnız kalma ya da bırakılma durumunu yıldırma eylemi olarak algılayabilmektedir; bu da, etrafındaki kişilerle olumsuz bir şekilde iletişim kurmasına sebep olmaktadır. Bütün bu olumsuzluklar ve olumsuz iletişim kurma, bu bireylerin yıldırma kurbanı olma olasılıklarını arttırmaktadır (Ertürk, 2013a, s. 158).

Özel hayatında zor bir dönemden geçenler, kendine yakın birini kaybedenler, ekonomik olarak zorluk çekenler, iyileşmesi güç bir hastalıkla mücadele edenler diğer bireylere göre daha kolay yıldırma davranışlarına hedef olabilmektedirler. Bu zor durumlar, onları daha savunmasız kılmakta ve karşılaştıkları yıldırma eylemlerinden daha fazla etkilenmelerine neden olmaktadır. Duygusal olarak daha zayıf bir dönemde olmak, işyerinde yıldırma eyleminde bulunmak isteyen zorbaların işini daha da kolaylaştırmaktadır (Yüçetürk, 2012, s. 47).

Ayrıca, mağdurların genellikle dikkatli, çalışkan, başarılı, azimli, kendilerini başkasına beğendirme ihtiyacı içinde olmayan, özgüveni yüksek ve girişken kişiler olmaları bu özellikleri taşımayan bireyler veya aynı özelliklere sahip olanlar tarafından aşırı rekabet ve kıskançlık duygularıyla yıldırma eylemine maruz bırakılmaktadırlar (Yüçetürk, 2012, s. 46) .

Çalışanların diğerlerine oranla üstün niteliklere sahip olmaları, yaratıcı ve yenilikçi kişiler olmaları ve örgütlerine bağlı olmaları dışında da kişilik özelliklerine dayalı olarak yıldırma sürecinin içinde kalmaları ihtimali de bulunmaktadır. Dolayısıyla kişiler, örgütsel ilişkiler göz önüne alındığında örgütteki baskın güç gruplarının amaçlarına veya çıkarlarına uygun olmadıklarında ve onlar için tehdit oluşturduklarında yıldırma kurbanı olmaktadır (Asunakutlu ve Safran, 2006, s. 115).

Yapılan araştırmalarda, iş yerlerinde, erkeklere ve kadınlara kendi hemcinsleri tarafından daha fazla yıldırma uygulandığı ve erkeklerin kadınlara daha fazla yıldırma eyleminde bulunduğu tespit edilmiştir. Bu durum, erkeklerin daha çok erkeklerle ve kadınların daha çok kadınlarla birlikte çalıştığı iş ortamının yapısına bağlanmaktadır (Leymann, 1996, s. 175). Bazı durumlarda kurbanlar, kendilerini diğerlerinden ayıran; ırkı, cinsiyeti, fiziksel özellikleri, aksanı, iş arkadaşlarından daha az ya da daha çok görgü ve terbiyeye sahip

olması gibi özelliklerinden dolayı yıldırıma maruz kalabilmektedir. Bununla birlikte, daha önce hüküm giymiş bir kişi de yıldırıma hedef olabilmektedir (Davenport ve diğerleri, 2003, s. 53).

Yapılan araştırmalarda, Türkiye’de erkeklerin yıldırıma maruz kalma oranının kadınlara göre daha yüksek olduğu ve nedeninin Türk toplumunun kültürel yapısı olarak ortaya çıktığı tespit edilmiştir. Bu durum, Türk toplumunun kültür yapısında bir kadına yönelik olumsuz tutum ve davranışların hoşgörü ile karşılamamasından kaynaklanmaktadır. Örneğin, benzer olumsuz davranış bir kadına ve bir erkeğe karşı uygulandığında, kadına karşı sergilenen tutum, bu davranışlara tanıklık edenler tarafından daha çok tepki görmektedir. Aynı olumsuz davranışa maruz kalan erkek için “erkektir kendini korur” düşüncesi hâkim olmakta ve erkeğin kendini koruması beklenmektedir (Ertürk, 2013a, s. 163). Bu sebeplerden dolayı yıldırıma maruz kalındığında, örgütün insan kaynakları bölümlerinin gerekli tedbirleri almaları ve uyarılarda bulunmaları önem arz etmektedir.

2.4.3. Sosyal Nedenler

Çalışma hayatında yıldırma eylemlerinin görülme sıklığı, toplumda yer alan sosyal, ekonomik, kültürel ve ahlaki norm ve değerleri ile yakından ilgili olarak görülmektedir. Bölgeler arasında göç yapılması, yabancılaşma, özgüven eksikliği, hemşerilik bağı yoluyla etkileşim kurma işyerinde psikolojik yıldırmayı besleyen bir ortam oluşturmaktadır. İşyerinde psikolojik yıldırıma ortam oluşturan toplumsal kurallar ve değerlerin en önemlileri, güçlü olanın bireylerin zayıf olanları yok etme algısı, ortak duyarlılık alanları ve ortak çalışma kültürünün yok sayılması, bireylere yeteneklerinin üstünde işler yüklenmesi değişim ve yeniliklerin çalışanların olumsuz etkileyecek biçimde kullanılması olarak sıralanmaktadır (Atman, 2012, s. 165).

Ayrıca, bir toplumun zamana bakışı, yardımseverlik, işbirliği, farklı yaşam tarzlarına gösterdiği anlayış ve hoşgörü gibi etkenler işyerlerindeki ilişkileri de etkilemektedir. Bazı toplumların barındırdığı yıldırma eylemlerini tetikleyen özellikler ve etkileri şu şekilde açıklanmaktadır (Çobanoğlu, 2005, s. 67):

- *Bireysellik*: Aşırı bireyselleşen kurumlarda, çalışanlar kendi davranışlarından sorumludur. İşyerine uyum sağlayıp sağlayamamak bireyin kendi sorunu olarak görülmektedir.

- *Yenilikçilik*: Bir işyerinde yönetim değişiklikleri sonucu bazı yenilikler meydana gelmektedir. Yapılacak sık ve anlamsız değişiklikler yıldırma ortamını desteklemektedir.
- *Verimlilik*: Verimli olabilmek için bireylerin çok çalışmaları gerekmektedir. Bazı çalışanlar verimli olabilmek için çok çaba sarf ederken, bir kısım çalışanlar ise işleri umursamamaktadır. Çok çalışan bireyler, diğerleri için bir tehdit olarak algılanmaktadır.
- *Rekabet*: Kimi durumlarda insanlar ve kurumlar arası rekabet acımasız bir hal almaktadır. Bunun sonucu olarak çalışanlar birbirine karşı saldırgan eylemlerde bulunabilmektedir.
- *Sınırsız Özgürlük*: Yöneticiler, örgütte verimli olabilmek ve rekabet şartlarında örgütleri ayakta tutabilmek için kendilerinde sınırsız bir özgürlük duygusuna kapılabilmektedirler. Bu duygu, yöneticilerin tarafsız ve eşit davranamamalarına sebep olmaktadır.

Örgüt içinde, çalışanlar bulundukları sistemlerin hedefleri için işbirliği yapmış olsalar da, bireysel olarak kendi performanslarını düşünmek zorunda oldukları için aralarında bir rekabet ortamı oluşmaktadır. Bu rekabet ve üstün olma duyguları, çalışanları zaman zaman birbirleriyle karşı karşıya getirmektedir. Dolayısıyla, çalışanlar her ne kadar bir düzen içerisinde iş görmekte olsalar da, birbirlerine karşı olumsuz davranışlar sergileyebilmektedirler. Bu davranışlar, çalışanların birbirlerine yıldırma uygulamasıyla sonuçlanabilmektedir (Ertürk, 2013a, s. 160).

Bireylerin örgüt içindeki sosyal oluşumlara katılamaması ya da sosyal ilişkilerde çekingen davranışlar sergilemesi onların yıldırma eylemleri kurbanı olma olasılıklarını arttırmaktadır (Zapf, 1999, s. 83). Bir sosyal gruba katılmak örgütte bir bütünün parçası olmak anlamına gelmektedir. Dolayısıyla, saldırgan kişi, gruptaki bir kişiyi yıldırma isterse, grubun tüm üyeleriyle karşı karşıya kalabilmektedir. Bu durumdan çekinerek yıldırma eylemi uygulamaktan vazgeçebilmektedir (Ertürk, 2013a, s. 160).

İş hayatı gittikçe daha da yarışmacı bir hal almaktadır. Bu yüzden, verimlilik ve kârlılık gibi etkenlerin yanında insana değer veren iş ortamlarının oluşturulması için, yıldırma belirtilerinin zamanında fark edilip önlem alınması, örgütte yöneticilerin üstlenmesi gerektiği çok önemli görev haline gelmektedir (Baltaş, 2003).

2.5. Yıldırmanın Etkileri

Yıldırma eylemleri çok karmaşık bir süreci kapsadığı için hangi davranışların yıldırma davranışı olarak kabul edilmesi gerektiği konusunda bir netlik bulunmamaktadır. Bunun sebebi, bireyler arasında farklılıkların olmasıdır. Buna göre, yaşanan bir saldırının derecesi kişinin yaşadıklarına, hissettiklerine ve sahip olduğu özsaygı düzeyine bağlı olarak değişmektedir. Bir olayda yıldırma olarak görülen eylemler, bazı bireyler için ağır ve kabul edilemez davranışlar olarak değerlendirilirken, bazı kişiler için çok fazla ciddiye alınmayı gerektirmeyecek şekilde hafif saldırılar olarak görülebilmektedir. Fakat yıldırmanın eylemlerinin yaşanmasıyla birlikte bazı etkileri de beraberinde getirdiği gözlemlenmekte ve kabul edilmektedir (Kök, Bursalı ve Eroğlu, 2014, s. 50).

Çalışma hayatında uygulanan psikolojik yıldırma öncelikle bireyi, sağlığı ve psikolojisi açısından olumsuz yönde etkilemektedir. Sağlığı ve psikolojisi bozulmuş olan birey, içinde bulunduğu örgütü olumsuz etkilemekte ve son olarak örgüt yapısı olumsuz etkilenen işyeri de kendi toplumuna ve ülke ekonomisine zarar vermektedir. Yıldırma eylemleri, yalnızca hedef alınan kişilere uygulansa da etkileri ülke ekonomisini etkileyecek kadar geniş çapta olmaktadır (Güloğlu, 2014, s. 31).

Günümüzde daha fazla sözü edilmekte olan psikolojik yıldırma olgusu, önlenmesi mümkün olan bir sorundur. İşyerinde karşılaşılan yıldırma eylemleri, hem çalışanlar hem de örgüt açısından istenmeyen sonuçlara sebep olmaktadır. Dolayısıyla, mağdurun ve örgütün yaşadığı zararlar, bütüncül bir şekilde değerlendirildiğinde toplumu da etkilemektedir (Gül, Alçalar, Kayı, Özel ve Özgülnar, 2010, s. 1918) . Bu çalışmada, psikolojik yıldırma etkileri birey, örgüt ve toplum açısından üç grupta incelenecektir.

2.5.1. Bireysel Etkileri

Örgütlerde yaşanan psikolojik yıldırma sürecinde en büyük zararı gören mağdur kişi olmaktadır. Kasıtlı ve planlı bir şekilde uygulanan yıldırma eylemlerinin etkileri, birey üzerinde yavaş yavaş kendini gösteren zararlar şeklinde ortaya çıkmaktadır. Yıldırma sürecinde bireyler, sağlık açısından, sosyal ve ekonomik açıdan önemli derecede olumsuz etkilenmektedirler (Tetik, 2010, s. 86).

Yıldırma, bireyler üzerinde birçok psikopatolojik, psikosomatik rahatsızlıklar ve davranış bozukluklarına neden olmaktadır. Fakat hangi mağdurun ya da kaç tane mağdurun sağlık

sorunu yaşayacağı bilinmemektedir. Bireylerin sağlık sorunları yaşamalarında yıldırma eylemlerine maruz kalma sıklıkları ve süreleri etkili olmaktadır. Ayrıca, mağdurların sahip olduğu kişilik yapısı bu hastalıkların artmasında ya da hastalıktan korunmasında belirleyici bir rol oynamaktadır. Bunlara ek olarak, depresyon, endişe bozuklukları, uyum bozukluğu ve Travma Sonrası Stres Bozukluğu (PTSD) gibi rahatsızlıklar da yıldırmaya maruz kalan bireylerde teşhis edilmektedir (Casitto, Fattorini, Gilioli ve Rengo, 2003, ss. 16-17).

Travma Sonrası Stres Bozukluğu teşhisi, mağdurları derinden etkileyen olaylar sonucunda kurbanlar tarafından tipik olarak sergilenen stres belirtilerine dayanarak yapılmaktadır. Bu durumun ayırt edici belirtileri, yeniden tecrübe etme, kaçınma, hissizleşme ve uyarılmadır. İlk olarak, sarsıntı, tekrar eden acı dolu hatıralar ve sık sık görülen kâbuslar yoluyla yeniden yaşanmaktadır. İkinci olarak, Travma Sonrası Stres Bozukluğu yaşayan kurbanlar, bu yaralayıcı olaylara ilişkin uyarıcılardan kaçınmakta ve umursamaz davranmaktadırlar. Son olarak, bireyler, uyku sorunları, odaklanma güçlükleri, gergin, rahatsız edici davranışlar ve beklenmeyen uyaranlara aşırı tepki gösterme gibi durumlarla uyarılmaktadır ((Einarsen ve Mikkelsen, 2003, s. 130).

Tablo 2

Yıldırmanın Bireyin Sağlığı Üzerindeki Etkileri

Psikopatolojik Rahatsızlıklar	Psikosomatik Rahatsızlıklar	Davranış Bozuklukları
Kaygı tepkisi	Tansiyon yüksekliği	Agresif tepkiler
Duyarsızlık	Astım krizleri	Yeme alışkanlıklarının bozulması
Kaçınma tepkileri	Çarpıntı	Alkol ve uyuşturucu kullanımının artması
Odaklanma sorunları	Kalp krizi	Sigara kullanımı
Depresif ruh hali	Deri hastalıkları	Cinsel bozukluklar
Korku tepkileri	Saç dökülmesi	Toplumdan uzaklaşma
Geçmişe dönme	Baş ağrısı	
Güvensizlik	Eklem ve kas ağrıları	
Uykusuzluk	Denge kaybı	
Çabuk öfkelenme	Migren	
Melankoli olma	Karın ağrısı	
Ruh hali değişkenliği	Ülser	
Sürekli kâbus görme		

Kaynak: Casitto ve diğerleri, 2003, s. 16

Tabloda görüldüğü gibi, sürekli olarak uygulanan psikolojik yıldırmanın, mağdurun sağlığı üzerinde birçok olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Bu rahatsızlıklar gün geçtikçe kendini göstermektedir. Anlamsız korkular ve heyecanlar, yüksek tansiyon, dikkati toplayamama, ellerin terlemesi ve titremesi, titreme, boğazda düğüm veya havasız kaldığını hissetme, baş ağrıları, sırt ağrıları, bağışıklık sisteminin zayıflaması, mide ve bağırsak rahatsızlıkları, iştahsızlık, zayıflama, deri üzerinde döküntü ve kaşıntı olması gibi etkiler fiziksel rahatsızlıklar içerisinde değerlendirilmektedir. Psikolojik yıldırmaya maruz kalan bireylerde, ruhsal açıdan özgüven ve özsaygıyı yitirme, depresyon, sıkıntı, endişe, unutkanlık, ani öfkelenme, yaşama isteğinin azalması ve terk edilmişlik duygusu gözlenmektedir (Tınaz, 2006a, s. 24) . Ayrıca, kurbanlar, düşmanlık duygusu, aşırı hassasiyet, hafıza kaybı ve gerginlik gibi duyguları da yaşamaktadırlar (Einarsen ve diğerleri, 2003, s. 129).

Klinik yönden değerlendirildiğinde, yıldırma eylemleri bireyleri çok ciddi derecede etkilemektedir. Sosyal açıdan, birey toplumdan uzaklaşmakta, küçük düşürülmekte, işsiz bırakılmakta ve sosyal olarak uyumsuz bir birey konumuna düşmektedir. Yıldırma eylemleriyle baş etmede sosyal durumlar etkili olduğu için sosyal kaynaklarını yitirmektedir. Psikolojik açıdan kendisini tamamen umutsuz ve çaresiz hissetmekte, yasal olarak bir çıkar yol elde edemediğinde ise aşırı derecede öfke, endişe ve dengesizlik yaşamaktadır. Psikosomatik ve psikiyatrik açıdan ise bireyler depresyon, hiperaktivite ve üzerlerinde aşırı baskı hissetme gibi rahatsızlıklarla yüzleşmektedirler (Leymann, 1990, ss. 122-123).

Psikolojik yıldırmanın bireyin yaşam kalitesine yönelik etkileri göz önüne alındığında, kurbanın kendine olan güvenini yitirdiği, bu durumun sonuçlarının ailesiyle, arkadaşlarıyla, sosyal çevresi ve iş çevresiyle olan etkileşimlerinde yaşadığı görülmektedir. Kurban şaşkınlaşmakta, beceriksizleşmekte, korku, utanma ve çekinme gibi sonuçlarla karşılaşmaktadır. Bu durum, hem örgüt içinde hem de kişiler arası ilişkilerde bu şekilde sürmektedir. Birey, sosyal topluluklardan kaçınmakta, fiziksel hastalıklardan yakınmakta, sosyal randevularını unutmakta, aile ilişkileri kopmakta ve diğer sorumluluklarını verimli bir şekilde yapmada güçlük çekmektedir (Rayner, 1997, s. 178).

Psikolojik yıldırma mağduru bireyin aile yaşantısına bakıldığında, ailesine olan görev ve sorumluluklarını yerine getiremediği, ailevi sorunlara karşı hoşgörülü olmadığı ve ailesiyle olan paylaşımının azaldığı görülmektedir. Bu şekilde devam eden ilişkiler

gittikçe kötüleşmekte, mağdur evliliğinde sorunlar yaşamakta ve sonunda bu durum boşanmayla sonuçlanabilmektedir. Mağdur gelirin azalması ve sağlık giderlerinin artması nedeniyle sıkıntılar yaşayarak ailesine karşı saldırgan davranışlarda bulunabilmekte ve şiddet uygulayabilmektedir. Mağdur bireyin bu davranışları çocuklarının okul performanslarının kötüleşmesine sebep olmaktadır. Sonuç olarak, psikolojik yıldırma eylemleri sadece kurbanı değil ailesini de olumsuz bir şekilde etkilemektedir (Casitto ve diğerleri, 2003, s. 20).

Psikolojik yıldırma mağdurları, örgütte her an kötü bir muamele ile karşılaşacaklarını düşündükleri için sürekli olarak kendilerini tetikte ve gerilim içerisinde hissetmektedirler. Dikkatlerinde “örgütte acaba bugün beni hangi tatsız olay bekliyor” sorusu bulunmaktadır, bu yüzden işlerine odaklanamamakta ve çalışmalarında verimli olamamaktadırlar. Mağdurlar, yaşadıkları psikolojik yıldırma sürecinden bir zaman sonra örgütteki her davranışa aşırı hassasiyet göstermekte ve kendilerine iyi niyetle yaklaşılsa bile bunu ani tepkiler vererek saldırgan davranışlar sergileyebilmektedir. Bu durum mağdurun yıpranmasına ve kendini hissetmesine neden olmaktadır (Yaman, 2009, s. 44).

Yıldırma sonucunda bireyin mutlaka iyi bir psikoterapiye ve kendisine uygun ilaç tedavisine ihtiyacı olmaktadır. Bu konuda bireye yardımcı olacak uzmanın, yıldırma konusunda yeterince bilgi sahibi olması gerekmektedir. Ayrıca bireyin, psikolojik yıldırma süreci sonucunda kurban konumunda olması, hukuki açıdan incelenmesi ve konuyla ilgili uzman bireylerin gerekli önlemleri alarak kurbanın haklarını koruyucu çözümleri üretmeleri gerekmektedir (Tınaz, 2006a, s. 25).

Psikolojik yıldırmanın kurban üzerindeki etkileri çok geniş bir yer kaplamaktadır. Bireyler hem bedensel hem de psikolojik açıdan ciddi sorunlar ve hastalıklar yaşamaktadırlar. Bu durumun göz ardı edilmesi, rahatsızlıkların daha da önemli boyutlara taşınmasına sebep olabilmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde hem bireysel planda hem de örgütsel düzeyde önlemler alınması ve müdahalelerin yapılması gerekmektedir (Poussard ve Çamuroğlu, 2009, s. 70).

2.5.2. Örgütsel Etkileri

Yıldırma sürecinin örgüt üzerindeki etkileri oldukça önemlidir. Yıldırma süreci, örgütsel öğrenme, örgütsel barış ortamı, uzlaşma ve sorun çözme gibi örgütsel süreçleri ortadan kaldırmakta ve çatışmaların yaşanmasına neden olmaktadır. Kötü bir şekilde yönetilen

çatışma durumları, örgütlerin enerji kaybetmesi sonucunu doğurabilmektedir. Bunun sonucunda, çalışanlar arasındaki grup dinamiklerinin yok olması, takım ruhunun oluşmaması ve örgütlerin çatışan tarafların arenası haline dönüşmesi gibi sorunlar ortaya çıkmaktadır. Bu süreç, üst yönetimden alt birime kadar tüm örgütü etkilemekte ve birçok huzursuzluğun, çatışmanın ve karışıklığın oluşmasına neden olmaktadır. Bu durum, kaynaklarını verimli ve etkili kullanamayan, sinerji yaratamayan ve verimsiz bir işgücünün oluşmasına ortam hazırlamaktadır (Cemaloğlu ve Ertürk, 2009).

Psikolojik yıldırma davranışlarının bireysel olduğu kadar örgütsel açıdan da yıkıcı olmaktadır. Öncelikle, örgüt deneyimli çalışanlarını kaybetmekte, yeni işe alımlar ve eğitim masraflarında bulunmaktadır. Psikolojik yıldırma davranışına maruz kalan birey sık sık hastalık izni almakta ve örgütün verimliliğinin düşmesine sebep olmaktadır. Buna ek olarak, istifa etmek zorunda kalan ya da işten atılan bireyler yasal yollarla haklarını arayarak örgütü ekonomik olarak zarara uğratmaktadır (Tetik, 2010).

Psikolojik yıldırma eylemlerinin görüldüğü örgütler sosyal açıdan da zarar görmektedir. Örgütte çalışanlar çalışma şartlarından memnun değilse ve yıldırma davranışlarına maruz kalıyorsa örgüt ortamında yaşadıklarını toplum içinde dile getirmektedirler. Bu durum örgüt içindeki ekip çalışmasının ve birliktelik ruhunun zarar görmesine, örgütün işlerinde başarılı olamamasına ve böylelikle saygınlığını yitirmesi ve adının lekelenmesine sebep olmaktadır (Tınaz, 2006a, s. 25).

Örgüt, yıldırmaya maruz kalan birey bazında da etkilenmektedir. Mağdurların yaşayacağı kaslarla ilgili gerilim, otonom sinir sistemi ve aşırı duyarlık problemleri, mağdurun iş ve iletişim boyutlarında etkinliğini kaybetmesine neden olmaktadır (Leymann, 1996, s. 174). Mağdur kişiler, daha yavaş ve daha dikkatsiz iş yapmaya başlamakta, örgüt içinde fiziksel olarak bulunmaktan kaçınmakta, bu yüzden izin alma, işe gelmeme veya geç gelme gibi davranışları sıklaşmaktadır. Ayrıca mağdur, manevi yönden örgütle bağlı olmaktan rahatsızlık duymakta ve örgüte karşı bir soğukluk hissetmektedir (Ertürk, 2013a, s. 163).

Ayrıca, örgütte iş gücü devri yükselmekte, gittikçe artan huzursuzluk ortamından ve çatışmadan kaçınmak için arayışlar başlamaktadır. Bireylerin, işlerine ve örgütlerine olan bağlılık duyguları azalmakta ve çalışanlar daha iyi bir çalışma ortamı olan örgütlere geçmek için fırsatları değerlendirmektedirler. Bu durum sonucunda, iyi yetişmiş çalışanların işi bırakması ile örgütte mevcut olan deneyim yitirilmekte, yeniden işe alımlar olacağından dolayı eğitim maliyeti artmaktadır (Atman, 2012, s. 168).

Psikolojik yıldırma eylemlerinin örgütlere psikolojik ve ekonomik olarak etkileri bulunmaktadır. Psikolojik etkilere bakıldığında, örgüt içinde bireyler arasında anlaşmazlık ve çatışmaların yaşanmasıyla birlikte olumsuz bir örgüt iklimi oluşmaktadır. Bununla birlikte, örgüt kültürü değerlerinde çöküş yaşanmakta, güvensizlik ortamı oluşmakta, örgütte saygı azalmakta ve bireylerdeki isteksizlikle yaratıcılık azalmaktadır. Diğer yandan, çalışanların performanslarının düşmesi, işin kalitesinin azalması, çalışanlara tazminat ödenmesi, eğitim etkinliklerine yapılan masraflar, mahkeme giderleri, işsizlik maliyetleri ve erken emeklilik ödemeleri gibi etkenler yıldırmanın örgütler üzerindeki ekonomik etkilerini kapsamaktadır (Tınaz, 2006a, ss. 25-26).

2.5.3. Toplum Ve Ülke Ekonomisi Üzerindeki Etkileri

Örgütlerde görülen psikolojik yıldırma eylemleri, yıldırmaya maruz kalan birey üzerinde, çalışanlar arası ilişkilerde, örgütlerde ve örgütün tüm çevresinde önemli ve uzun dönemli zararlara yol açmaktadır. Psikolojik yıldırma eylemleri sonucunda, çalışanlar işlerini kaybetmekte, güvenlik olgusunu yitirmekte, ruhsal ve fiziksel sağlığının bozulmasıyla birlikte ağır bir bedel ödemektedir. Bu durumun dolaylı bir şekilde örgüt ve topluma yansımakta, düşük verim ve üretim, ürün kalitesinin bozulması, firma saygınlığının yitirilmesi ve müşteri sayısında azalma şeklinde kendini göstermektedir (Tınaz, 2011, s. 178).

Yıldırmanın bireyden topluma kadar olan etkileri aşağıdaki tabloda şöyle özetlenmektedir:

Tablo 3

Parasal ve Psikolojik Maliyetler

Etki Alanı	Psikolojik Maliyetler	Parasal Maliyetler
Bireyler	• Stres • Duygusal Rahatsızlıklar • Fiziksel Rahatsızlıklar • Kazalar • Sakatlıklar • Tecrit edilme • Ayrılık Acıları • Mesleki Kimlik Kaybı • Arkadaşlıkların kaybı	• İlaçla ayakta tedavi • Terapi • Doktor faturaları • Hastane faturaları • Kaza masrafları • Sigorta primleri • Avukat ücretleri • İşsizlik • Kapasite altı çalıştırılma

	• İntihar /Cinayet	• İş arama • Taşınma
Aileler	• Çaresiz kalma acısı • Karmaşa ve çatışmalar • Ayrılık ve boşanma acısı • Çocuklara etkileri	• Ailenin gelir kaybı • Ayrılma veya boşanma masrafları • Terapi Masrafları
Örgütler	• Anlaşmazlıklar • Hastalıklı şirket kültürü • Düşük Moral • Kısıtlanmış yaratıcılık	•Hastalık izinlerinin artması •Yüksek personel hareketi maliyeti • Düşük verim • Düşük iş kalitesi • Uzmanlık kaybı • Tazminat ödemeleri • İşsizlik maliyetleri •Yasal işlem /Dava masrafları • Erken emeklilik •Yükselen personel yönetim maliyetleri
Toplum/Topluluk	• Mutsuz bireyler • Politik kayıtsızlık	• Sağlık masrafları • Sigorta masrafları •İşsizlik ve kapasite altı çalıştırılmadan doğan vergi kayıpları •Kamu yardım programlarına talebin artması • Zihinsel sağlık programlarına talebin artması • Malulen emeklilik taleplerinin artması

Kaynak: Davenport ve diğerleri, 2003, s. 146-148.

Tabloda görüldüğü gibi, işyerlerinde uygulanan psikolojik yıldırma, çalışma ilişkilerini bozmakta, toplum içinde mutsuz bireyler ve ailelerin oluşmasına yol açmaktadır. Bununla birlikte, psikolojik yıldırma, kurbanın doktor muayenesi, tahliller gibi sağlık harcamaları artmakta; sağlık kontrollerinde harcanan zaman nedeniyle üretim süreçlerinde verimlilik düşmektedir. Dolayısıyla, işyerinde psikolojik yıldırma kurbanın toplumla ilişkisini zedelemekte, işverene ve devlete yük getirmektedir (Tümer, 2014, s. 19).

Toplum içinde mutsuz bireylerin sayısının artmasıyla olaylara karşı umursamazlık, işsizlik ve bireylerde intihar eğilimi de artmakta ve böylece aile ve toplum içindeki huzur bozulmaktadır. Ayrıca, vergi kayıpları, sosyal yardım kuruluşlarına talebin artması, zihinsel sağlık problemlerinin artması ve emeklilik istekleri toplumu ciddi derecede etkilemektedir (Çobanoğlu, 2005, s. 99).

Psikolojik yıldırma davranışları, hedef alınan kişi veya kişilerin işten ayrılmasını neden olarak, deneyimli çalışanların ve bu süreçte tanık olarak çalıştıkları kuruma güvenini yitiren bireylerin işten ayrılmalarıyla sonuçlanmaktadır. Bu nedenle, işe alım, işe uyum, eğitim ve gerekli tecrübeye ulaşma hem zaman almakta, hem de ciddi maliyetler doğurmaktadır (Kaya, 2015, s. 83).

İşyerlerinde psikolojik yıldırmanın orta ve uzun vadede topluma ve ekonomiye zarar verdiği yapılan çeşitli araştırmalarda ortaya konmuştur. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 2000 yılında yayınladığı rapora göre, Almanya'da her yıl psikolojik sağlık problemleri nedeniyle alınan izinler 2.2 milyon dolar maliyete neden olmaktadır. Almanya'da yapılan bir araştırmaya göre, 1.5 milyon çalışan işyerinde psikolojik tacize maruz kalmaktadır. İşyerinde yaşanan psikolojik taciz, ekonomik bakımdan yaklaşık olarak 13 milyar Avro zarara sebebiyet vermektedir. Birleşik Krallık Sağlık ve Güvenlik Bakanlığı'nın yayınladığı bir rapora göre işyerinde psikolojik taciz gibi işyeri sorunlarının neden olduğu iş stresinin ülke ekonomisine yıllık maliyeti yaklaşık 4 milyar sterlindir. Leymann'ın İsveç'te yaptığı bir araştırmaya göre, işyerinde psikolojik tacizin kişi başına düşen maliyeti 30.000 ile 100.000 dolar civarındadır (Tümer, 2014, s. 20).

2.6. Psikolojik Yıldırma ile Başa Çıkma Yolları

Örgütlerde yaşanan çatışmaların daha tehlikeli boyutlara ulaşmasının önlenmesi için bir örgüt politikasının oluşturulması ilk olarak işverenlerin dikkat etmesi gerektiği önemli bir husustur. Üst kademelerden alt kademelere kadar tüm çalışanların çatışma durumlarıyla mücadele yöntemleri konusunda eğitim verilmesi ve örgüt politikasının uygun bir şekilde uygulanması yıldırma davranışlarını önleyici bir etken olmaktadır (Leymann, 1990, s. 180).

Psikolojik yıldırma ile mücadelede dikkat edilmesi gereken en önemli nokta, soruna ilişkin farkındalığın, mağdurun kendisi tarafından olduğu kadar; işveren, iş arkadaşları ve

tüm toplum tarafından aynı önemde sağlanmış olmasıdır. Konuya ilişkin herkesin, işyerinde yıldırma eylemlerini durdurmak için bir şeyler yapması ve mücadele etmesi gerekmektedir. Fakat bir olguyla mücadele etmek için, önce onun ne olduğunun bilinmesi gerekmektedir. Bu bağlamda, konuyla ilgili olarak kamuoyunun bilinçlendirilmesi ve duyarlılığının artırılmasına özen gösterilmelidir (Tetik, 2010, s. 86).

Psikolojik yıldırma süreci sonunda, zaman kaybı, performansın düşmesi, işin niteliği ve niceliğindeki düşüş, yeni çalışanların eğitim ve uyum maliyetleri, tazminat talepleri, sigorta, sağlık maliyetlerinin ve hastalık izinlerinin artması, işe gelememe nedeniyle iş yerinde üretimin azalması, ekip çalışmalarının ve çalışanlar arasındaki ilişkilerin bozulması gibi sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte, örgüte ilişkin olumsuz izlenimlerin oluşması gibi nedenlerden dolayı, psikolojik yıldırma ile hem örgütsel hem de bireysel olarak mücadele edilmesi gerekmektedir (Tutar, 2004a, s. 124).

2.6.1. Psikolojik Yıldırma ile Bireysel Başa Çıkma Yolları

Bireylerin yıldırma eylemleri ile başa çıkmaları için öncelikle yıldırma olgusu konusunda yeterince bilgi sahibi olmaları gerekmektedir. Sonrasında, yıldırma davranışının farkına varılmalı, anlayışlı ve destekleyici arkadaş ve aile bireylerinden yardım istenmelidir. Bireyin yıldırma eylemine maruz kalması durumunda, bu eylemlerin günlükler tutarak ne zaman gerçekleştiğini ve nasıl hissettiğini kayıt altında tutması ciddi bir önem taşımaktadır. Ayrıca, mağdur birey sakin ve kibar bir şekilde eğer mümkünse, zorba kişi ile bu durumu konuşmalı ve davranışların kabul edilemez olduğunu belirtmelidir. Bu durum sonucunda herhangi bir çözüme varılmadıysa bu eylemler yönetici kişilere ve insan kaynaklarına bildirilmelidir (Sofield ve Salmond, 2003, s. 277).

Psikolojik yıldırma ile bireysel bir şekilde başa çıkabilmek için üç seçenek bulunmaktadır (Tutar, 2004a, ss. 125-126):

- *Yıldırma ile anlayış gösterme:* Yıldırma eylemlerinin tekrarlanma sıklığı veya şiddetine göre değişmektedir. Yıldırma, sistemli biçimde devam ediyor ve şiddeti artıyorsa, yıldırma eylemlerine anlayış gösterme doğru bir yöntem değildir. Yıldırma eylemleri, çok büyük bir stres oluşturmuyorsa çatışmaların artmaması için, zayıflık işareti vermeden bu duruma anlayış gösterilebilir.

- *Karşı savaş verme:* Birey yıldışma ile m¼cadele ederken zorba bireyin y¼ntemini se¼memeye dikkat etmesi gerekmektedir. Kurban, duruma uygun tepkilerle, ahlak ilkeleri ve yasaya uygun davranışlarla yıldışma uygulayan kişilere karşı m¼cadele etmelidir. Bu y¼ntemle birlikte kurban aynı zamanda sosyal destek bulmak i¼in ¼abalamalıdır.
- *Geri ¼ekilme:* Yıldışma uygulayan ve yıldışmaya maruz kalan kişiler arasındaki g¼¼ dengesi arasında b¼y¼k oransızlığın olması durumunda istenmeden se¼ilen bir yol olmaktadır; aksi halde kurbanın geri ¼ekilmesi, zorbayı cesaretlendirebilmektedir.

Yıldışma eylemleri ile bireysel m¼cadele y¼ntemleri i¼inde bazı hayatta kalma stratejileri bulunmaktadır. İlk olarak birey, ¼¼¼nt¼s¼n¼ bilin¼li bir şekilde yaşamalı, kendisi yalıtmamalı ve kurban zihniyetinden kurtulmalıdır. Daha sonra, değişime inanarak, sevdiklerinden destek alarak ve insanlarla bir arada bulunarak ¼zg¼venini geliştirici eylemlerde bulunmalıdır. Ayrıca, kendi yeteneklerine inanarak yeni beceriler el etmeye ¼alıřmalı, se¼eneklerinin olduğunun farkında olmalı ve olayları daha geniş bir bakış a¼ısıyla değerlendirmelidir. Son olarak, mantıklı bir plan yaparak bu durumun ¼stesinden gelebileceğine dair inan¼lı olmalıdır (Davenport ve diğerleri, 2003, s. 82).

Mağdurların, bilinmez ve ¼aresizlięin karşısında duyduğu korku ve endişeyle tek başına başa ¼ıkabilmesi zor olmaktadır. Bu a¼ıdan yıldışma konusunda yapılan bilgilendirmenin amacı, en az sayıda zararın oluşacağı şekilde olayın ¼onlenmesi, tedavi edilmesi, olaya m¼dahale edilmesi amacına y¼nelik bir eylem olmalıdır. Olgunun adı konmalı ve gerekli ¼onlemler alınmalıdır. İnsanlar, bir olguyu tanımayı ¼ğrendiklerinde, deneyimlerini ¼ok daha ger¼ek¼i bir bakışla değerlendirebilmektedirler. Ayrıca, yıldışmanın ve yarattığı zararların sebep olduğu korkunun şiddetinin, karşılaşılan şeyin ne olduğunun bilinmesi yıldışma eylemlerinin azalmasında ¼onemli bir etken olmaktadır (Tınaz, 2006a, s. 21).

Yıldışma eylemleri mağdurları ¼ğrenilmiř ¼aresizlik yaşayarak olumsuz deneyimleri genellemekte, i¼inde bulundukları durum i¼inde yapabilecekleri hi¼bir şey yokmuş gibi d¼ř¼nerek ¼aresizlik hissetmektedirler. Ancak, durum ne kadar zorlayıcı g¼r¼nse de mutlaka ¼ıkıř yolları aranmalıdır. Mağdur a¼ısından, kariyer ve gelecek hedefleri koyabilmek, planlarını hayata ge¼irebilmek ve ¼rg¼tte psikolojik yıldışmayla başa ¼ıkabilmek i¼in ¼ğrenilmiř ¼aresizlik duygusundan kurtulması, saldışan karşısında g¼¼¼l¼ olması ve mağdur rol¼ne girmemesi gerekmektedir (Poussard ve ¼amuroęlu, 2009, s. 86).

Örgüt içinde çalışanların yıldırma ile baş edebilmesi için yapması alması gereken önlemler şunlardır (Tınaz ve diğerleri, 2008, s. 71):

- Yıldırma konusunda bilgili kişilerden yardım almalıdır.
- Yıldırma davranışı karşısında işten ayrılmak veya kalıp mücadele etmek arasında düşünüp doğru ve en avantajlı kararı vermelidir.
- İşe gelmemek gibi bir karar verilmemelidir, çünkü yıldırma uygulayan birey bu durum karşısında daha acımasız planlar yaparak rahat hareket edecektir.
- Mağdur kişi maruz kaldığı eylemlerin başkaları tarafından fark edilmesini sağlamalı, gerekirse yaşananlar ilgili kişi veya birimlere bilgi vermelidir.
- Yasal koruma için yıldırma konusunda bilgili ve iş hukukunda uzman hukukçulara başvurulmalıdır.
- Mağdur yaşadığı yıldırma eylemleri konusunda somut kanıtlar elde etmeli, inandırıcı tanıklar bulmalı ve kendi içine kapanarak bir kenara çekilmemelidir.

Bu önlemler yıldırmaya engel olmuyorsa hukuksal başvuru için yeterince malzeme toplanmış olur. Suç olarak tanımlanması da uygulamaların azalmasında katkı sağlayacak olup, hem yıldırma uygulayıcılarının geri çekilmesini sağlayacak hem de kurbanların çaresiz kalmasını engelleyecektir. Avrupa’da konuyla ilgili çok sayıda dava bulunmakta ve ağır para cezaları ve yaptırımlar uygulanmaktadır. Benzer davaların Türkiye’de de açılmasının sağlanması, yıldırma konusunda bir bilinç oluşturulması ve işverenin keyfi davranışlarının sınırlandırılması ve ortadan kaldırılması, sivil toplum örgütleri, sendikalar ve en önemlisi avukatların bu konuda etkinliklerinin artırılması yıldırma eylemlerinin azaltılması yönünde önemli bir gelişme olacaktır (Baykal, 2014, s. 633).

2.6.2. Psikolojik Yıldırmayla Örgütsel Başa Çıkma Yolları

Örgütte yıldırma eylemlerini engelleyebilmek için ilk olarak, örgüt içindeki rahatsızlıkları zamanında tespit edilmesi gerekmektedir. Bu yüzden, yöneticiler, yıldırma davranışları ile ilgili olarak erken uyarı belirtilerinin farkına varmalı, bunları izlemeli ve gereken önlemleri almalıdırlar. Erken uyarı belirtilerinin dikkate alınması, yıldırmanın neden olacağı işgücü maliyetlerini azaltmakta, verimliliği arttırmakta, moral bozukluğunu engellemekte, yıldırma mağduru veya yıldırma eylemlerini gözlemleyenlerin motivasyonlarını olumlu yönde etkilemektedir (Kirel, 2007, s. 323).

İş yerinde yıldırma eylemlerinin varlığı fark edildiğinde, psikolojik yıldırmanın yapısının ayrıntılı olarak analiz edilmesi için şu sorulara cevabı aranmalıdır (Tutar, 2004b, s. 130):

- Psikolojik yıldırma nedeni olan anlaşmazlığın ortaya çıkış sebebi nedir?
- Anlaşmazlığın kapsamına gire kişiler ve gruplar kimlerdir?
- Psikolojik yıldırma nasıl bir gelişme göstermiştir?
- Anlaşmazlığı başlatan ve sürdüren görünürde olmayan gizli kişiler kim ve faktörler nelerdir?
- Anlaşmazlığın çözümü için tarafların takındıkları tutumlar nasıldır?
- Anlaşmazlığın büyümesi söz konusu ise, buna ne gibi hususlar sebep olmuştur?
- Muhtemel çözüm sonucunda hangi tarafın ne tür bir çıkar ve güç kaybı olabilecektir?
- Birden fazla çözüm var mıdır?
- Anlaşmayı kökünden çözmeden geçici çözümlerle durum kurtarılabilir mi?
- Örgüt çözümün uygulanabileceği bir ortama sahip midir?
- Örgütsel koşullar hangi çözüm yöntemleri için uygundur?

Örgütün amacını ve etkinliğini olumsuz bir şekilde etkileyen bu davranışlarla mücadelede en önemli görevler, örgüt yöneticilerine düşmektedir. Bu kişilerin, örgütteki çatışmaların farkında olmaları ve bunların çözümlerinde adil, yapıcı ve insani olmaya özen göstermeleri, yıldırma olgusunun sebepleri ve etkileri konusunda çalışanlarını eğitmeye istekli olmaları gerekmektedir. Psikolojik yıldırmaı önlemek için örgütün kalbinin insan olduğu düşüncesiyle, çalışanlarına daha güvenli bir iş ortamı yaratabilmek için, örgütün yönetim anlayışı yeniden düzenlenmelidir (Mercanlıoğlu, 2010, s. 42).

Yıldırma davranışlarını önlemede en önemli adım örgütlerde zamanında önlemler almak, yıldırmanın örgüte ve çalışanlara zarar vermesini engellemektir. Yıldırma olgusunu yönetme konusunda alınması gereken önlemler şöyle özetlenebilir (Kırel, 2007, s. 331):

- Örgütün kültürel yapısı oluşturulmalı, kültürel değerler çalışanlar tarafından benimsenmeli,
- Örgütte yıldırma eğilimleri ve bu eğilimlere sebep olan etkenler tespit edilmeli,
- Görev tanımları yapılmalı, çalışanların görev ve sorumlulukları belirlenmeli,
- Örgütlerde stres yaratıcı ortamlar ortadan kaldırılmalı,
- Etkili, güvenli, işinde uzmanı yöneticilerle çalışılmalı,
- Sürekli eğitim programlarından yararlanmalı,

- Örgütlerde uzman rehberler ve psikologlar çalıştırılmalı,
- Örgütlerde oluşturulan etik değerlerin çalışanlar tarafından benimsenmesi sağlanmalı,
- İletişime önem vererek, bireylerin yüz yüze iletişim kurabilecekleri uygun ortam yaratılmalı,
- İşe alım ve yerleştirme sürecinde kişilik ve iş uyumuna dikkat edilmeli,
- Yıldırma eyleminin örgüte olan maliyetleri belirlenmeli,
- Yıldırma davranışlarını önleyici hukuki önlemler alınmalı ve mağdurlar hukuken korunmalıdır.

Ayrıca, psikolojik yıldırmaı ortadan kaldırmada örgüt içindeki iletişim anlayışı önemli bir rol oynamaktadır. Psikolojik yıldırma ile baş etmenin en önemli yollarından biri de, yöneticiler ve çalışanlar arasında olduğu kadar, çalışanların çalışanlarla arasındaki çift yönlü iletişim sürecini etkili bir şekilde işlemesidir. Bu yüzden, hiyerarşik yapıdaki katılığın ve iletişim kanallarındaki zayıflığın önüne geçilmelidir. İş ve görev tanımlarının, yetki ve sorumlulukların anlaşılır bir şekilde yapılması, tanımlamalarda belirsizliklerin ortadan kaldırılması birçok sorunun aşılmasında etkili olduğu gibi, psikolojik yıldırmanın da ortaya çıkmasını ya da ortadan kaldırılmasını sağlamaktadır (Eğimli ve Bitirim, 2010, s. 61).

Yönetici konumundaki bireyler, yetkilerini kullanarak örgütün fiziksel ve beşeri düzenini, herhangi bir yıldırma eylemine sebep olmayacak şekilde düzenlemelidir. Mağdurun çalışma şartlarında bir iyileştirmeye gidilerek, ona değer verildiğı hissettirilmelidir. Ayrıca yönetici, tarafları bir araya getirerek, örgütün amaçlarına uymayan her tür tutum ve davranıştan uzak durmaları konusunda kararlı bir tavır göstermelidir (Tutar, 2004a, s. 125).

Örgütlerin yapısal olarak gerçekleştirebileceğı başa çıkma yöntemleri ise şu şekildedir (Turan, 2006, ss. 44-50):

- Örgütsel liderliğin kurumsallaştırılması,
- Örgütsel rolün yeniden düzenlenmesi,
- Örgütsel kültür ve iklimin düzenlenmesi,
- Örgütsel sağlığın iyileştirilmesi,
- Psikolojik yıldırmaya karşı örgütsel empati yapılması,
- Psikolojik yıldırmaya karşı açık yönetim anlayışı,

- İşin insancıl bir hale getirilmesi,
- Örgütsel bütünleşmenin sağlanmasıdır.

Örgütte, yıldırma eylemleri konusunda, yönetim düzeyindeki çalışanlar da dâhil olmak üzere tüm çalışanlara eğitimler verilmelidir. Bu eğitim, yıldırmanın tanımını, belirtilerini ve yıldırmanın etkileri içermelidir. Örgütteki yetkili kişiler, bu konudaki uzmanları davet ederek, yıldırma ile ilgili düzenli olarak seminerler ve çalışmalar düzenlemelidirler. Bu seminerler, yıldırma eylemlerini önlemeye ilişkin uygulamalı eğitimleri kapsamalıdır (Reichert, 2002, s. 9).

2.7. İş Doyumu Tanımı

Örgütlerin etkili ve verimli bir şekilde çalışarak başarılı olmasını sağlayan en önemli etken insandır, yani örgütün çalışanıdır. İnsan, örgüt için değerli bir kaynaktır. Örgütün elindeki bu kaynağı etkili ve verimli bir şekilde kullanması, örgütün amaçlarını gerçekleştirmesi, başarılı ya da başarısız olmasına etki eden en önemli etkenlerden biri olduğu kabul edilmektedir. Bu yüzden, bireyin işine olan tutumu ve işinden aldığı doyum, örgütün performansı ve verimliliği üzerinde etkili olmaktadır (Taşdan ve Tiryaki, 2008, s. 56). Etkili ve iyi yönetilen örgütler, çalışanların işbirliği içinde ve güdülenmiş bir şekilde örgütsel bağlılıklarının ve iş doyumlarının yüksek olmasını sağlamaktadır (Tella, Ayeni ve Popoola, 2007, s. 1).

İş doyumunu, bireylerin işlerinden duydukları mutluluk ve memnuniyet olarak tanımlanmaktadır (Hackman ve Oldham, 1975, s. 162). İş doyumuyla ilgili örgütsel çalışmalarda en sık kullanılan ve en geniş tanımı yaptığı kabul edilen Locke' a göre (1976, s. 1304) iş doyumunu, bireyin işini ve işiyle ilgili tecrübelerini değerlendirmesi sonucunda kişide oluşan zevkli ve olumlu hisler olarak açıklanmaktadır. Judge, Hulin ve Dalal (2009, s. 5), iş doyumunu kavramını, bireylerin işlerine gösterdikleri bilişsel ve duygusal öğeleri de içeren çok boyutlu psikolojik tepkiler olarak ele almaktadırlar.

Luthans'a göre (2010, s. 141) iş doyumunu, bireylerin yaptıkları işin sonucunda önemli olarak değerlendirdikleri beklentilerinin ne derece karşılandığına yönelik geliştirdikleri algılar olarak ifade edilmektedir. Bireyin iş doyumuna ilişkin algısı, işiyle ilgili duygularından çıkarım yapılarak, işinden elde ettiği gelirlerin beklentilerini karşılama derecesine bakılarak ve bireye iş ortamında nasıl davranıldığı incelenerek oluşmaktadır.

Spector'a göre (1997, s. 2), iş doyumu, bir kişinin işiyle ve işin farklı yönleriyle ilgili hissettiklerini kapsamaktadır. İş doyumu, bireyin işini sevip sevmediğinin, iş yerinde bireye yapılan muamelenin ve bireyin hem duygusal hem de psikolojik sağlığının nasıl olduğunun göstergesi olarak değerlendirilmektedir. Aynı zamanda, iş doyumu, örgütün işleyişine ve örgütün farklı bölümlerindeki olası sorunların tanınmasına ilişkin veriler sağlayan bir olgu olarak ifade edilmektedir.

İş doyumu, çalışanların işle ilgili tutumları, işe ve çalışmaya ilişkin tepkileri olarak tanımlanmaktadır. Bu tutumlar, olumlu ya da olumsuz olabilmektedir. Bireyin işine olan olumlu tutumları işinden memnun olma ya da iş doyumu olarak açıklanmaktadır. İş doyumu; işten duyulan genel doyum, ücretten duyulan doyum, güvenlikten duyulan doyum, sosyal çalışma koşullarından duyulan doyum, denetimden duyulan doyum, gelişme olanaklarından duyulan doyum olmak üzere farklı biçimlerde incelenmektedir (Eğimli, 2009, s. 36).

İş doyumu, çalışanın işi ve işyeri hakkındaki genel duygu, düşünce kalıpları hakkında fikir verebilecek önemli bir değişken olarak tanımlanmaktadır. Aynı zamanda iş doyumu, çalışanların bedensel ve zihinsel sağlıkları yanında, bireysel fizyolojik ve ruhsal duygularının da bir belirtisi olarak değerlendirilmektedir (Keser, 2005, s. 79).

Bireyler örgütte doyuma ulaşmak için bulunmakta ve bireylerin beklentileri, bu süreçte davranışları ve tutumları üzerinde etkili olmaktadır. Bireyler, örgütün hedeflerini gerçekleştirmeye çalışırken içsel olarak kendilerinin belirledikleri amaçlara ulaşmaya çabalamaktadırlar. Bu süre içinde, bireyler işlerine ilişkin tutumlar, duygular ve düşünceler geliştirmektedir. Bu tutumlar, duygular, düşünceler ve davranışlar kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Bir birey aynı işi yaparak doyuma ulaşırken, aynı işi yapan diğer bireyin o işten aynı düzeyde doyuma ulaşması beklenmemektedir (Özcan, 2013, s. 16).

İş doyumu, kişilerin örgütsel ortamda gerçekleştirdikleri çalışmalar sonucunda hem kendi bireysel amaçlarına, hem de örgütün hedeflerine ulaşmada önemli bir etkidir. İş doyumu, bireylerin işlerinden duydukları hoşnutluk olarak ifade edilmektedir (Kayıkçı, 2005, s. 509). Başka bir deyişle, çalışanların işlerinden hoşlanma seviyesi olarak düşünülmektedir. İş doyumu, bireylerin işlerine, iş ortamlarına veya iş arkadaşlarına ilişkin duygu düşünce ve davranışlarının bir sonucu olarak; işlerine yönelik genel bir tutumu ifade etmektedir (Yelboğa, 2012, s. 172).

İş doyumunun olması, bireyin işine karşı tutumun olumlu olması durumunda ortaya çıkan bir takım yönetsel ve davranışsal sonuçlar bulunmaktadır. İş doyumunu kavramı, çağdaş yönetim anlayışının önemli etkenlerinden biri olup, her şeyden önce bir sosyal sorumluluk ve ahlaki gereklilik olarak vurgulanmaktadır. Birey çalışma isteği duyuyor ve hayatının büyük bir kısmını iş yerinde geçiriyorsa, örgüt yönetiminin iş yerini ödüllendirici ve sorunsuz bir ortam haline getirmesi gerekmektedir (Akşit, 2010, s. 33).

2.7.1. İş Doyumu Kavramının Tarihsel Gelişimi

Genel olarak çalışanların işlerine ilişkin duygularının bir yansıması olarak tanımlanan iş doyumunu kavramından, ilk kez 1920'lerde bahsedilmiş fakat önemi tam olarak 1940'lı yıllarda anlaşılmıştır. İş doyumunu, bireyin fiziksel ve ruhsal sağlığıyla birlikte iş ortamındaki üretkenliğini de doğrudan etkilediği için önemli bir kavram olarak değerlendirilmektedir (Akşit, 2010, s. 32).

İş doyumunu ile ilgili yapılan çalışmalar, Elton Mayo tarafından gerçekleştirilen Hawthorne araştırmalarına kadar dayanmaktadır. Araştırmacılar, iş yerindeki ışıklandırma seviyesinin arttırılmasının işçilerin verimliliklerini arttıracakları hipotezini ortaya atarak deneylere başlamışlardır. Araştırma sonuçlarına göre, ışıklandırmanın arttırılması ilk başta verimliliği arttırsa da daha sonraki aşamalarda verimlilik seviyesinin aynı kaldığı gözlemlenmiştir. Bu durum, araştırmacıların çalışmalarını daha da derinleştirmesini sağlamıştır. İşçilerin çalışma saatleri kısaltılarak, dinlenme süreleri verilerek ve sosyal etkileşimlere olanak verilip daha iyi koşullarda çalışmaları sağlanmış ve verimliliğin de aynı derecede arttığı sonucuna varılmıştır (Gillespie ve Melby, 2003). Bu araştırmalar, işçilere karşı gösterilen tutum ve davranışın, verim ve ücretten daha önemli olduğunu ortaya koymuş ve işveren-işçi ilişkilerinin önemsenmesi gerektiğini vurgulamıştır (Bursalıoğlu, 2014, s. 28).

İş doyumunun belirlenmesi amacıyla birçok araştırmalar ve çalışmalar yapılmış ve bu çalışma sonuçlarından hareketle ilgili kuram ve yaklaşımlar üretilmiştir. Yapılan çalışmalarda iş doyumunu genel olarak işe yönelik tutumlar olarak ele alınmaktadır. Bu çalışmada da belirtildiği gibi, işle ilgili tutumlar içsel faktörler (kişisel özellikler) tarafından ya da dışsal faktörler (kişiyi etkileyen çevresel güçler) tarafından belirlenebilmektedir. Yani iş doyumunu birbirinden farklı birçok etken ile etkileşim içinde olmaktadır. Bu etkenlerden en önemlisi de motivasyondur (Sat, 2011, s. 12).

Motivasyon, davranışa enerji ve yön veren, insanı belirli bir amaca yönelik olarak harekete geçiren güç olarak tanımlanmaktadır. İstekleri, arzuları, gereksinimleri, dürtüleri ve ilgileri kapsayan genel bir kavramdır. Bir istek ya da ihtiyacın karşılanması için bir hedefe yönelip ve ihtiyacın karşılanmasına bağlı olarak bu davranışı sürdürmeye ya da sürdürmemeye karar verilmektedir (İstanbul Bilgi Üniversitesi Psikolojik Danışmanlık Birimi, 2011).

Kısaca, motivasyon tanımı çaba, süreklilik ve hedef gibi üç temel kavramdan oluşmaktadır. Bu kavramlar motivasyon teorilerinin süreç ve içerik kuramları olarak belirlenmesinde rol oynamaktadır. İçerik kuramları insanları güdüleyen etkenlere odaklanırken süreç kuramları motivasyonun nasıl gerçekleştiğini açıklamaktadır. En yaygın içerik kuramları arasında Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, Herzberg'in Motivasyon-Hijyen Kuramı ve Alderfer'in Varlık, İlişki ve Gelişme Kuramı yer almaktadır. Motivasyonun en temel süreç kuramları ise, Vroom'un Beklenti Kuramını, Adams'ın Eşitlik Kuramını ve Locke ve Latham tarafından geliştirilen Amaç Kuramını kapsamaktadır. (Lunenburg ve Ornstein, 2011, s. 79).

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramında, insanların gereksinimleri fizyolojik, güvenlik, ait olma, saygınlık ve kendini gerçekleştirme gereksinimleri olarak belirlenmiştir. İlk olarak, fizyolojik ihtiyaçlar içinde, yaşamın sağlıklı bir şekilde sürdürülebilmesi için gerekli olan yiyecek, içecek, barınma ve uyku gibi ihtiyaçlar yer almaktadır. Fizyolojik ihtiyaçların karşılanmasından sonra bireyler korunma ihtiyacıyla güvenli bir ortam arayışında olmaktadır. Hiyerarşinin üçüncü aşamasında, birey bir aileye, arkadaş topluluğuna ait olma ve sevgi ihtiyacı duymaktadır. Sonrasında, birey toplumdaki diğer bireylerin kendisine saygı duymasını, onu kabul etmesini ve ona değer vermesini istemektedir. Bu ihtiyacın karşılanması bireyin özsaygısının ve kendine güveninin artmasını sağlamakta; böylelikle birey kendini yeterli, becerikli ve topluma faydalı biri olarak değerlendirmektedir. Sonuçta, birey kendisinin mutlu olacağı bir iş yaptığı için kendini gerçekleştirmiş ve doyuma ulaşmış bulunmaktadır (Maslow, 1954, ss. 35-46).

Herzberg'in Motivasyon-Hijyen kuramına göre, çalışma ortamındaki bazı faktörler doyumla, bazı faktörler ise doyumsuzlukla ilişkilendirilmektedir (Ertürk ve Keçecioğlu, 2012, s. 40). Herzberg, bu faktörleri içsel ve dışsal faktörler olarak iki kısımda incelemiştir. İçsel faktörler işle ilgili olup, işin bilincinde olma, yapılan işin kendisi, sorumluluklar, başarılar, yükselme ve gelişme olanakları gibi güdüleyici etkenleri

kapsamaktadır. Hijyen faktörleri olarak da tanımlanan dışsal faktörler ise doyumsuzlukla ilişkilendirilmekte olan maaş, üst, ast ve iş arkadaşları olan ilişkiler, şirket politikaları ve yönetim, çalışma koşulları, iş yerindeki mevki, kişisel yaşam ve iş güveliği gibi etkenleri içermektedir. Herzberg'e göre, güdüleyici içsel faktörlerin varlığı yüksek bir iş doyumu sağlayabilir, bireylerin çalışma istek ve aruzlarını arttırabilir ve bu faktörlerin bulunmaması durumunda bireylerin çalışma isteği azalabilir. Diğer yandan, hijyen faktörlerinin pozitif olması iş doyumunu sağlayıp bireyleri çalışmaya güdüleyebilir; negatif olması durumunda ise güdüleyici etki ortadan kalkar, olumsuz şartlar iyileştirildiğinde çalışanları güdüleyebileceği gibi onlar üstünde güdüleyici etki göstermeyebilir (Tietjen ve Myers, 1998, s. 226).

Alderfer'in Varlık, İlişki ve Gelişme Kuramı (1969), Herzberg ve Maslow'un motivasyon kuramının geliştirilip başka bir şekilde ifade edildiği bir kuram olarak değerlendirilmektedir. Alderfer insanların temel gereksinimlerini, varlık (existence), ilişki (relatedness) ve gelişme (growth) kavramları ile açıklamaktadır. Varlık gereksinimleri, bireyin fiziksel olarak hayatta kalma isteğini belirtmekte olup Maslow'un kuramındaki fizyolojik ihtiyaçlar ile örtüşmektedir. İlişki gereksinimleri, bireyin hem iş ortamında hem de sosyal ilişkilerinde olumlu ilişkiler kurmasının önemini göstermektedir. Gelişme gereksinimleri ise, bireyin kendini geliştirmek için içsel bir istek ve ihtiyaç duyması ile ilişkilendirilmektedir (Luthans, 1995, s. 154).

Vroom'un Beklenti Kuramı dört varsayıma dayanmaktadır. İlk olarak, bireyler beklentileri, motivasyonu ve tecrübeleriyle bir örgüte dahil olmaktadır. Bu durum, kişilerin örgütteki davranışlarını etkilemektedir. İkincisi, bireyin davranışı bilinçli bir tercihin sonucunda ortaya çıkmaktadır. Üçüncüsü, her bireyin örgütten farklı bir beklentisi bulunmaktadır. Son olarak, kişiler, durumu kendileri için en uygun hale getirmek amacıyla seçenekler arasından tercih yapmaktadırlar. Beklenti kuramı, beklenti, araç ve değer olarak üç temel etkene sahiptir. Birey, kendi çabasının sağlayacağı performansa (beklenti), gösterdiği performansın ödüllendirileceğine (araç) ve ödül değerinin son derece yüksek olmasına (değer) inandığı derecede motive olmaktadır (Lunenberg, 2011, s. 3).

Eşitlik Kuramı, bireylerin iş doyumlarına katkı sağlayan adil dağıtılan ödüllere dayandırılmaktadır. Eşitlik, girdi ve çıktılar arasındaki denge olarak tanımlanmaktadır. Girdi, bireyin bir işi yerine getirmek için sahip olduğu eğitim, deneyim, yetenek, çaba ve tutum gibi özellikleri kapsamaktadır. Çıktı ise, çalışanın göstermiş olduğu performans

sonucunda elde ettiği kazançları içermektedir. Çalışanlar, hem kendilerine hem de iş arkadaşlarına eşit davranılıp davranılmadığını değerlendirmektedirler. Bireyler diğerk çalışanlara göre, iş yerinde elde ettikleri ödüllerin gösterdikleri çabayla uyuşmadığını hissettiklerinde eşitsizlik ortaya çıkmaktadır. Bu durum bireylerin iş doyumlarını etkilemektedir (Adams ve Freedman, 1976, s. 45).

Amaç Kuramına göre, çalışanlar işlerinde kendilerine belli hedefler saptamakta ve bu hedefleri gerçekleştirmek için çaba harcamaktadırlar. Bireyler kendilerine daha yüksek ve ulaşılması zor hedefler belirlediklerinde daha fazla çaba göstermektedirler. Bu durum onları hedeflerine ulaşmaları için daha fazla güdülemektedir. Hedefleri doğrultusunda çalışan birey işin gerektirdiklerini yapabildiğini ve başardığını gördüğünde yüksek bir iş doyumuna sahip olmaktadır (Locke ve Latham, 2006, s. 265).

2.8. İş Doyumunun Boyutları

Hackman ve Oldham (1975, s. 160) geliştirmiş oldukları İş Özellikleri Kuramında iş doyumunu kavramının işin, yetenek çeşitliliğı gerektirdiğı, bütünlük içerdiiğı, özerkliğe imkân tanıdığı, önemli olduğı ve geri besleme sağladığı derecede bireylerin güdülenmeleri ve iş doyumlarının yüksek olduğunu belirtmektedirler. Kişilerin gösterdikleri iş performansı sonucunda genel doyum (işin kendisiyle ilgili) ve özel doyum (iş güvenliğı, ücret, sosyal ilişkiler, terfi ve tazminat olanakları, vb.) sağladıklarını vurgulamaktadırlar. İş doyumunu, çalışanın işine karşı genel tutumunu etkileyen tüm etkenleri değerlendirerek açıklamak gerekmektedir. İş doyumunu, bireyin özellikleri, davranışları, merakları, ihtiyaçları, işin özellikleri ve iş koşullarının etkileşimi ile ortaya çıkmaktadır (Keskin, 2009, s. 91).

Spector'a göre (1997, s. 31), iş doyumunu boyutları; iş ortamı ve işle ilgili etkenlerin oluşturduğu çevresel faktörler ve bireyin kişilik özellikleri ve tecrübelerinin oluşturduğu bireysel faktörlerden oluşmaktadır.

2.8.1. Çevresel Faktörler

Bireyin iş doyumuna ulaşmasında işin genel görünümü, çalışana sağladığı sosyal ve ekonomik imkânlar ile iş ortamı şartları etkili etkenlerdir. Bunlar, bireysel yargılar

olmamakla birlikte toplumsal etkenler olarak görülmektedir; yargısal olmadıkları için analiz edilebilmekte, ölçülmekte ve karşılaştırması yapılabilmektedir (Sevimli ve İşcan, 2005, s. 57).

İş doyumuna etki eden faktörlerin saptanması amacıyla yapılan çalışmalar sonucunda; ücret, terfi, denetim biçimi, çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı, iletişim ve işin kendisi gibi faktörlerin iş doyumunu üzerinde önemli etkileri olduğu ortaya çıkmıştır (Üçüncü, 2016, s. 13).

2.8.1.1. Ücret

İş doyumunu etkileyen çevresel faktörlerden birincisi çalışana ödenen ücrettir. Çalışan işe karşı tutumunu, aldığı ücretin yeterli olması, adil olması ve ihtiyaçlarını karşılama derecesi belirlemektedir. Bireyler, çalıştığı örgütün uyguladığı ücret sisteminin adil ve beklentilerine uygun olmasını istemektedir. Ücret işin kişiden istediklerine, bireyin yeteneğine ve toplumun ekonomik yapısına göre adil ise çalışanın işine karşı tutumunun olumlu olması beklenmektedir. Alınan ücretin iş doyumunu açısından diğer iş arkadaşlarına göre dengeli olması yüksek olmasından daha büyük bir önem arz etmektedir (Sevimli ve İşcan, 2005, s. 58).

Bireyin kazandığı ücret çok boyutlu ve karmaşık bir özellik taşımaktadır. Ücret, bireyin hem temel gereksinimlerini hem de üst düzey ihtiyaçlarını karşılamasına olanak sağlamaktadır. Bireyler, aldıkları ücrete bakarak yönetimin kendilerine ilişkin görüşleri hakkında tahminde bulunmaktadırlar. Ücretin yüksek olması örgütün bireyden memnuniyetini, düşük olması ise memnuniyetsizliğini ifade etmektedir (Özkalp ve Kirel, 2010).

2.8.1.2. Terfi olanakları

Terfi çalışanlara, kişisel gelişme, daha çok sorumluluk alma ve yüksek sosyal statü imkânını sağlamaktadır. Terfi kararlarının dürüst ve adil bir şekilde yapıldığına inanan bireylerin iş doyumları daha yüksek olmaktadır (Çalışkan, 2005, s. 11). Örgütte yükselmenin taşıdığı anlam bireyden bireye farklılık göstermektedir. Yükselme birisi için, psikolojik gelişme, toplumda statüye sahip olma anlamına gelirken, bir diğeri için daha çok para kazanma, daha yüksek konuma ulaşma anlamına gelmektedir. Kişilerin yükselmeye bakış açısı farklılaştığı için bu durumdan elde ettikleri doyumun da farklı

olması beklenmektedir (Başaran, 2004, s. 387). Örgütte yükselme olanağını elde eden çalışanların işine olan bağlılığı ve çalışma isteği artarken terfi sisteminin açık bir şekilde belirlenmediği ve adil bir terfi sisteminin var olmadığı örgütlerde bireylerin iş doyumundan söz etmek mümkün olmamaktadır (Üçüncü, 2016, s. 26).

2.8.1.3. Çalışma koşulları

İş ortamı, bireyin iş verimliliğini ve performansını doğrudan etkilemektedir. Verimliliğin ve performansın olumlu sonuçlar vermesi bireyin iş doyumunun oluşmasında etkili olduğu gibi, iş ortamının sahip olduğu özellikler (aşırı soğuk ya da sıcak, tehlikeli, aşırı dikkat gerektirmesi vb.) bireyin işini istekli bir şekilde yerine getirmesinde etkili olmaktadır (Erdoğan, 1996, s. 236).

Örgütte çalışma şartlarının düzgün, iş yerinin temiz, ışıklandırmanın, ısının, renklendirmenin ve nem açısından insan sağlığına uygun fiziksel koşulların olması bireylerde iş doyumunu duygusunun oluşmasına olumlu bir şekilde etki etmektedir. Çalışma koşulları bireyin işini yapmasına izin vermiyorsa, iş ortamı sıcak, kirli, gürültülü ve tehlikeli ise bu durum iş doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir (Özkalp ve Kirel, 2010, s. 76).

2.8.1.4. İşin yapısı

Bireyin yaptığı işten doyum elde etmesi için öncelikle işini sevmesi ve beğenmesi gerekmektedir. Bireyin işini beğenmesi, işin bireyin becerilerini kullanmaya elverişli olması, yeniliklere ve gelişmelere açık olması, bireyi yaratıcılığa ve sorumluluk almaya teşvik etmesi, bireyi sorunları çözmeye istekli kılması anlamına gelmektedir (Başaran, 2008, s. 265).

İşin niteliği iş doyumunu genellikle olumlu yönde etkilemektedir. Birey zihinsel yönden zorlayıcı bir işi başarıyorsa ve çevredekiler bu başarıyı fark ediyorsa çalışan işinden yüksek derecede doyum elde etmektedir. Diğer yandan fiziksel zorluğun iş doyumuna etki etmediği düşünülmektedir. Aşırı ağır, yorucu ve yıpratıcı işleri yapmak toplumun takdirini kazanmak için yeterli olmamaktadır. Birey, kendi becerilerinin ve niteliklerinin üstünde bir işi yapmak zorunda kalırsa, bu durumda ortaya sıkıntı, moral bozukluğu çıkmakta; sonuçta, sıkıntı ve moral bozukluğu ise iş doyumsuzluğuna sebep olmaktadır (Sevimli ve İşcan, 2005, s. 58).

2.8.1.5. Denetim biçimi

Örgütün benimsediği denetim şekli, oluşturduğu kurallar ve bu kuralların uygulanış biçimi çalışanın iş doyumunu etkilemektedir. İlk olarak, örgüt yönetiminin çalışan merkezli olması gerekmektedir. Örgütün başındaki kişilerin, bireylerin iş yerindeki huzurunun sağlanmasında, işle ilgili herhangi bir yardıma ve tavsiyeye ihtiyaç duyup duymadıkları konusunda ilgili olmaları bireyin iş doyumunu açısından önem arz etmektedir. İkincisi, yönetimin çalışanlara işlerine ilişkin konularda karar verme süreçlerine katılmalarına olanak tanımaları gerekmektedir. Karar verme süreçlerine etkin bir şekilde katılan bireylerin iş doyumları olumlu yönde etkilenmektedir (Luthans, 1995, s. 127).

2.8.1.6. Amir ve çalışma arkadaşları

Örgüt amirinin temel amacı, üretime katılan etkenleri yüksek performansta kullanarak örgütün amaçlarına ulaşmasını sağlamaktır. Bireyler açısından amirin güvenilir ve kararlı olması gerekmektedir. Amirin bireylere, örgüt çıkarları ile çalışan çıkarlarını aynı ölçüde önemseydiğini göstermesi bireylerin iş doyumunu olumlu bir şekilde etkilemektedir (Üçüncü, 2016, s. 23).

Bireyin bir arada olduğu çalışma arkadaşlarının arkadaş canlısı oldukları, birbirlerini destekleyen bir şekilde çalışmalarını yürüttükleri örgüt ortamında bireylerin iş doyumları da yüksek olmaktadır (Özkalp ve Kirel, 2010, s. 76). Bireyin içinde bulunduğu çalışma grubu, ona destek, rahatlama, tavsiye ve iş konusunda çeşitli yardımlarda bulunduğu yapılan iş daha eğlenceli bir hale gelmekte ve bu tür bir ortam iş doyumunu beraberinde getirmektedir. Ancak, bu durumun tam tersi olduğu çalışma gruplarında, bireyin iş doyumunu olumsuz yönde etkilenmektedir (Luthans, 1995, s. 127). Yönetimin bireylerin sosyal gereksinimlerini karşılamalarına yardımcı olmak için iş yerindeki sosyal ilişkileri güçlendirmeye yönelik çaba harcaması iş doyumunu arttırmaktadır (Üçüncü, 2016, s. 18).

2.8.1.7. İletişim

İletişim, örgütte çalışanlar kendilerinden neler beklendiğini, işlerini nasıl yapmaları gerektiğini ve üstlerinin ya da iş arkadaşlarının kendileri ile ilgili neler düşündüklerini öğrenme olanağı bulmalarını sağlamaktadır. Örgüt ortamında bilginin iletilmesinin

yönetmel açıdan önemli olmasıyla birlikte bireylerin olumlu tutumlar edinmesinde iletişim önemli bir yere sahiptir (Ö. Bozkurt ve İ. Bozkurt, 2008, s. 3).

Yönetim açısından iyi bir iletişimin amacı; kişilerin birbirlerine bilgi vermesini, talimat aktarmasını, sistemli raporlar çıkarmasını, çalışanlar arası bilgi ve duygu birliğinin oluşmasını sağlamaktır. İyi iletişimin olmadığı durumlarda bilgi alışverişi eksik veya hatalı olabileceğinden örgütte zaman kaybı olmasına veya eksik işlemlerin yapılması sonucunda iş doyumunun azalmasına neden olmaktadır. Yeterli iletişimin doğru ve zamanında yapılması halinde amaca daha kısa sürede ulaşılabilmekte, çalışanlar emeğinin karşılığını daha kısa sürede görecekları için iş doyumuna ulaşmaları kolaylaşmaktadır (Samadov, 2006, s. 32).

2.8.2. Bireysel Faktörler

Bireylere gerekli örgütsel olanakların sağlanması bireyin iş doyumuna ulaşacağı anlamına gelmemektedir. Çünkü her bireyin sahip olduğu kişisel özellikler birbirinden farklıdır. İş doyum kavramı kişiden kişiye değişen bir özellik göstermektedir. Bu durum da kişinin değerlerine ve değerlerinin önem derecesine göre değişmektedir. Örneğin, bir birey için yükselme olanakları birinci planda doyum sağlarken diğer bir birey için ücret birinci planda olabilmektedir (Özaydın ve Özdemir, 2014, s. 253).

Kişinin aldığı eğitim, iş deneyimi, sosyal çevresi gibi etkenler iş ve iş koşullarına ilişkin değerlendirmeleri oluşturmakta ve tutum geliştirilmesinde etkileyici olmaktadır (Akşit, 2010, s. 39). İş doyumunun oluşmasında önemli bir etkiye sahip olan kişisel faktörler, kişinin doğuştan itibaren getirdiği çeşitli özellikler ile birlikte yaşamı boyunca elde ettiği deneyimler dâhilinde belirlenmektedir (Eğimli, 2009, s. 38).

2.8.2.1. Cinsiyet

Kadınlar ve erkekler için saygınlık, gelir, özerklik ve öğrenme olanakları gibi etkenler iş doyumunu belirleyen etkenler içinde yer almaktadır. Fakat bu durum kadınların ve erkeklerin işleriyle ilgili aynı duygulara ve beklentilere sahip olduğu anlamına gelmemektedir. (Çimen ve Şahin, 2000, s. 55). Kadınlar ve erkekler işin farklı boyutlarına değer verdikleri ve işe karşı farklı değerlendirmelerde bulundukları düşünülmektedir. Buna ek olarak, kadınlar ev yaşamındaki sorumluluklarına daha fazla odaklandıkları için

bu konumlarından elde ettikleri doyum çalıştıkları işten de doyum elde etmelerine imkan sağlayabilmektedir. Aynı zamanda, kadınların ve erkeklerin kendilerini karşılaştırdıkları gruplar farklılık göstermektedir. Örneğin, kadınlar kendilerini diğer çalışan kadınlarla ya da sadece ev yaşamıyla meşgul olan kadınlarla karşılaştırmakta ve bu durum onların iş doyumunu hissetmelerini sağlamaktadır (Carreon, Cassidy, Borman ve Dubeck, 2013, s. 5).

Bazı çalışmalarda ise kadınların erkeklerden daha fazla iş doyumsuzluğu yaşadığı sonucuna varılmıştır. Bireysel olarak kadın ve erkeğin toplumda üstlenmiş oldukları görevler iş doyumunu olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Örneğin kadının iş yaşamı dışında hayatının önemli bir zamanını ve yerini alan çocuk ve ev yaşamı bulunmaktadır. Bu da kadınlarda iş doyumunu olumsuz yönde etkileyebilecek bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır (Yeğin, 2009, s. 25).

2.8.2.2. Yaş

İş doyumunu ve yaş arasında olumlu bir ilişki bulunmakta ve yaş arttıkça iş doyumunda artmaktadır. İlk olarak, ileri yaştaki kişiler iş koşullarının daha istenen düzeyde olduğu ve iş doyumunu sağlayabileceklerini düşündükleri işlere geçiş yapmaktadır. İkincisi, yaşı büyük olan çalışanlar işlerini onlara göre daha cazip kılan belirli görüşleri ve değerlendirmeleri yapmaktadırlar. Ayrıca, ileri yaştaki kişilerin yaşamları ve işleri ile ilgili beklentilerinin çoğunun gerçekleştirilmiş olması nedeni ile bu kişiler işlerine yönelik daha fazla olumlu duygular geliştirmekte ve iş doyumunu sağlamaktadır. Gençler ise işleriyle ilgili daha fazla beklenti içinde olmakta ve hayallerindeki işlerle gerçekte yaptıkları işin uyuşmaması durumunda hayal kırıklığı yaşayarak iş doyumuna ulaşamamaktadır (Clark, Oswald ve Warr, 1996, s. 57).

2.8.2.3. Eğitim Durumu

Eğitim düzeyi, iş doyumunu ile ilişkilendirilen diğer bir etkidir. Araştırma sonuçlarına bakıldığında, eğitim düzeyi yüksek çalışanların genel iş doyumlarının, eğitim düzeyi daha düşük çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bireyler, eğitim düzeyi ve deneyimlerine uygun mevkilerde yer alamadıklarında mutsuz olmakta ve iş doyumunu elde edememektedirler. Bununla birlikte, kendi becerilerinin üstünde beklentilerin olduğu bir konumda çalışan bireyler ise yüksek düzeyde endişe ve stres yaşamakta ve iş

doyumları azalmaktadır (Akşit, 2010, s. 40). Aynı zamanda eğitim düzeyi yüksek bireyler işleriyle ilgili hem ücret hem de koşullar konusunda daha fazla beklenti içinde olabilmektedirler. Bireyin aldığı eğitim ve işin gerektirdikleri uyuşmadığı zaman bireyin beklentileri gerçekleşmeyeceği için bireyde iş doyumsuzluğu oluşmaktadır. Eğitim düzeyi ve yapılan işin uyumlu olduğu durumlarda kişiler iş doyumunu duygusunu yaşamaktadırlar (Albert ve Davia, 2005, s. 9).

2.8.2.4. Kişilik

Kişilik, bireyin çalıştığı işin ve çevresinin algılamasında ve değerlendirilmesinde önemli derecede etkilidir. Bireyin davranışları, onun içinde yaşadığı ortam ve çevresindeki bireyler arasındaki sürekli etkileşimle oluşmasından dolayı bireyin kişiliği iş çevresinden etkilendiği gibi aynı zamanda da birey kişiliği ile iş çevresini etkilemektedir (Sudak ve Zehir, 2013, s. 148).

Kişilik ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarda, yaptığı iş ile ilgili olumsuz tavırlar geliştiren, stresle baş edemeyen, depresif ve sinirli bir kişilik yapısına sahip olan kişilerde daha az iş doyumları duygusu olduğu gözlemlenmiştir. Diğer yandan, işine karşı olumlu duygular besleyen, uysal, kararlı, açık fikirli, hoşgörülü, esnek, özerk, kendine güvenen, kendini kontrol edebilen, iyimser ve dışa dönük bir kişilik yapısına sahip olan bireylerin işlerinden daha fazla iş doyumları elde ettikleri sonucuna varılmıştır (Rothman ve Coetzer, 2002, s. 31).

2.8.2.5. Sosyal ve kültürel çevre

Bireyler yaptığı işlerle, toplum tarafından beğenilme, takdir edilme, kabul görme duygularını da tatmin etmektedirler. Kişinin yaptığı iş veya topluma verdiği hizmet aynı zamanda onun sosyal çevresindeki konumunu da belirlemektedir. Bu yüzden toplumlar, iş ve hizmetlere bazı değerler yüklemektedirler. Toplum tarafından bazı işler önemli görülebildiği gibi, toplumun geleneklerine ters düşen ve önemsiz olarak görülen meslekler de olabilmektedir. Bunun sonucunda, bireyin doğup büyüdüğü ve yaşamaya devam ettiği sosyo-kültürel çevrenin bireye aşıladığı tutum ve değerler, onun işine karşı olan tutumlarını da etkilemektedir. İş ortamına belirli değerler ve beklentiler ile gelen birey, bunlar karşılanmadığında işinden elde ettiği doyum azalmaktadır (Samadov, 2006, s. 23).

2.9. İş Doyumunun Önemi

İş doyumu hem birey, hem örgüt hem de toplum açısından çok büyük bir öneme sahiptir. Zamanının büyük bir çoğunluğunu çalışarak iş yerinde geçiren bireyler, içinde bulundukları durumdan doyum sağlayamazlarsa mutsuz birer birey olmaktadır. Mutsuz bireylerin bulunduğu bir toplum da mutsuz bir toplum haline gelmektedir. Dolayısıyla mutsuz insanlar üretmek istemeyecek ve zamanla verim azalacaktır. Kısaca, bir örgütte iş doyumunu sağlamak hem örgütün ayakta kalması için bir zorunluluk, hem de toplum ve bireylerin sağlığı için örgütün en temel görevidir (Öğretmen, 2013, s. 34).

İş doyumu kavramı uzun yıllardan beri üzerinde araştırmalar yapılmakta olan bir kavramdır. İş yaşamından memnun olan bir bireyin örgüte olan katkısı artmakta, iş dışındaki toplumsal yaşamında da mutlu olmakta ve bununla birlikte toplumdaki bireylerin mutlu olması huzurlu bir toplumun oluşmasını sağlamaktadır. Bu açıdan bakıldığında, bireylerin işlerinden doyum elde etmeleri, iş yaşamındaki kaliteyi arttırmakta, bunun etkisiyle birlikte bireysel, örgütsel ve toplumsal gelişmeye katkı sağlamaktadır (Çınar ve Dursun, 2012, s. 321).

İş doyumu örgüt açısından da ayrıca bir öneme sahiptir. İş doyumuna önem veren ve bireylerin beklentilerini karşılayabilen örgütler iş gücü bulmakta zorlanmamakta ve çalışanlar işlerinde süreklilik göstermektedir, İş doyumunu sağlayamayan ve bireylerin beklentilerini karşılayamayan örgütler ise ihtiyacı olan iş gücünü bulamamakta, mevcut çalışanlarda devamsızlıklar artmakta ve bununla birlikte örgütün verimliliğin düşmektedir (Samadov, 2006, s. 4).

2.10. İş Doyumunun Sonuçları

Çalışma hayatı, bireyin işyerine ve işine ilişkin edindiği tecrübelerden oluşmaktadır. Çalışan, çalışma hayatı süresince işle ilgili bilgi ve becerisini geliştirmesinin yanında yaşadığı mutluluk, üzüntü, endişe vb. duyguları açısından da gelişme sağlamaktadır. Bireyin işinden elde ettiği tecrübeler işiyle ilgili olumlu veya olumsuz bir tavır geliştirmesine sebep olmaktadır. Bu anlamda, bireyin işi ve işyeri ile ilgili olumlu tutumlara sahip olması iş doyumunun gelişmesini, iş doyumunun gelişmesi de işte performansın ve verimliliğin artmasını sağlamaktadır (Eğimli, 2009, s. 41).

İş doyumunun yüksek olması bir örgüt için işe devamsızlığın azalması, iş gücü devir hızının düşmesi, verimliliğin ve örgüte bağlılığın artması gibi örgüt tarafından istenilen sonuçları sağlamaktadır. İş doyumsuzluğunun olması durumunda ise, işten ayrılma, devamsızlık, performans düşüklüğü, sendikalaşma, ruhsal ve fiziksel sağlığın bozulması şeklinde görülmektedir (Tengilimoğlu, 2005, s. 27). İşinden doyum sağlamayan bireyler, verilen işten kaçış yolları aramakta ve sonuçta mevcut işinden ayrılarak başka işe geçmeye çalışmaktadır. Bununla birlikte, iş doyumunu az olan bireylerde baş ağrısı ve kalp rahatsızlıkları gibi hastalıklar görülmekte, bu durumda olan bireyler de sık sık doktora giderek iş yerinde devamsızlık yapmaktadır. Bu durum örgütün performansına ve verimliliğine zarar vermektedir (Özkalp ve Kirel, 2005, s. 79).

İş doyumunu, örgüt içinde bazı bireysel ve örgütsel faydalar sağlamaktadır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir (Sönmezer, 2007, s. 54):

- İş doyumunu, iş hayatındaki başarıyı arttırmaktadır. Kişiler yeteneklerini kullandıkları ölçüde, çok yönlü ve özel nitelikler gerektiren işler gerçekleştirdikçe, işlerinden doyum sağlamaktadırlar. Yapılan işin ilginç olması, çalışana yeni bilgiler öğrenmesi için fırsat yaratması ve işin sorumluluk gerektirmesi doyumun nedenleri arasında yer almaktadır. Yapılan iş sonucunda alınan olumlu geri bildirimler iş doyumunu etkilemektedir.
- İş doyumunu, çalışanın kendilerine olan güvenlerini artırmakta, yetersizlik duygularının oluşmasını engellemektedir.
- İş doyumunu, bireyin devamsızlığını ve örgütten ayrılma isteğini azaltmaktadır. Bireylerin işlerine bağlanmalarını sağlamaktadır.
- İş doyumunu bireylerin işlerinden ayrılma oranlarını azaltmaktadır.
- İş doyumunu, bireylerin sorunlarını belirlemesini sağlayarak, doğru kararlar almalarını sağlamakta, işlerinde hata yapmalarını en aza indirmektedir.
- İş doyumunu, bireyin çalışma hayatı düzenlemekte, yönetici ve çalışan karşılıklı olarak istediklerine ulaşmaktadır.
- İş doyumunu, örgütte bireyler arasında işbirliği ve yardımlaşmanın oluşmasına olanak sağlamaktadır.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları ve verilerin analizi açıklanmaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada, tarama modeli kullanılmıştır. Karasar'a (2002) göre tarama modeli, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu biçimiyle betimlemeyi amaçlayan ve araştırmaya konu olan olay, birey veya nesneyi, kendi koşulları içerisinde olduğu gibi tanımlamaya çalışan modeldir. Bu bağlamda katılımcıların maruz kaldıkları psikolojik yıldırma davranışlarıyla ilgili görüşleri ile iş doyumlarının betimlemesi, farklı değişkenlere göre karşılaştırılmış ve iki değişken arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2015-2016 eğitim öğretim yılında, Muğla il merkezi ve ilçelerindeki ilkökul, ortaokul ve liselerde görev yapan 11.408 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklem belirlenmesinde oransız küme örnekleme tekniği kullanılmıştır. Evreni temsil eden örneklem sayısı % 95 güven düzeyi için en az 371 olarak hesaplanmıştır. 375 katılımcıya ulaşılmıştır ve bu katılımcıların görüşleri değerlendirilmeye alınmıştır.

Örneklem büyüklüğünün saptanması için,

$$n = \frac{n_o}{1 + \frac{n_o - 1}{N}}$$

ve $n_o = (t^2 \cdot P \cdot Q) / d^2$ formülleri kullanılmıştır. Formülde, t güven düzeyine karşılık gelen tablo değerini, d tahmini tolerans miktarını, PQ evren için tahmin edilen varyans, P belli bir özelliğe sahip olma, Q ise olmama durumunu ($P=Q=0.5$ ise $PQ = .25$) temsil etmektedir (Büyüköztürk, 2012, s. 19).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kişisel özelliklerine ilişkin bilgilere Tablo 4'te yer verilmiştir:

Tablo 4

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kişisel Özellikleri

Değişken	Kişisel Özellikler	Öğretmen sayısı (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	225	60
	Erkek	150	40
Kıdem	9 yıl ve daha az	159	42.4
	10-19 yıl	122	32.5
	20 yıl ve üzeri	94	25.1
Branş	Sınıf öğretmeni	83	22.1
	Branş öğretmeni	270	72
	Meslek dersi öğretmeni	22	5.9
Kariyer Basamakları	Öğretmen	324	86.4
	Uzman Öğretmen	51	13.6
Eğitim Düzeyi	Ön Lisans	15	4
	Lisans	339	90.4
	Yüksek Lisans	21	5.6
Kurumdaki Hizmet Süresi	1 yıl ve daha az	62	16.5
	2-4 yıl	147	39.2
	5-9 yıl	99	26.4
	10 yıl ve üzeri	67	17.8
Okul türü	İlkokul	96	25.6
	Ortaokul	152	40.5
	Meslek lisesi	32	8.5
	Lise	95	25.3
Okul yerleşim yeri	İlçe Merkezi	347	92.5
	Köy+Mahalle	28	7.5
Medeni Durum	Bekar	70	18.4
	Evli	293	78.1
	Boşanmış	12	3.2
Yaş	30 ve daha az	99	26.4
	31-39 yaş	125	33.3
	40-49 yaş	103	27.5
	50 ve üzeri	48	12.8

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik yıldırma davranışlarına ilişkin görüşlerin belirlenmesi için yıldırma davranışları ölçeği olarak NAQ (Negative Acts Questionnaire) “Olumsuz Davranışlar Ölçeği” kullanılmıştır. Katılımcıların iş doyumu düzeylerinin belirlenmesinde İş Tanımlama Ölçeğinin bir alt ölçeği olan İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır.

3.3.1. Psikolojik Yıldırma Ölçeği

Yıldırma davranışlarına ilişkin görüşlerin belirlenmesinde, NAQ (Negative Acts Questionnaire) “Olumsuz Davranışlar Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçek, Einersan ve Raknes (1997) tarafından geliştirilmiş, Aydın ve Öcel (2009) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Psikolojik Yıldırma Ölçeği 22 madde ve kişiliğe yönelik yıldırma (kişisel aşağılama/zorbalık) ve mesleki yıldırma (işle ilgili taciz/zorbalık) olarak adlandırılan iki boyuttan oluşmaktadır. Ölçek maddelerinde yıldırma kelimesi kullanılmadan, “hakkınızda dedikodu yapılması”, “üstesinden gelebileceğinizden fazla iş yüklenmesi” ve benzeri gibi ısrarlı ve devamlı bir biçimde yapıldığı takdirde yıldırma olarak nitelendirilebilecek durumlar ifade edilmektedir. Katılımcılar her maddede ifade edilen davranışa son altı ay içinde ne sıklıkta maruz kaldıklarını 5 basamaklı ölçekler üzerinde kendilerine uygun olan seçeneği işaretleyerek doldurmaktadırlar. Ölçekte katılımcılara verilen yıldırma davranışlarına maruz kalma sıklığı seçenekleri; “1 = hiçbir zaman”, “2 = nadiren”, “3 = her ay”, “4 = her hafta”, “5 = her gün” olarak belirlenmiştir. İşaretlenen ölçek maddeleri toplanarak mesleki yıldırma ve kişiliğe yönelik yıldırma boyutları olmak üzere iki tür yıldırmaya hedef olma sıklığı puanına ulaşılmaktadır. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yük değerleri .31 ile .76, madde toplam korelasyonları ise .32 ve .68 arasında değişmektedir. Psikolojik Yıldırma Ölçeği’nin Cronbach Alfa iç tutarlık güvenirlik katsayısı .88 olarak hesaplanmıştır.

3.3.2. İş Doyumu Ölçeği

İş Doyum Ölçeği Hackman ve Oldham (1975) tarafından geliştirilmiş, Silah (2002) tarafından “Sanayi İşletmelerinde Önemli ve Çağdaş Bir Gereksinim: Süreç Danışmanlığı

Uygulamaları” başlıklı çalışmada kullandığı Türkçe formundan da faydalanılarak okul örgütleri ve öğretmenler için uygun olan “İş Doyum Ölçeği” olarak uyarlanmıştır. Bu ölçek Taşdan (2008) tarafından öğretmenler üzerinde uygulanmış, geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılmıştır.

Ölçeğin orijinal formu Hackman ve Oldham (1975) tarafından geliştirilmiş olan İş Tanımlama Ölçeğinin bir alt ölçeğidir. Çalışanın yaptığı işe ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesinde kullanılan İş Doyum Ölçeği, 14 maddeden oluşmakta ve her bir ifade likert tipi beşli dereceleme üzerinden değerlendirilmektedir. Ölçek, 1-Beni hiç tatmin etmez ve 5-Beni çok tatmin eder, şeklinde cevaplanmaktadır. İş Doyum Ölçeği’nin değerlendirilmesinde puan aralıkları şu şekildedir: “14–24 puan: Çok düşük düzeyde”, “25–35 puan: Düşük düzeyde”, “36–48 puan: Orta düzeyde”, “49–59 puan: Yüksek düzeyde” ve “60–70 puan: Çok yüksek düzeyde tatmin eder”. Ölçek bireysel doyum ve çevresel doyum olarak iki boyutludur ve 14 maddeden oluşmaktadır. Ölçekteki maddelerin faktör yük değerleri .69 ile .86, madde toplam korelasyonları ise .66 ile .84 arasında değişmektedir. Ölçeğin açıkladığı toplam varyans % 64’tür. Ölçeğin Cronbach-Alfa iç tutarlılık katsayısı ise .95’tir.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırmada yapılan istatistiksel analizlerde anlamlılık düzeyi .05 olarak belirlenmiştir. Dağılımın normal olup olmadığını test etmek için çarpıklık ve basıklık katsayılarına bakılmıştır. Çarpıklık katsayılarının tüm değişkenlerde -0.83 ile 0.75; basıklık katsayılarının ise -0.58 ile 0.75 aralığında olduğu görülmüştür. Bu değerler kabul edilebilir düzey olan +1 ile -1 aralığında olduğu için dağılımın normal olduğu kabul edilmiştir (Büyüköztürk, 2014, s. 40).

Kişisel bilgilerin analizi için yüzde ve frekans uygulamaları kullanılmıştır. Öğretmenlerin, maruz kaldıkları yıldırma davranışları ve iş doyumlarına ilişkin görüşlerinin analiz edilmesinde aritmetik ortalama ve standart sapma kullanılmıştır. Öğretmenlerin, maruz kaldıkları yıldırma davranışları ve iş doyumlarına ilişkin görüşlerin cinsiyet ve kariyer basamaklarına göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi için t-testi; okul türü, kurumdaki hizmet süresi, yaş ve kıdeme göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi için de tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır.

Ölçeklerden elde edilen yıldırma ve iş doyum düzeylerine ilişkin ortalamaları değerlendirmek için (4/5) formülünden hareket ederek seçeneklere ait sınırlar belirlenmiştir. Buna göre (1 1,0-1,80) hiç, (1,81-2,60) az, (2,61-3,40) orta, (3,41-4,20) çok ve (4,21-5,00) tam olarak değerlendirilmiştir. Tek yönlü varyans analizinin sonuçları göz önüne alındığında anlamlı farklılığın kaynağının belirlenmesinde çoklu karşılaştırma testlerinden Tukey testi kullanılmıştır. Dağılımın normal olmadığı gruplarda (medeni durum, branş, eğitim düzeyi ve okulun yerleşim yeri) ise parametrik olmayan testlerden Kruskal Wallis H-Testi yapılmıştır.

Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının iş doyumları düzeylerini anlamlı bir düzeyde yordayıp yordamadığını tespit etmek için çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Bu analizlerde korelasyon katsayısının mutlak değeri olarak; 0.70-1.00 “yüksek”, 0.69-0.30 “orta”, 0.29-0.00 ise “düşük” düzeyde ilişki şeklinde yorumlanmıştır. Çoklu regresyon analizi, bağımlı değişkenle alakalı olan iki veya daha fazla bağımsız değişkene bağlı olarak bağımlı değişkenin öngörülmesi için yapılan bir uygulamadır. Çoklu regresyon analizi, yordayıcı değişkenler tarafından bağımlı değişkende açıklanan toplam varyansın yorumlanmasına, açıklanan varyansın istatistiksel anlamlılığının belirlenmesine ve yordayıcı değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkinin yönüne dair yorumların yapılmasına olanak sağlar (Büyüköztürk, 2014, s. 98).

BÖLÜM IV

4. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışları ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla veri toplama araçları ile toplanan veriler çözümlenerek elde edilen bulgulara ve bu bulguların yorumlanmasına yer verilmiştir.

4.1. Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranışlarına Ait Bulgular ve Yorumlar

Bu araştırmanın ilk amacı, öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının düzeyinin belirlenmesidir. Bu amaçla yapılan analizlere ilişkin bulgular bu başlık altında yer almaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin maruz kaldıkları mesleki yıldırma davranışlarına ait standart sapma ve aritmetik ortalamalar Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5

Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Mesleki Yıldırma Davranışlarına Ait Standart Sapma ve Aritmetik Ortalamalar

Maddeler	$\bar{x}$	S
1. Performansınızı arttıracak bilginin sizden saklanması	2.18	1.27
2. Üstesinden gelebileceğinizden fazla iş yüklenmesi	2.37	1.17
3. Mantıksız, anlamsız, imkânsız işlerin imkânsız bitirme tarihleriyle sizden istenmesi	2.23	1.17
4. Fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması	2.46	1.17
5. Yaptığınız işin gereğinden fazla kontrol edilmesi	2.32	1.21
6. Yaptığınız hataların tekrar tekrar hatırlatılması	2.13	1.29
<i>Genel Ortalama: Mesleki Yıldırma</i>	2.28	1.03

Tablo 5'te görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenler ($\bar{x}=2.28$, $S=1.032$) az düzeyde mesleki yıldırma davranışlarına maruz kalmaktadırlar. Öğretmenler mesleki yıldırma

davranışları boyutunda, en çok “fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması” konusunda yıldırma yaşadıklarını belirtmişlerdir ($\bar{x}=2.46$, $S=1.17$). Ayrıca, “üstesinden gelebileceğinizden fazla iş yüklenmesi” ($\bar{x}=2.37$, $S=1.27$) ve “yaptığınız işin gereğinden fazla kontrol edilmesi” ($\bar{x}=2.32$, $S=1.21$)” gibi maddelerde mesleki yıldırma davranışlarına maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Mesleki yıldırma davranışı boyutunda, öğretmenler, en az “yaptıkları hataların tekrar tekrar hatırlatılması” konusunda yıldırmaya maruz kaldıkları görüşündedirler ($\bar{x}=2.13$, $S=1.29$). Bu bulguya göre, öğretmenler en çok kendi fikir ve görüşlerinin dikkate alınmaması konusunda ve en az yaptıkları hataların tekrar tekrar hatırlatılması konusunda mesleki yıldırma davranışlarına maruz kalmaktadır.

Tablo 6’da öğretmenlerin maruz kaldıkları kişiliğe yönelik yıldırma boyutundaki davranışlara ait maddelerin standart sapma ve aritmetik ortalamaları verilmiştir.

Tablo 6

Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Kişiliğe Yönelik Yıldırma Davranışlarına Ait Standart Sapma ve Aritmetik Ortalamalar

Maddeler	$\bar{x}$	S
7. İşinizle ilgili olarak aşağılanmanız ya da sizinle alay edilmesi	1.87	1.21
8. Hakkınızda dedikodu yapılması	2.29	1.24
9. Hakkınızda aşağılayıcı ve çirkin sözler söylenmesi	1.91	1.26
10. Diğer insanların sizi yok saymaları veya dışlamaları	2.02	1.35
11. Diğer insanların işinizi bırakmanız (istifa etmeniz) gerektiğine dair imalarda bulunmaları	1.84	1.29
12. Tehdit edici davranışlar yoluyla korkutulmanız	1.87	1.30
13. Yaptığınız işlerin ve çabanızın ısrarla eleştirilmesi	1.97	1.21
14. Yakınlaşmaya çalıştığınızda görmezden gelinmeniz ya da düşmanca tavırlarla karşılaşmanız	1.96	1.17
15. Yaptığınız önemli işlerin elinizden alınarak size önemsiz sıkıcı işlerin verilmesi	1.98	1.26
16. Hakkınızda doğru olmayan iddiaların ortaya atılması	1.97	1.24
17. Aşırı düzeyde alaya maruz kalmanız	1.79	1.23
18. Bağırılma ya da sizin kabahatiniz olmayan konularda öfkenin hedefi olmanız	1.93	1.30
19. Hak ettiğiniz bir şeyi istememeniz veya talep etmemeniz için size baskı yapılması	1.92	1.23
20. Eşek şakalarına maruz kalmanız	1.78	1.21
21. Saldırıya uğrama ya da şiddete maruz kalma endişesi yaşama	1.78	1.18
<i>Genel Ortalama: Kişiliğe yönelik yıldırma</i>	1.90	1.02

Tablo 6’ya göre araştırmaya katılan öğretmenler, ($\bar{x}=1.90$, $S=1.02$) az düzeyde kişiliğe yönelik yıldırma davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Öğretmenler maruz

kaldıkları yıldırma eylemlerinin kişiliğe yönelik yıldırma boyutunda en az katılım gösterdikleri madde “Saldırıya uğrama ya da şiddete maruz kalma endişesi yaşama” maddesidir ($\bar{x}=1.78$, $S=1.18$). Daha sonra, “eşek şakalarına maruz kalmanız” maddesine de öğretmenler diğer maddelere göre daha az katılım göstermişlerdir ($\bar{x}=1.78$, $S=1.21$). Öğretmenlerin kişiliğe yönelik yıldırma boyutuna ilişkin görüşlerinde, “hakkınızda dedikodu yapılması” maddesine en çok katılımı göstermişlerdir ($\bar{x}=2.29$, $S=1.24$). Bunun dışında, öğretmenler “diğer insanların sizi yok saymaları ve dışlamaları” maddesine katıldıklarını ifade etmişlerdir ($\bar{x}=2.02$, $S=1.35$). Buna göre, öğretmenler kişiliğe yönelik yıldırma boyutunda, haklarında dedikodu yapılması konusunda en fazla, saldırıya uğrama veya şiddete maruz kalma endişesi yaşama ve eşek şakalarına maruz kalma konusunda en az yıldırma davranışlarına maruz kalmışlardır. Bunun yanında, diğer kişilerin kendilerini yok sayıp dışlamaları konusunda da yıldırma yaşadıklarını belirtmişlerdir.

4.2. Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Yıldırma Davranışlarına Ait Bulguların Çeşitli Değişkenlere Göre Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın ikinci amacı, öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik yıldırma davranışlarına ilişkin görüşlerinin cinsiyet, branş, yaş, okul türü, kıdem, kurumdaki hizmet süresi, eğitim durumu, medeni durum ve okulun yerleşim yeri gibi çeşitli değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir. Bu amaçla yapılan istatistiklere ilişkin bulgulara bu başlık altında yer verilmiştir.

Tablo 7’de öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik yıldırma davranışlarına ait bulguların cinsiyete göre değişip değişmediği ile ilgili t-testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 7

Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Yıldırma Davranışlarına Ait Bulguların Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	n	$\bar{x}$	S	sd	t	p
Mesleki Yıldırma	Kadın	225	2.15	.99	373	3.09	.00
	Erkek	150	2.48	1.06			
Kişiliğe Yönelik Yıldırma	Kadın	225	1.77	.95	373	3.09	.00
	Erkek	150	2.10	1.09			

*p<=.05

Tablo 7’de verilen mesleki yıldırma boyutuna ilişkin veriler incelendiğinde, cinsiyete göre anlamlı bir farkın olduğu görülmüştür [$t_{(375)} = 3.09, p < .05$]. Erkek öğretmenlerin ($\bar{x}=2.48$) ve kadın öğretmenlerin maruz kaldığı yıldırmanın ($\bar{x}=2.15$) az düzeyde olduğu görülmüştür. Buna göre mesleki yıldırma boyutuna erkek öğretmenler kadın öğretmenlere göre anlamlı düzeyde daha çok yıldırma davranışlarına maruz kalmaktadırlar.

Kişiliğe yönelik yıldırma boyutu ile ilgili verilere bakıldığında, cinsiyete göre anlamlı bir farkın olduğu görülmüştür [$t_{(375)} = 3.09, p < .05$]. Erkek öğretmenlerin ($\bar{x}= 2.10$) ve kadın öğretmenlerin maruz kaldığı yıldırma ($\bar{x}= 1.77$) düzeyinin az olduğu görülmüştür. Buna göre kişiliğe yönelik yıldırma boyutunda erkek öğretmenler kadın öğretmenlere göre anlamlı düzeyde daha çok yıldırma davranışlarına maruz kalmaktadırlar.

Tablo 8’de öğretmenlerin okul maruz kaldıkları psikolojik yıldırma davranışlarına ait bulguların branşlara göre karşılaştırılmasına ilişkin Kruskal Wallis H-Testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 8

Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Yıldırma Davranışlarına Ait Bulguların Branşlara Göre Kruskal Wallis H-Testi Sonuçları

Boyutlar	Branş	n	Sıra Ort. (SO)	sd	χ^2	p	Fark
Mesleki Yıldırma	1. Sınıf öğretmeni	83	174.29	2	5.68	.05	-
	2. Branş öğretmeni	270	188.30	372			
	3. Meslek dersi öğretmeni	22	236.09				
Kişiliğe Yönelik Yıldırma	1. Sınıf öğretmeni	83	177.52	2	3.81	.14	-
	2. Branş öğretmeni	270	187.96	372			
	3. Meslek dersi öğretmeni	22	228.07				

* $p \leq .05$

Tablo 8’e göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarına ilişkin görüşleri incelendiğinde mesleki yıldırma boyutunda branşlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir [$\chi^2 (sd=2, n=375) = 5.68, p > .05$]. Buna göre öğretmenlerin branşı mesleki yıldırma davranışlarına maruz kalmada önemli bir değişken olmadığı ifade edilebilir. Grup sıra ortalamaları incelendiğinde, meslek dersi

öğretmenlerinin diğer öğretmenlere göre daha fazla mesleki yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları görülmektedir.

Kişiliğe yönelik yıldırma boyutunda ise, öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının branşa göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir [χ^2 (sd=2, n=375) =3.81, $p>.05$]. Buna göre öğretmenlerin branşı, kişiliğe yönelik yıldırma davranışlarına maruz kalmada önemli bir değişken olmadığı ifade edilebilir. Grup sıra ortalamaları incelendiğinde, meslek dersi öğretmenlerinin diğer öğretmenlere göre daha fazla kişiliğe yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları görülmektedir.

Tablo 9’da öğretmenlerin okul maruz kaldıkları psikolojik yıldırma davranışlarına ait bulguların kariyer basamaklarına göre karşılaştırılmasına ilişkin t-testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 9

Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Yıldırma Davranışlarına Ait Bulguların Kariyer Basamaklarına Göre t-testi Sonuçları

Boyutlar	Kariyer Basamakları	n	$\bar{x}$	S	sd	t	p
Mesleki Yıldırma	1. Öğretmen	324	2.32	1.05	373	1.84	.06
	2. Uzman Öğretmen	51	2.03	.81			
Kişiliğe Yönelik Yıldırma	1. Öğretmen	324	1.94	1.05	373	1.79	.02
	2. Uzman Öğretmen	51	1.66	.76			

* $p \leq .05$

Tablo 9’da verilen mesleki yıldırma boyutuna ilişkin veriler incelendiğinde, kariyer basamaklarına göre anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür [$t_{(373)} = 1.84$, $p>.05$]. Öğretmenlerin maruz kaldığı yıldırma ($\bar{x}=2.32$) düzeyinde, uzman öğretmenlerin maruz kaldığı yıldırma ($\bar{x}=2.03$) düzeyinde ve bu düzeyin az olduğu görülmüştür. Buna göre mesleki yıldırma boyutunda, öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışları bulundukları kariyer basamaklarına göre anlamlı bir şekilde değişmemektedir. Bu durumda, kariyer basamaklarının öğretmenlerin mesleki yıldırma davranışlarına maruz kalmalarında önemli bir değişken olmadığı söylenebilir.

Kişiliğe yönelik yıldırma boyutu ile ilgili verilere bakıldığında, kariyer basamaklarına göre anlamlı bir farkın olduğu görülmüştür [$t_{(373)} = 1.84$, $p<.05$]. Öğretmenlerin maruz kaldığı yıldırma ($\bar{x}=1.94$) düzeyinde ve uzman öğretmenlerin maruz kaldığı yıldırma ($\bar{x}=1.66$) düzeyinde olduğu görülmüştür. Bu bulguya göre, öğretmenler, uzman

öğretmenlere göre daha fazla kişiliğe yönelik yıldırma davranışlarına maruz kalmaktadır. Kişisel yıldırma boyutunda, öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışları bulundukları kariyer basamaklarına göre anlamlı bir şekilde değişmektedir. Bu durumda, kariyer basamaklarının öğretmenlerin kişiliğe yönelik yıldırma davranışlarına maruz kalmalarında önemli bir değişken olduğu söylenebilir.

Tablo 10'da öğretmenlerin okul maruz kaldıkları psikolojik yıldırma davranışlarına ait bulguların eğitim düzeylerine göre Kruskal Wallis H-testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 10

Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Yıldırma Davranışlarına Ait Bulguların Eğitim Düzeylerine Göre Kruskal Wallis H-testi Sonuçları

Boyutlar	Eğitim Düzeyi	n	Sıra Ort. (SO)	sd	χ^2	p	Fark
Mesleki Yıldırma	1. Ön lisans	15	142.00	2	2.91	.23	-
	2. Lisans	339	190.34				
	3.Lisansüstü	21	183.05				
Kişiliğe Yönelik Yıldırma	1. Ön lisans	15	124.00	2	5.61	.06	-
	2. Lisans	339	191.15				
	3.Lisansüstü	21	182.79				

*p<= .05

Tablo 10'a göre, öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarına ilişkin bulgular incelendiğinde mesleki yıldırma boyutunda eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık görülmemektedir [χ^2 (sd=2, n=375) =2.91, p>.05]. Buna göre öğretmenlerin eğitim düzeyleri mesleki yıldırma davranışlarına maruz kalmada önemli bir değişken olmadığı ifade edilebilir. Grup sıra ortalamaları incelendiğinde, lisans mezunu öğretmenlerin diğer öğretmenlere göre daha fazla mesleki yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları görülmektedir.

Ayrıca, tabloya göre, kişiliğe yönelik yıldırma davranışlarına maruz kalmada eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir [χ^2 (sd=2, n=375) =5.61, p>.05]. Buna göre öğretmenlerin eğitim düzeyleri kişiliğe yönelik yıldırma davranışlarına maruz kalmada önemli bir değişken olmadığı ifade edilebilir. Grup sıra ortalamaları incelendiğinde, lisans mezunu öğretmenlerin diğer öğretmenlere göre daha fazla kişiliğe yönelik yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları görülmektedir.

Tablo 11'de öğretmenlerin okul maruz kaldıkları psikolojik yıldırma davranışlarına ait bulguların okul türüne göre ANOVA analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 11

Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Yıldırma Davranışlarına Ait Bulguların Okul Türüne Göre Anova Sonuçları

Boyutlar	Okul Türü	n	$\bar{x}$	S	sd	F	p	Fark
Mesleki Yıldırma	1. İlkokul	96	2.20	1.08	3			
	2. Ortaokul	152	2.37	1.08	371	2.09	.10	-
	3. Lise	95	2.12	.88				
	4. Meslek Lisesi	32	2.56	.94				
Kişiliğe Yönelik Yıldırma	1. İlkokul	96	1.86	1.04	3			
	2. Ortaokul	152	2.03	1.08	371	2.94	.00	2-3
	3. Lise	95	1.67	.84				
	4. Meslek Lisesi	32	2.13	1.07				

*p<=.05

Tablo 11'e göre, mesleki yıldırma boyutunda, ilkokulda çalışan öğretmenler ($\bar{x}$ = 2.20, S=1.08), ortaokulda çalışan öğretmenler ($\bar{x}$ =2.37, S=1.08), lisede çalışan öğretmenler ($\bar{x}$ = 2.12, S=.88), meslek lisesinde çalışan öğretmenler ($\bar{x}$ = 2.56, S=.94) düzeyinde yıldırma davranışlarına maruz kalmışlardır. Bu düzeyin az düzeyde olduğu görülmektedir. Buna göre, diğer gruplarla karşılaştırıldığında, meslek lisesinde çalışan öğretmenler daha fazla, lisede çalışan öğretmenler daha az mesleki yıldırma davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik yıldırma davranışlarına ilişkin görüşlerinde mesleki yıldırma boyutunda okul türleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır [$F_{(3-371)} = 2.09$, $p>.05$]. Buna göre, öğretmenlerin görev yaptıkları okul kademesinin mesleki yıldırma boyutunda davranışlara maruz kalmada önemli bir değişken olmadığı söylenebilir.

Tabloya göre kişiliğe yönelik yıldırma boyutunda, ilkokulda çalışan öğretmenler ($\bar{x}$ = 1.86, S=1.04), ortaokulda çalışan öğretmenler ($\bar{x}$ = 2.03, S=1.08), lisede çalışan öğretmenler ($\bar{x}$ = 1.67, S=.84) ve meslek lisesinde çalışan öğretmenler ($\bar{x}$ = 2.13, S=1.07) düzeyinde ve az düzeyde yıldırma davranışlarına maruz kalmışlardır. Analiz sonuçları gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermiştir [$F_{(3-371)} = 2.94$, $p<.05$]. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Bu testin sonuçlarına göre, kişiliğe yönelik yıldırma boyutunda ortaokul ve lise öğretmenlerinin görüşleri arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Buna göre ortaokul öğretmenleri, lise öğretmenlerine göre kişiliğe yönelik yıldırma boyutunda psikolojik

yıldırma davranışlarına daha çok maruz kaldıkları ifade edilebilir. Bu bağlamda, öğretmenlerin görev yaptıkları okul türleri kişiliğe yönelik yıldırma boyutunda yıldırma davranışlarına maruz kalmalarında önemli bir değişken olduğu söylenebilir.

Tablo 12’de öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik yıldırma davranışlarına ait bulguların görev yaptıkları okulun yerleşim yerine göre karşılaştırılmasına ilişkin Kruskal Wallis H-testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 12

Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Yıldırma Davranışlarına Ait Bulguların Okulun Yerleşim Yerine Göre Kruskal Wallis H-testi Sonuçları

Boyutlar	Okulun Yerleşim Yeri	n	Sıra Ort. (SO)	sd	χ^2	p	Fark
Mesleki Yıldırma	1. İlçe Merkezi	347	189.34	1	.71	.39	-
	2. Köy/Mahalle	28	171.34				
Kişiliğe Yönelik Yıldırma	1. İlçe Merkezi	347	186.32	1	1.12	.28	-
	2. Köy/Mahalle	28	208.80				

*p<=.05

Tablo 12’ye göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarına ilişkin görüşleri incelendiğinde mesleki yıldırma boyutunda okulun yerleşim yerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir [χ^2 (sd=1, n=375) =.71, p>.05]. Buna göre öğretmenlerin görev yaptıkları okulun yerleşim yerine göre mesleki yıldırma davranışlarına maruz kalmada önemli bir değişken olmadığı ifade edilebilir. Grup sıra ortalamaları incelendiğinde, ilçe merkezinde çalışan öğretmenlerin köy ya da mahallede çalışan öğretmenlere göre daha fazla mesleki yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları görülmektedir.

Kişiliğe yönelik yıldırma boyutunda ise, öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının okulun yerleşim yerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir [χ^2 (sd=1, n=375) =1.12, p>.05]. Bu bağlamda, öğretmenlerin görev yaptıkları okulun yerleşim yeri, kişiliğe yönelik yıldırma davranışlarına maruz kalmada önemli bir değişken değildir. Grup sıra ortalamaları incelendiğinde, köy ya da mahallede öğretmenlerin çalışan ilçe merkezinde çalışan öğretmenlere göre daha fazla kişiliğe yönelik yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları görülmektedir

Tablo 13’te öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik yıldırma davranışlarına ait bulguların bulundukları yaşa göre ANOVA analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo 13

Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Yıldırma Davranışlarına Ait Bulguların Yaşlarına Göre Anova Sonuçları

Boyutlar	Yaş	n	$\bar{x}$	S	sd	F	p	Fark
Mesleki Yıldırma	1. 30 ve altı	99	2.38	1.03				
	2. 31-39 yaş	125	2.22	1.08	3	.95	.41	-
	3. 40-49 yaş	103	2.35	.86				
	4. 50 ve üzeri	48	2.12	1.03				
Kişiliğe Yönelik Yıldırma	1. 30 ve altı	99	2.05	1.01				
	2. 31-39 yaş	125	1.86	1.05	3	1.43	.22	-
	3. 40-49 yaş	103	1.91	1.04				
	4. 50 ve üzeri	48	1.69	.89				

*p<=.05

Tablo 13'e göre, öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik yıldırma davranışlarına ait bulgular incelendiğinde, mesleki yıldırma boyutunda, 30 yaş ve altındaki öğretmenler ($\bar{x}$ =2.38, S=1.03), 31-39 yaşları arasındaki öğretmenler ($\bar{x}$ =2.22, S=1.08), 40-49 yaşları arasındaki öğretmenler ($\bar{x}$ =2.35, S=.86), 50 yaş ve üzerindeki öğretmenler ($\bar{x}$ =2.12, S=1.03) düzeyinde yıldırma davranışlarına maruz kalmışlardır. Maruz kalınan yıldırma davranışlarının az düzeyde olduğu görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre, gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır [$F_{(3-371)} = .95, p>.05$]. Ortalamalar ve standart sapmalar dikkate alındığında, 30 yaş ve altı öğretmenler, diğer öğretmenlere göre daha fazla mesleki yıldırma davranışlarına maruz kalmışlardır. Buna göre, yaştan öğretmenlerin mesleki yıldırma davranışlarına maruz kalmasında önemli bir değişken olmadığı söylenebilir.

Tabloya göre, 30 yaş ve altındaki öğretmenler ($\bar{x}$ =2.05, S=1.01), 31-39 yaşları arasındaki öğretmenler ($\bar{x}$ =1.86, S=1.05), 40-49 yaşları arasındaki öğretmenler ($\bar{x}$ =1.91, S=1.04), 50 yaş ve üzerindeki öğretmenler ($\bar{x}$ =1.69, S=.89) düzeyinde yıldırma davranışlarına maruz kalmışlardır. Maruz kalınan yıldırma davranışlarının az düzeyde olduğu görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre, kişiliğe yönelik yıldırma boyutunda yaşa göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır [$F_{(3-371)} = 1.43, p>.05$]. Ortalama ve standart sapma değerlerine bakıldığında, 30 yaş ve altındaki öğretmenler, diğer yaştaki öğretmenlere göre kişiliğe yönelik yıldırma davranışlarıyla daha fazla karşılaşmışlardır. Bu bulguya göre, yaştan

öğretmenlerin kişiliğe yönelik yıldırma davranışlarına maruz kalmasında önemli bir değişken olmadığı söylenebilir.

Tablo 14'te öğretmenlerin okul maruz kaldıkları psikolojik yıldırma davranışlarına ait bulguların kıdeme göre ANOVA analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 14

Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Yıldırma Davranışlarına Ait Bulguların Kıdeme Göre Anova Sonuçları

Boyutlar	Kıdem	N	$\bar{x}$	S	sd	F	p	Fark
Mesleki Yıldırma	1. 9 yıl ve daha az	159	2.34	1.08	2	5.45	.00	1-3
	2. 10-19 yıl	122	2.43	1.10				2-3
	3. 20 ve üstü	94	1.99	.74				
Kişiliğe Yönelik Yıldırma	1. 9 yıl ve daha az	159	2.02	1.05	2	10.50	.00	1-3
	2. 10-19 yıl	122	2.07	1.12				2-3
	3. 20 ve üstü	94	1.50	.69				

* $p \leq .05$

Tablo 14'te mesleki yıldırma boyutundaki veriler incelendiğinde, 9 yıl ve daha az çalışan öğretmenler ($\bar{x}=2.34$, $S=1.08$), 10-19 yıl arası çalışan öğretmenler ($\bar{x}=2.43$, $S=1.10$) ve 20 yıl ve üstünde görev yapan öğretmenler ($\bar{x}=1.99$, $S=.74$) az düzeyde mesleki yıldırma davranışlarına maruz kalmışlardır. Analiz sonuçları gruplar arasında anlamlı bir farkın olduğunu göstermiştir [$F_{(2-372)}=5.45$, $p<.05$]. Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu saptamak amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Bu testin sonuçlarına göre, 9 yıl ve daha az çalışan öğretmenler ve 10-19 yıl çalışan öğretmenler ile 20 yıl ve üstü çalışan öğretmenler arasında fark bulunmuştur. Buna göre, kıdemi 10-19 yılları arasında olan öğretmenler, kıdemi daha yüksek olan öğretmenlere ve kıdemi daha düşük olan öğretmenlere göre mesleki yıldırma boyutunda daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kalmışlardır. Bu bağlamda, öğretmenlerin kıdemleri mesleki yıldırma davranışlarına maruz kalmada önemli bir değişken olduğu söylenebilir.

Kişiliğe yönelik yıldırma boyutunda, 9 yıl ve daha az çalışan öğretmenler ($\bar{x}=2.02$, $S=1.05$), 10-19 yıl arası çalışan öğretmenler ($\bar{x}=2.07$, $S=1.12$) ve 20 yıl ve üstünde görev yapan öğretmenler ($\bar{x}=1.50$, $S=.69$) az düzeyde kişiliğe yönelik yıldırma davranışlarına maruz kalmışlardır. Analiz sonuçları gruplar arasında anlamlı bir farkın olduğunu göstermektedir [$F_{(2-372)}=10.50$, $p<.05$]. Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu saptamak amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Bu testin sonuçlarına göre, 9 yıl ve daha az

çalışan öğretmenler ve 10-19 yıl çalışan öğretmenler ile 20 yıl ve üstü çalışan öğretmenler arasında fark bulunmuştur. Bu bağlamda, kıdemi 10-19 yılları arasında olan öğretmenler, kıdemi daha yüksek olan öğretmenlere ve kıdemi daha düşük olan öğretmenlere göre kişiliğe yönelik yıldırma boyutunda daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kalmışlardır. Buna göre, öğretmenlerin kıdemleri kişiliğe yönelik yıldırma davranışlarına maruz kalmada önemli bir değişkendir.

Tablo 15'te öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik yıldırma davranışlarına ait bulguların görev yaptıkları kurumdaki hizmet sürelerine göre ANOVA analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo 15

Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Yıldırma Davranışlarına Ait Bulguların Kurumdaki Hizmet Sürelerine Göre Karşılaştırılması Anova Sonuçları

Boyutlar	Hizmet Süresi	N	$\bar{x}$	S	sd	F	p	Fark
Mesleki Yıldırma	1.1 yıl ve daha az	62	1.82	.78	3	8.00	.00	1-2
	2. 2-4 yıl	147	2.47	1.14				1-3
	3.5-9 yıl	99	2.44	1.03				2-4
	4. 10 yıl ve üstü	67	2.06	.77				
Kişiliğe Yönelik Yıldırma	1.1 yıl ve daha az	62	1.53	.75	3	8.01	.00	1-2
	2. 2-4 yıl	147	2.14	1.13				1-3
	3.5-9 yıl	99	1.99	1.03				2-4
	4. 10 yıl ve üstü	67	1.60	.80				

*p<=.05

Tablo 15'te mesleki yıldırma boyutundaki veriler incelendiğinde, 1 yıl ve daha az çalışan öğretmenler ($\bar{x}$ =1.82, S=.78), 2-4 yılları arası çalışan öğretmenler ($\bar{x}$ =2.47, S=1.14), 5-9 yıl çalışan öğretmenler ($\bar{x}$ =2.44, S=1.03), 10 yıl ve üstü çalışan öğretmenler ($\bar{x}$ =2.06, S=.77) az düzeyde yıldırmaya maruz kalmışlardır. Analiz sonuçları gruplar arasında anlamlı bir farkın olduğunu göstermiştir [$F_{(3-371)}=8.00$, $p<.05$]. Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu saptamak amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Bu testin sonuçlarına göre, bulunduğu kurumda 1 yıl ve daha az çalışanlar ile 2-4 yıl ve 5-9 yıl arasında çalışanlar arasında, 2-4 yıl ve 10 yıl ve üstü çalışanlar arasında fark bulunmuştur. Bu bulguya göre, 1 yıl ve daha az çalışan öğretmenler, 2-4 yılları ve 5-9 yılları arasında çalışan öğretmenlere göre mesleki yıldırma davranışlarıyla daha az karşılaşmışlardır. Ayrıca, bulunduğu kurumda 2-4 yılları arasında çalışan öğretmenler, 10 yıl ve üstü çalışan

öğretmenlere göre daha çok mesleki yıldırma davranışlarına maruz kaldıkların belirtmişlerdir. Başka bir deyişle, öğretmenlerin çalıştıkları kurumdaki hizmet süreleri, mesleki yıldırma davranışlarına maruz kalmada önemli bir değişkendir.

Kişiliğe yönelik yıldırma boyutuna ilişkin bulgulara göre, 1 yıl ve daha az çalışan öğretmenler ($\bar{x}=1.53$, $S=.75$), 2-4 yılları arası çalışan öğretmenler ($\bar{x}=2.14$, $S=1.13$), 5-9 yıl çalışan öğretmenler ($\bar{x}=1.99$, $S=1.03$), 10 yıl ve üstü çalışan öğretmenler ($\bar{x}=1.60$, $S=.80$) düzeyinde yıldırmaya maruz kalmışlardır. Analiz sonuçları gruplar arasında anlamlı bir farkın olduğunu göstermiştir [$F_{(3-371)}=8.01$, $p<.05$]. Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu saptamak amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Bu testin sonuçlarına göre, bulunduğu kurumda 1 yıl ve daha az çalışanlar ile 2-4 yıl ve 5-9 yıl arasında çalışanlar arasında, 2-4 yıl ve 10 yıl ve üstü çalışanlar arasında fark bulunmuştur. Bu bulguya göre, 1 yıl ve daha az çalışan öğretmenler, 2-4 yılları ve 5-9 yılları arasında çalışan öğretmenlere göre kişiliğe yönelik yıldırma davranışlarıyla daha az karşılaşmışlardır. Ayrıca, bulunduğu kurumda 2-4 yılları arasında çalışan öğretmenler, 10 yıl ve üstü çalışan öğretmenlere göre daha çok kişiliğe yönelik yıldırma davranışlarına maruz kalmışlardır. Buna göre, öğretmenlerin çalıştıkları kurumdaki hizmet süreleri, kişiliğe yönelik yıldırma davranışlarına maruz kalmada önemli bir değişkendir.

Tablo 16'da öğretmenlerin okul maruz kaldıkları psikolojik yıldırma davranışlarına ait bulguların medeni durumlarına göre Kruskal Wallis H-testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 16

Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Yıldırma Davranışlarına Ait Bulguların Medeni Durumlarına Göre Kruskal Wallis H-testi Sonuçları

Boyutlar	Medeni Durum	n	Sıra Ort. (SO)	sd	χ^2	p	Fark
Mesleki Yıldırma	1. Bekâr	70	199.90	2	11.22	.00	2-3
	2. Evli	293	180.72				
	3. Boşanmış	12	281.71				
Kişiliğe Yönelik Yıldırma	1. Bekâr	70	208.12	2	11.41	.00	2-3
	2. Evli	293	179.24				
	3. Boşanmış	12	270.63				

* $p \leq .05$

Tablo 16'ya göre, öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarına ilişkin bulgular incelendiğinde mesleki yıldırma boyutunda medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık görülmektedir [χ^2 (sd=2, n=375) =11.22, $p<.05$]. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu

tespit etmek amacıyla Kruskal Wallis testi sonrası için çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Testin sonucuna göre, farkın evli ve boşanmış öğretmenler arasında olduğu tespit edilmiştir. Grupların sıra ortalamaları incelendiğinde, boşanmış öğretmenler (SO=281.71), sırasıyla bekâr (SO=199.90) ve evli (SO=180.72) öğretmenlere göre daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kalmışlardır. Bu bulguya göre, öğretmenlerin medeni durumlarının mesleki yıldırma boyutunda yıldırma davranışlarına maruz kalmalarında önemli bir değişken olduğu ifade edilebilir.

Ayrıca, kişiliğe yönelik yıldırma boyutuna ait bulguların medeni durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir [χ^2 (sd=2, n=375) =11.41, $p<.05$]. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla Kruskal Wallis testi sonrası için çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Testin sonucuna göre, farkın evli ve boşanmış öğretmenler arasında olduğu tespit edilmiştir. Grupların sıra ortalamaları incelendiğinde, boşanmış öğretmenler (SO=270.63), sırasıyla bekâr (SO=208.12) ve evli (SO=179.24) öğretmenlere göre daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kalmışlardır. Bu bulguya göre, öğretmenlerin medeni durumlarının kişiliğe yönelik yıldırma boyutunda yıldırma davranışlarına maruz kalmalarında önemli bir değişken olduğu görülmektedir.

4.3. Öğretmenlerin İş Doyumlarına İlişkin Bulgular ve Yorum

Bu araştırmanın üçüncü amacı, öğretmenlerin iş doyumunu düzeyinin belirlenmesidir. Bu amaçla yapılan analizlere ilişkin bulgular bu başlık altında yer almaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumlarına ilişkin bulgulara ait standart sapma ve aritmetik ortalamalar Tablo 17’de verilmiştir.

Tablo 17

Öğretmenlerin Bireysel Doyumlarına İlişkin Bulguların Aritmetik Ortalama ve Standart Sapmaları

Maddeler	$\bar{x}$	S
2. Aldığım maaş (ücret) ve terfilerin miktarı	2.37	1.14
3. İşimin sağladığı kişisel gelişim ve yükselme olanağı	2.65	1.20
9. Yaptığım işin karşılığında aldığım paranın adaletlilik derecesi	2.50	1.22
10. İşimde kendime ait, bağımsız düşünce ve davranışları uygulayabilme olanağı	2.94	1.19
11. İş yerimin geleceğe yönelik beklentilerimi gerçekleştirebilme derecesi	2.78	1.17
<i>Bireysel Doyuma Yönelik Genel Ortalama</i>	2.65	.91

Tablo 17'ye göre, öğretmenler az düzeyde ($\bar{x}=2.65$, $S=.91$), bireysel doyum elde ettiklerini ifade etmişlerdir. Ayrıca, öğretmenlerin bireysel doyumlarına ilişkin görüşlerine bakıldığında, öğretmenlerin en çok katılım gösterdiği madde “işimde kendime ait, bağımsız düşünce ve davranışları uygulayabilme olanağı” maddesi ($\bar{x}=2.94$, $S=1.19$) olduğu görülmektedir. Sonrasında öğretmenler, “iş yerimin geleceğe yönelik beklentilerimi gerçekleştirebilme derecesi” maddesine göre ($\bar{x}=2.78$, $S=1.17$) orta düzeyde bireysel doyuma sahip olduklarını ifade etmişlerdir. Öğretmenler iş doyumunun bireysel doyum boyutunda en az tatmin oldukları maddeler arasında “aldığım maaş (ücret) ve terfilerin miktarı” ($\bar{x}=2.37$, $S=1.14$) maddesi yer almaktadır. Bu bulgulara göre, öğretmenler, yaptıkları işte kendilerine ait, bağımsız düşünce ve davranışları uygulayabilme olanağının olması konusunda en fazla, aldıkları maaş ve terfi konusunda ise en az doyum elde etmektedirler.

Tablo 18'de öğretmenlerin çevresel doyumlarına ait bulguların aritmetik ortalamalarına ve standart sapmalarına yer verilmiştir.

Tablo 18

Öğretmenlerin Çevresel Doyumlarına Ait Bulguların Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Maddeler	$\bar{x}$	S
4. İş arkadaşlarım ve etkileşimde bulunduğum kişiler	3.33	1.14
5. Yöneticimin bana gösterdiği adil davranış ve saygı derecesi	3.22	1.28
6. İşimi yaparken hissettiğim takdir edilme duygusu	3.04	1.26
7. İş sırasında birlikte çalıştığım arkadaşlarımı tanıma şansı	3.34	1.08
8. Yöneticimden gördüğüm destek ve rehberlik	3.11	1.25
12. İş yerimdeki çalışma arkadaşlarıma yardım etme fırsatı	3.33	1.09
13. İş yerimdeki yarışma fırsatı	2.89	1.09
14. İş yerimdeki yönetimin tutumu	3.12	1.25
<i>Çevresel Doyuma Yönelik Genel Ortalama</i>	3.17	.93

Tablo 18'e göre, öğretmenler orta düzeyde ($\bar{x}=3.17$, $S=.93$) çevresel doyum elde ettiklerini ifade etmişlerdir. Öğretmenler, en çok “iş sırasında birlikte çalıştığım arkadaşlarımı tanıma şansı” maddesi ($\bar{x}=3.34$, $S=1.08$), sonrasında ise “iş arkadaşlarım ve etkileşimde bulunduğum kişiler” maddesi ($\bar{x}=3.33$, $S=1.14$) ve iş yerimdeki çalışma arkadaşlarıma yardım etme fırsatı” maddesi ($\bar{x}=3.33$, $S=1.09$) konusunda tatmin olduklarını belirtmişlerdir. Öğretmenler, en az “iş yerimdeki yarışma fırsatı” ($\bar{x}=2.89$, $S=1.09$) maddesine katıldıklarını belirtmişlerdir. Buna göre, araştırmaya katılan öğretmenler, iş sırasında birlikte çalıştıkları arkadaşlarını tanıma fırsatına sahip olmaları

konusunda daha fazla, iş yerinde diğer arkadaşlarıyla yarışma olanağının olmaması konusunda en az doyuma sahip olduklarını belirtmişlerdir.

4.4. Öğretmenlerin İş Doyumlarının Çeşitli Değişkenlere Göre Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın dördüncü amacı, öğretmenlerin iş doyumlarına ilişkin görüşlerinin cinsiyet, branş, okul türü, kıdem, kurumdaki hizmet süresi, eğitim durumu, medeni durum ve okulun yerleşim yeri gibi çeşitli değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir. Bu amaçla yapılan istatistiklere ilişkin bulgulara bu başlık altında yer verilmiştir.

Tablo 19’da öğretmenlerin iş doyumlarına ilişkin bulguların cinsiyete göre değişip değişmediği ile ilgili t-testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 19

Öğretmenlerin İş Doyumlarına Ait Bulguların Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	S	sd	t	p
Bireysel Doyum	Kadın	225	2.61	.91	373	.91	.36
	Erkek	150	2.70	.90			
Çevresel Doyum	Kadın	225	3.19	.93	373	-.55	.58
	Erkek	150	3.14	.93			

*p<=.05

Tablo 19’a bakıldığında, bireysel doyum boyutunda kadın öğretmenlerin iş doyumunu ($\bar{x}$ =2.61, S=.91) ve erkek öğretmenlerin iş doyumunun ($\bar{x}$ =2.70, S=.90) az düzeyde olduğu görülmektedir. Analiz sonuçları öğretmenlerin iş doyumlarına ilişkin görüşlerinde, bireysel doyum boyutunda cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir [$t_{(373)} = .91$, $p>.05$]. Buna göre, öğretmenlerin bireysel doyum elde etmelerinde cinsiyetin anlamlı bir değişken olmadığı söylenebilir.

Çevresel doyum boyutundaki veriler incelendiğinde, kadın öğretmenlerin iş doyumunu ($\bar{x}$ =2.61, S=.91) ve erkek öğretmenlerin iş doyumunun ($\bar{x}$ =3.14, S=.93) orta düzeyde olduğu görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre, öğretmenlerin iş doyumlarına ilişkin görüşlerinde çevresel doyum boyutunda cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır [$t_{(373)} = -.55$, $p>.05$]. Buna göre, çevresel doyum boyutunda

öğretmenlerin iş doyumları düzeyinin belirlenmesinde cinsiyetin önemli bir değişken olmadığı söylenebilir.

Tablo 20’de öğretmenlerin iş doyumlarına ait bulguların branşlara göre Kruskal Wallis H-Testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 20

Öğretmenlerin İş Doyumlarına Ait Bulguların Branşlara Göre Kruskal Wallis H-Testi Sonuçları

Boyutlar	Branş	n	Sıra Ort.(SO)	sd	χ^2	p	Fark
Bireysel Doyum	1. Sınıf öğretmeni	83	194.85	2	.66	.71	-
	2.Branş öğretmeni	270	186.94				
	3.Meslek dersi öğretmeni	22	175.18				
Çevresel Doyum	1. Sınıf öğretmeni	83	199.72	2	2.63	.26	-
	2.Branş öğretmeni	270	186.79				
	3.Meslek dersi öğretmeni	22	158.57				

*p<= .05

Tablo 20’ye göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin görüşleri incelendiğinde bireysel doyum boyutunda branşlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir [χ^2 (sd=2, n=375) =.66, p>.05]. Buna göre öğretmenlerin branşı, bireysel doyum düzeyine etki eden önemli bir değişken olmadığı ifade edilebilir. Grup sıra ortalamaları incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin bireysel doyum düzeylerinin diğer öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Ayrıca, çevresel doyum boyutundaki bulgulara göre, branşa göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir [χ^2 (sd=2, n=375) =2.63, p>.05]. Bu bağlamda, branşın, öğretmenlerin çevresel doyum düzeyini etkileyen önemli bir değişken olmadığı ifade edilebilir. Grup sıra ortalamaları incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin çevresel doyum düzeylerinin diğer öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 21’de öğretmenlerin iş doyumlarına ilişkin bulguların kariyer basamaklarına göre t-testi sonuçları yer almaktadır.

Tabloda verilen bireysel boyutuna ilişkin veriler incelendiğinde, kariyer basamaklarına göre anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür [$t_{(373)} = .75$, p>.05]. Bireysel iş doyum boyutunda, öğretmenlerin iş doyumları ($\bar{x}$ =2.63) ve uzman öğretmenlerin iş doyumunun

($\bar{x}=2.74$) az olduğu görülmüştür. Buna göre bireysel doyum boyutunda, öğretmenlerin iş doyumları bulundukları kariyer basamaklarına göre anlamlı bir şekilde değişmemektedir. Bu durumda, kariyer basamaklarının öğretmenlerin bireysel doyuma ulaşmalarında önemli bir değişken olmadığı söylenebilir.

Tablo 21

Öğretmenlerin İş Doyumlarına Ait Bulguların Kariyer Basamaklarına Göre t-testi Sonuçları

Boyutlar	Kariyer Basamakları	n	$\bar{x}$	S	sd	t	p
Bireysel Doyum	1. Öğretmen	324	2.63	.90	373	.75	.44
	2. Uzman Öğretmen	51	2.74	.93			
Çevresel Doyum	1. Öğretmen	324	3.17	.93	373	.02	.97
	2. Uzman Öğretmen	51	3.17	.97			

*p<=.05

Çevresel doyum boyutu ile ilgili verilere bakıldığında, kariyer basamaklarına göre anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür [$t_{(373)} = .75, p>.05$]. Çevresel doyum boyutunda, öğretmenlerin iş doyumları ($\bar{x}=3.17$) ve uzman öğretmenlerin iş doyumları ($\bar{x}=3.17$) orta düzeyde olduğu görülmüştür. Buna göre çevresel doyum boyutunda, öğretmenlerin iş doyumları bulundukları kariyer basamaklarına göre anlamlı bir şekilde değişmemektedir. Bu durumda, kariyer basamaklarının öğretmenlerin çevresel doyuma ulaşmalarında önemli bir değişken olmadığı söylenebilir.

Tablo 22’de öğretmenlerin iş doyumlarına ait bulguların eğitim düzeylerine göre Kruskal Wallis H-testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 22

Öğretmenlerin İş Doyumlarına Ait Bulguların Eğitim Düzeylerine Göre Kruskal Wallis H-testi Sonuçları

Boyutlar	Eğitim Düzeyi	n	Sıra Ort. (SO)	sd	χ^2	p	Fark
Bireysel Doyum	1. Ön lisans	15	257.77	2	12.51	.02	1-2
	2. Lisans	339	181.61				
	3.Lisansüstü	21	241.26				
Çevresel Doyum	1. Ön lisans	15	253.20	2	7.19	.02	1-2
	2. Lisans	339	183.53				
	3.Lisansüstü	21	213.60				

*p<=.05

Tablo 22'ye göre, öğretmenlerin iş doyumlarına ilişkin bulgular incelendiğinde bireysel doyum boyutunda eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık görülmektedir [χ^2 (sd=2, n=375) =12.51, $p<.05$]. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla Kruskal Wallis testi sonrası için çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Bireysel doyum boyutunda, lisans ve ön lisans mezunu olan öğretmenler arasında, lisans mezunu ve lisansüstü mezun öğretmenler arasında farklılık bulunmaktadır. Ön lisans mezunu öğretmenlerin (SO=257.77), lisans mezunu öğretmenlere göre; lisansüstü mezunu öğretmenlerin (SO=241.26), lisans mezunu öğretmenlere (SO=181.61) göre bireysel doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Buna göre, öğretmenlerin eğitim düzeylerinin bireysel doyum boyutunda önemli bir değişken olduğu ifade edilebilir.

Analiz sonuçlarına göre, iş doyumunun çevresel doyum boyutunda eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık görülmektedir [χ^2 (sd=2, n=375) =7.19, $p<.05$]. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla Kruskal Wallis testi sonrası için çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Farklılığın lisans düzeyinde ve ön lisans düzeyinde eğitime sahip olan öğretmen grupları arasında olduğu tespit edilmiştir. Ön lisans mezunu öğretmenler (SO=253.20), lisans mezunu öğretmenlere göre (SO=183.53) daha yüksek ortalamalara sahiptirler. Buna göre, eğitim durumunun öğretmenlerin çevresel doyum elde etmesinde önemli bir değişken olduğu söylenebilir.

Tablo 23'te öğretmenlerin iş doyumlarına ait bulguların okul türüne göre ANOVA analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 23

Öğretmenlerin İş Doyumlarına Ait Bulguların Okul Türüne Göre Anova Sonuçları

Boyutlar	Okul Türü	n	$\bar{x}$	S	sd	F	p	Fark
Bireysel Doyum	1. İlkokul	96	2.70	.94				
	2. Ortaokul	152	2.68	.87	3	.52	.66	-
	3. Lise	95	2.57	.91				
	4. Meslek Lisesi	32	2.55	.99				
Çevresel Doyum	1. İlkokul	96	3.25	1.02				
	2. Ortaokul	152	3.16	.89	3	.52	.66	-
	3. Lise	95	3.14	.91				
	4. Meslek Lisesi	32	3.03	.98				

* $p \leq .05$

Tablo 23'teki analiz sonuçları incelendiğinde, bireysel doyum boyutunda, ilkokulda çalışan öğretmenlerin ($\bar{x}=2.70$, $S=.94$), ortaokulda çalışan öğretmenlerin ($\bar{x}=2.68$, $S=.87$), lisede çalışan öğretmenlerin ($\bar{x}=2.55$, $S=.99$) ve meslek lisesinde çalışan öğretmenlerin ($\bar{x}=2.55$, $S=.99$) az düzeyde iş doyumuna sahip oldukları görülmektedir. Analiz sonuçları bireysel doyum boyutunda okul türleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermiştir. [$F_{(3-371)}=.52$, $p>.05$]. Buna göre, öğretmenlerin çalıştıkları okul türünün, bireysel doyum boyutunda önemli bir değişken olmadığı söylenebilir. Ortalamalar ve standart sapmalar değerlendirildiğinde, ilkokulda çalışan öğretmenler diğer öğretmenlere göre daha fazla bireysel doyuma ulaşmışlardır.

Çevresel doyum boyutuna ait bulgulara göre, ilkokulda çalışan öğretmenler ($\bar{x}=3.25$, $S=1.02$), ortaokulda çalışan öğretmenler ($\bar{x}=3.16$, $S=.89$), lisede çalışan öğretmenler ($\bar{x}=3.14$, $S=.91$) ve meslek lisesinde çalışan öğretmenler ($\bar{x}=3.03$, $S=.98$) orta düzeyde iş doyumuna sahiptirler. Analiz sonuçlarına göre, okul türleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. [$F_{(3-371)}=.52$, $p>.05$]. Buna göre, öğretmenlerin çalıştıkları okul türünün, çevresel doyum boyutunda önemli bir değişken olmadığı söylenebilir. Verilere göre, Ortalamalara ve standart sapmalar dikkate alındığında, ilkokulda çalışan öğretmenler diğer öğretmenlere göre çevresel doyum boyutunda daha yüksek iş doyumuna sahip olduklarını belirtmişlerdir.

Tablo 24'te öğretmenlerin iş doyumlarına ait bulguların görev yaptıkları okulun yerleşim yerine göre Kruskal Wallis H-testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 24

Öğretmenlerin İş Doyumlarına Ait Bulguların Okulun Yerleşim Yerine Göre Kruskal Wallis H-testi Sonuçları

Boyutlar	Okulun Yerleşim Yeri	n	Sıra Ort. (SO)	sd	χ^2	p	Fark
Bireysel Doyum	1. İlçe Merkezi	347	187.69	1	.03	.84	-
	2. Köy/Mahalle	28	191.86				
Çevresel Doyum	1. İlçe Merkezi	347	187.89	1	.00	.94	-
	2. Köy/Mahalle	28	189.36				

* $p \leq .05$

Tablo 24'e göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumlarına ilişkin görüşleri incelendiğinde bireysel doyum boyutunda okulun yerleşim yerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir [χ^2 ($sd=1$, $n=375$) $=.03$, $p>.05$]. Buna göre öğretmenlerin görev yaptıkları okulun yerleşim yerine göre bireysel doyum elde etmelerinde önemli bir

değişken olmadığı ifade edilebilir. Grup sıra ortalamaları incelendiğinde, köy ya da mahallede çalışan öğretmenlerin (SO=191.86) ilçe merkezinde çalışan öğretmenlere göre (SO=187.69) bireysel doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

Analiz sonuçları, çevresel doyum boyutunda, okulun yerleşim yerine göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir [χ^2 (sd=1, n=375) = .00, $p > .05$]. Buna göre öğretmenlerin görev yaptıkları okulun yerleşim yerine göre çevresel doyum elde etmelerinde önemli bir değişken olmadığı ifade edilebilir. Grup sıra ortalamaları incelendiğinde, köy ya da mahallede çalışan öğretmenlerin (SO=189.36) ilçe merkezinde çalışan öğretmenlere göre (SO=187.89) çevresel doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 25'te öğretmenlerin iş doyumlarına ait bulguların yaşlarına göre ANOVA analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 25

Öğretmenlerin İş Doyumlarına Ait Bulguların Yaşlarına Göre Anova Sonuçları

Boyutlar	Yaş	n	$\bar{x}$	S	sd	F	p	Fark
Bireysel Doyum	1. 30 ve altı	99	2.72	.97				
	2. 31-39 yaş	125	2.76	.95	3	3.66	.01	2-3
	3. 40-49 yaş	103	2.40	.75				
	4. 50 ve üzeri	48	2.72	.90				
Çevresel Doyum	1. 30 ve altı	99	3.19	.91				
	2. 31-39 yaş	125	3.32	.94	3	3.82	.01	2-3
	3. 40-49 yaş	103	2.92	.91				
	4. 50 ve üzeri	48	3.28	.93				

* $p \leq .05$

Tablo 25'e göre, öğretmenlerin iş doyumlarına ait bulgular incelendiğinde, 30 ve altındaki yaşa sahip öğretmenlerin ($\bar{x}=2.72$, $S=.97$), 31-39 yaş aralığındaki öğretmenlerin ($\bar{x}=2.76$, $S=.95$), 40-49 yaş aralığındaki öğretmenlerin ($\bar{x}=2.40$, $S=.75$) ve 50 ve üstü yaşa sahip öğretmenlerin ($\bar{x}=2.72$, $S=.90$) az düzeyde bireysel doyuma sahip oldukları görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre, bireysel doyum boyutunda yaşa göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur [$F_{(3-371)} = 3.66$, $p < .05$]. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Test sonucuna göre, farklılığın 31-39 yaş aralığında bulunan öğretmenler ve 40-49 yaş aralığında bulunan öğretmenler arasında olduğu tespit edilmiştir. Bireysel doyum boyutunda, 31-39 yaş aralığındaki öğretmenlerin, 40-49 yaş aralığındaki öğretmenlere göre daha fazla iş doyumunu elde

ettikleri görülmektedir. Bu bulguya göre, öğretmenlerin bireysel doyumlarında yaşın önemli bir değişken olduğu söylenebilir.

Tabloya göre, 30 ve altındaki yaşa sahip öğretmenlerin ($\bar{x}=3.19$, $S=.91$), 31-39 yaş aralığındaki öğretmenlerin ($\bar{x}=3.32$, $S=.94$), 40-49 yaş aralığındaki öğretmenlerin ($\bar{x}=2.92$, $S=.91$) ve 50 ve üstü yaşa sahip öğretmenlerin ($\bar{x}=3.28$, $S=.93$) orta düzeyde çevresel doyuma sahip oldukları görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre, yaşa göre bir farklılık bulunmuştur [$F_{(3-371)} = 3.82$, $p<.05$]. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Test sonucuna göre, farklılığın 31-39 yaş aralığında bulunan öğretmenler ve 40-49 yaş aralığında bulunan öğretmenler arasında olduğu tespit edilmiştir. Bu bulguya göre, 31-39 yaş aralığındaki öğretmenlerin, 40-49 yaş aralığındaki öğretmenlere göre çevresel doyum boyutunda daha yüksek ortalamalara sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Buna göre, öğretmenlerin çevresel doyumlarında yaşın önemli bir değişken olduğu söylenebilir.

Tablo 26'da öğretmenlerin iş doyumlarına ait bulguların kıdeme göre ANOVA analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 26

Öğretmenlerin İş Doyumlarına Ait Bulguların Kıdeme Göre Anova Sonuçları

Boyutlar	Kıdem	n	$\bar{x}$	S	sd	F	p	Fark
Bireysel Doyum	1. 9 yıl ve daha az	159	2.73	.92				
	2. 10-19 yıl	122	2.61	.90	2	1.27	.55	-
	3. 20 ve üstü	94	2.55	.88				
Çevresel Doyum	1. 9 yıl ve daha az	159	3.24	.92				
	2. 10-19 yıl	122	3.04	.93	2	1.79	.62	-
	3. 20 ve üstü	94	3.22	.95				

* $p \leq .05$

Tablo 26'ya göre, öğretmenlerin iş doyumlarının bireysel doyum boyutunda, kıdemi 9 yıl ve daha az olan öğretmenlerin ($\bar{x}=2.73$, $S=.92$) orta, 10-19 yıl olan öğretmenlerin ($\bar{x}=2.61$, $S=.90$) orta, 20 yıl ve üstü kıdeme sahip olan öğretmenlerin ($\bar{x}=2.55$, $S=.88$) az düzeyde olduğu görülmüştür. Analiz sonuçlarına göre, öğretmenlerin iş doyumları bireysel doyum boyutunda kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$F_{(2-372)} = 1.27$, $p>.05$]. Buna göre, kıdemin öğretmenlerin bireysel doyum elde etmesinde önemli bir değişken olmadığı söylenebilir. Tablo incelendiğinde, ortalamalara ve standart sapma değerlerine

göre, 9 yıl ve daha az çalışan öğretmenlerin bireysel doyum düzeyleri, diğer öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Çevresel doyum boyutunda, çevresel doyumun, kıdemi 9 yıl ve daha az olan öğretmenin ($\bar{x}=3.24$, $S=.92$), 10-19 yıl olan öğretmenin ($\bar{x}=3.04$, $S=.93$), 20 yıl ve üstü kıdeme sahip olan öğretmenin ($\bar{x}=3.22$, $S=.95$) orta düzeyde olduğu görülmüştür. Analiz sonucuna göre, öğretmenlerin iş doyumları çevresel doyum boyutunda kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$F_{(2-372)}=1.79$, $p>.05$]. Bu bulguya göre, öğretmenlerin sahip oldukları kıdem süresi öğretmenlerin çevresel doyuma ulaşmalarında önemli bir değişken olmadığı söylenebilir. Kıdem sürelerine göre öğretmenlerin iş doyumlarında anlamlı bir farklılık olmasa da, kıdem süresi 9 yıl ve daha az olan öğretmenlerin çevresel doyumları daha yüksektir.

Tablo 27’de öğretmenlerin iş doyumlarına ait bulguların bulundukları kurumdaki hizmet sürelerine göre ANOVA analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 27

Öğretmenlerin İş Doyumlarına Ait Bulguların Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Anova Sonuçları

Boyutlar	Hizmet Süresi	n	$\bar{x}$	S	sd	F	p	Fark
Bireysel Doyum	1.1 yıl ve daha az	62	2.85	.93				
	2. 2-4 yıl	147	2.65	.90	3	2.82	.03	1-4
	3.5-9 yıl	99	2.68	.88				
	4. 10 yıl ve üstü	67	2.40	.89				
Çevresel Doyum	1.1yıl ve daha az	62	3.46	.82				
	2. 2-4 yıl	147	3.13	.97	3	2.92	.03	1-3
	3.5-9 yıl	99	3.02	.90				
	4. 10 yıl ve üstü	67	3.20	.96				

* $p \leq .05$

Tablo 27’de bireysel doyum boyutundaki veriler incelendiğinde, 1 yıl ve daha az çalışan öğretmenlerin ($\bar{x}=2.85$, $S=.93$), 2-4 yıl arası çalışan öğretmenlerin ($\bar{x}=2.65$, $S=.90$), 5-9 yıl çalışan öğretmenlerin ($\bar{x}=2.68$, $S=.88$), 10 yıl ve üstü çalışan öğretmenlerin ($\bar{x}=2.40$, $S=.89$) orta düzeyde iş doyumuna sahip oldukları görülmektedir. Analiz sonuçları gruplar arasında anlamlı bir farkın olduğunu göstermiştir [$F_{(3-371)}=2.82$, $p<.05$]. Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu saptamak amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Bu testin sonuçlarına göre, bulunduğu kurumda 1 yıl ve daha az çalışanlar ile 10 yıl ve üstü

çalışanlar arasında fark bulunmuştur. Bu bulguya göre, kurumunda 1 yıl ve daha az çalışan öğretmenler, 10 yıl ve üstü çalışan öğretmenlere göre daha fazla bireysel doyum elde etmektedir. Başka bir deyişle, öğretmenlerin çalıştıkları kurumdaki hizmet süreleri, bireysel doyum elde etmelerinde önemli bir değişkendir.

Çevresel doyum boyutundaki bulgulara göre, 1 yıl ve daha az çalışan öğretmenler ($\bar{x}=3.46$, $S=.82$) çok, 2-4 yıl arası çalışan öğretmenler ($\bar{x}=3.13$, $S=.97$) orta, 5-9 yıl çalışan öğretmenler ($\bar{x}=3.02$, $S=.90$) orta, 10 yıl ve üstü çalışan öğretmenler ($\bar{x}=3.20$, $S=.96$) orta düzeyde iş doyumuna sahiptirler. Analiz sonuçları gruplar arasında anlamlı bir farkın olduğunu göstermiştir [$F_{(3-371)}=2.92$, $p<.05$]. Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu saptamak amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Bu testin sonuçlarına göre, bulunduğu kurumda 1 yıl ve daha az çalışanlar ile 5-9 yıl çalışanlar arasında fark bulunmuştur. Bu bulguya göre, kurumunda 1 yıl ve daha az çalışan öğretmenler, 5-9 yıl çalışan öğretmenlere göre daha fazla çevresel doyum elde etmektedir. Bu bağlamda, öğretmenlerin çalıştıkları kurumdaki hizmet süreleri, çevresel doyum elde etmelerinde önemli bir değişken olduğu ifade edilebilir.

Tablo 28'de öğretmenlerin iş doyumlarına ait bulguların medeni durumlarına göre Kruskal Wallis H-testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 28

Öğretmenlerin İş Doyumlarına Ait Bulguların Medeni Durumlarına Göre Kruskal Wallis H-testi Sonuçları

Boyutlar	Medeni durum	n	Sıra Ort. (SO)	sd	χ^2	p	Fark
Bireysel Doyum	1. Bekâr	70	200.36	2	3.42	.18	-
	2. Evli	293	186.46				
	3.Boşanmış	12	139.08				
Çevresel Doyum	1. Bekâr	70	196.25	2	7.13	.02	1-3
	2. Evli	293	188.73				
	3.Boşanmış	12	107.13				

* $p \leq .05$

Tablo 28'e göre, öğretmenlerin iş doyumlarına ilişkin bulgular incelendiğinde, bireysel doyum boyutunda medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık görülmemektedir [χ^2 (sd=2, n=375) =3.42, $p>.05$]. Buna göre, öğretmenlerin medeni durumlarının bireysel doyumunu etkileyen önemli bir değişken olmadığı söylenebilir. Grupların sıra ortalamaları

incelendiğinde, bekâr öğretmenler (SO=200.36), sırasıyla evli (SO=186.46) ve boşanmış (139.08) öğretmenlere göre daha fazla bireysel doyum elde ettiklerini belirtmişlerdir.

Tabloya göre, çevresel doyum boyutunda, öğretmenlerin medeni durumlarına göre bir farklılık görülmektedir [χ^2 (sd=2, n=375) =7.13, $p<.05$]. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla Kruskal Wallis testi sonrası için çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Testin sonucuna göre, farkın bekâr ve boşanmış öğretmenler arasında olduğu tespit edilmiştir. Grupların sıra ortalamaları incelendiğinde, bekâr öğretmenler (SO=196.25), sırasıyla evli (SO=188.73) ve boşanmış (107.13) öğretmenlere daha yüksek çevresel doyum düzeyine sahip oldukları görülmektedir. Bu bulguya göre, öğretmenlerin medeni durumlarının çevresel doyumunu etkileyen önemli bir değişken olduğu ifade edilebilir.

4.5. Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Yıldırma Davranışlarının İş Doyumları Üzerindeki Etkilerine İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın beşinci amacı öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının iş doyumlarını anlamlı bir şekilde yordayıp yordamadığının belirlenmesidir. Bu amaçla yapılan analizlere ait bulgulara bu başlık altında yer verilmiştir. Tablo 29’da öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının bireysel iş doyumlarını ne düzeyde yordadığını belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 29

Öğretmenlerin Bireysel Doyumlarının Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	3.32	.10	-	30.74	.00	-	-
Mesleki Yıldırma	-.37	.08	-.42	-4.53	.00	-.33	-.22
Kişiliğe Yönelik Yıldırma	.09	.08	.10	1.13	.25	-.25	-.05
R=.33	R ² =.11	F ₍₂₋₃₇₂₎ =23.84	p=.00				

* $p \leq .05$

Tablo 29’da öğretmenlerin bireysel doyumları ve maruz kaldıkları psikolojik yıldırma davranışları arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelenmiştir. Öğretmenlerin bireysel

doyumları ile mesleki yıldırma arasında ($r = -.33$) ve kişiliğe yönelik yıldırma davranışları ($r = -.25$) negatif ve orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur.

Psikolojik yıldırma davranışlarının her iki boyutu ile bireysel doyum arasında düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($R = .33$, $p < .05$). Psikolojik yıldırma davranışları boyutları, bireysel doyuma ilişkin toplam varyansın % 11'ini açıklamaktadır. Regresyon katsayısına göre (β) yordayıcı değişkenlerin bireysel doyum üzerindeki göreceli önem sırası mesleki yıldırma ve sonrasında kişiliğe yönelik yıldırma boyutudur. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçlarına bakıldığında mesleki yıldırma ile ilişkili davranışlar bireysel doyumu anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Bulgulara göre bireysel doyuma ilişkin regresyon eşitliği şu şekildedir:

$$\text{Bireysel Doyum} = 3.32 + -.37 \text{ Mesleki Yıldırma} + .09 \text{ Kişiliğe Yönelik Yıldırma}$$

Tablo 30'da öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının çevresel iş doyumlarını ne düzeyde yordadığını belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 30

Öğretmenlerin Çevresel Doyumlarının Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	4.35	.09	-	45.15	.00	-	-
Mesleki Yıldırma	-.38	.07	-.42	-5.27	.00	-.57	-.26
Kişiliğe Yönelik Yıldırma	-.15	.07	-.17	-2.10	.03	-.53	-.10
R=.57	R ² = .33	F ₍₂₋₃₇₂₎ =93.26	p=.00				

* $p \leq .05$

Tablo 30'da öğretmenlerin çevresel doyumları ve maruz kaldıkları psikolojik yıldırma davranışları arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelenmiştir. Öğretmenlerin çevresel doyumları ile mesleki yıldırma ($r = -.57$) ve kişiliğe yönelik yıldırma davranışları arasında ($r = -.53$) negatif ve orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Psikolojik yıldırma davranışlarının her iki boyutu ile çevresel doyum arasında orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($R = .57$, $p < .05$). Psikolojik yıldırma davranışları boyutları, çevresel doyuma ilişkin toplam varyansın % 33'ünü açıklamaktadır. Regresyon katsayısına göre (β) yordayıcı değişkenlerin çevresel doyum üzerindeki önem sırası mesleki yıldırma ve sonrasında kişiliğe yönelik yıldırma boyutudur. Regresyon katsayılarının anlamlılığına

ilişkin t testi sonuçlarına bakıldığında mesleki yıldırma ile ilişkin davranışlar çevresel doyumu anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Bulgulara göre çevresel doyuma ilişkin regresyon eşitliği şu şekildedir:

$$\text{Çevresel Doyum} = 4.35 + -.38 \text{ Mesleki Yıldırma} + -.15 \text{ Kişiliğe Yönelik Yıldırma}$$

Tablo 31’de öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının genel olarak iş doyumlarını ne düzeyde yordadığını belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 31

Öğretmenlerin Genel Olarak İş Doyumlarının Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	4.00	.09	-	43.69	.00	-	-
Mesleki Yıldırma	-.37	.07	-.45	-5.41	.00	-.53	-.27
Kişiliğe Yönelik Yıldırma	-.08	.07	-.09	-1.16	.02	-.48	-.06
R=.53	R ² =.28	F ₍₂₋₃₇₂₎ =75.43	p=.00				

*p<=.05

Tablo 31’de öğretmenlerin genel olarak iş doyumları ve maruz kaldıkları psikolojik yıldırma davranışları arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelenmiştir. Öğretmenlerin genel iş doyumları ile mesleki yıldırma arasında (r = -.53) ve kişiliğe yönelik yıldırma davranışları arasında (r = -.48) negatif ve orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Psikolojik yıldırma davranışlarının her iki boyutu ile genel iş doyumuna arasında orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur (R=.53, p<.05). Psikolojik yıldırma davranışları boyutları, genel iş doyumuna ilişkin toplam varyansın % 28’ini açıklamaktadır. Regresyon katsayısına göre (β) yordayıcı değişkenlerin genel iş doyumuna üzerindeki önem sırası mesleki yıldırma ve sonrasında kişiliğe yönelik yıldırma boyutudur. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçlarına bakıldığında mesleki yıldırma boyutu genel iş doyumunu anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Bulgulara göre bireysel ve çevresel iş doyumuna ilişkin regresyon eşitliği şu şekildedir:

$$\text{İş Doyumu} = 4.004 + -.37 \text{ Mesleki Yıldırma} + -.08 \text{ Kişiliğe Yönelik Yıldırma}$$

Araştırmada, psikolojik yıldırmanın boyutları ile iş doyumunun bireysel doyum boyutu arasında negatif, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Mesleki yıldırma

boyutu, bireysel doyumu kişiliğe yönelik yıldırma boyutuna göre daha fazla yordamaktadır. Psikolojik yıldırmanın her iki boyutu ve iş doyumunun çevresel doyum boyutunda negatif, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Mesleki yıldırma boyutu, çevresel doyumu kişiliğe yönelik yıldırma boyutuna göre daha fazla yordamaktadır. Ayrıca, psikolojik yıldırma davranışları boyutları ile genel iş doyumu arasında negatif, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Mesleki yıldırma boyutunun, genel iş doyumunu kişiliğe yönelik yıldırma boyutuna göre daha fazla yordadığı görülmektedir. Analiz sonuçları değerlendirildiğinde, psikolojik yıldırma davranışlarının iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısı olduğu söylenebilir.



BÖLÜM V

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırma bulgularından elde edilen sonuçlar ve bu sonuçlara dayalı olarak yapılan öneriler yer almaktadır.

Bu araştırmada, öğretmenlerin maruz kaldığı yıldırma davranışları ile iş doyumu arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın evrenini 2015-2016 eğitim öğretim yılında, Muğla il merkezi ve ilçelerindeki ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan 11.408 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini 375 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak, Einersan ve Raknes (1997) tarafından geliştirilen ve Aydın ve Öcel (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanan NAQ (Negative Acts Questionnaire) “Olumsuz Davranışlar Ölçeği”; Hackman ve Oldham (1975) tarafından geliştirilen, Silah (2002) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ve Taşdan (2008) tarafından okul örgütleri ve öğretmenlere göre düzenlenen “İş Doyum Ölçeği” kullanılmıştır.

5.1. Tartışma ve Sonuçlar

5.1.1. Psikolojik Yıldırma

Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma düzeyinin az düzeyde olduğu görülmektedir. Yıldırmanın boyutları incelendiğinde, mesleki yıldırma boyutunda yıldırma davranışlarına maruz kalma düzeyinin kişiliğe yönelik yıldırma boyutunda yıldırma davranışlarına maruz kalma düzeyinden daha yüksek olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışları, cinsiyet, kariyer basamakları, okul türü, kıdem, bulundukları kurumdaki hizmet süreleri ve medeni durum gibi değişkenlere göre anlamlı

bir şekilde farklılaşmakta; ancak, branş, eğitim düzeyi, okulun yerleşim yeri ve yaş değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır.

Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışları mesleki yıldırma ve kişiliğe yönelik yıldırma boyutunda cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Erkek öğretmenler kadın öğretmenlere göre daha çok mesleki yıldırma ve kişiliğe yönelik yıldırma davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Alanyazında öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik yıldırma eylemlerinin cinsiyet yönünden incelenmesi konusunda yapılan çalışmalarda farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Cemaloğlu ve Ertürk (2007) tarafından yapılan araştırmada benzer sonuca ulaşılmıştır. Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarını cinsiyet yönünden incelemişler ve erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca, Gülşen ve Akyol Kılıç (2013), Karcıoğlu ve Akbaş (2010), Karcıoğlu ve Çelik (2012), Mete, Ünal, Akyüz ve Kılıç (2015), Tutar ve Akbolat (2012) çalışmalarında, erkeklerin kadınlara göre daha fazla psikolojik yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları sonuçlarını elde etmişlerdir. Bu durum, kadınların çalışma yaşamında yeni olmaları, yıldırma davranışları konusunda bilinçli olmamaları, kendilerine yüklenen toplumsal roller gereği bazı davranışları sineye çekmeleri ve yasal haklarının farkında olmamalarından kaynaklanabilir (İlgöz, 2016). Bunun yanında, Türk toplumunun ve kültür yapısının kadınlara karşı daha fazla koruyucu bir yapıya sahip olması ve kadınlara karşı gösterilen olumsuz tutumların onaylanmaması da diğer sebepler arasında gösterilebilir (Cemaloğlu ve Ertürk, 2007). Ayrıca, bu durumun tam tersi olarak erkeklerin kendini savunabilecekleri düşünülerek daha fazla çatışma ortamları oluşabilir ve erkekler daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kalabilir.

Bu araştırma sonucundan farklı olarak, Di Martino ve diğerleri (2003) kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kaldıklarını tespit etmişlerdir. Leymann (1990) yapmış olduğu araştırmada, kadınların erkeklere göre daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kaldığı sonucuna varmıştır. Ayrıca, Aşır ve Akın (2014), Salin (2003), Tomic (2012), Tonini ve diğerleri, (2011), çalışmalarında kadınların erkeklere göre daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Alanyazında, psikolojik yıldırma davranışları ve cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmayan araştırmalar da bulunmaktadır. Acar ve DüNDAR (2008), Aslan ve Akarçay (2013), Baş ve Oral (2012), Çivilidağ ve Sargın (2013), Einarsen ve Skogstad (1996), Mikkelsen ve Einarsen (2002a), Özmete ve Laleoğlu (2013), Yavuzer ve

Çivilidağ (2014), psikolojik yıldırma konusundaki çalışmalarında, cinsiyetin önemli bir değişken olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Psikolojik yıldırma konusunda Türkiye’de yapılan bazı tezler incelendiğinde, Ertürk (2005), ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerinin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarında, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık olduğunu ve erkeklerin kadınlara göre daha fazla yıldırma eylemlerine maruz kaldığını ifade etmiştir. Ancak Ertürk (2013b), kadınların erkeklere göre daha az maruz kaldıkları yıldırma davranışlarından daha fazla etkilendiğini saptamıştır.

Çam (2013) ilköğretim okullarında öğretmen ve yöneticilerin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarına ilişkin yapmış olduğu çalışmasında, erkek öğretmenlerin daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kaldığını belirtmiştir. Ayrıca, Bucuklar (2009), Kaya (2014), Koçak (2015), Ocak (2008), Yıldırım (2015), Zorgül (2014), yapmış oldukları araştırmalarda erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha fazla psikolojik yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları sonucuna ulaşmışlardır.

Ertek (2009) ve Gezer (2015) çalışmalarında, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kaldığı sonucunu elde etmiştir. Konaklı (2011) akademisyenlere yönelik yapmış olduğu araştırmasında, kadınların erkeklere göre daha fazla psikolojik yıldırma davranışları yaşadıklarını ifade etmiştir. Ayrıca, Arslan (2015), Baş (2011), Beşoğlu (2014), Erdemir (2013), Mutlu (2013), Öğretmen (2013), Özçelik (2015), Sönmezışık (2011) ve Tanoğlu (2006) araştırmalarında öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının cinsiyet değişkeni açısından farklılaşmadığını tespit etmiştir.

Öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik yıldırma davranışları mesleki yıldırma ve kişiliğe yönelik yıldırma boyutlarında branş değişkenine göre anlamlı bir düzeyde farklılık görülmemiştir. Akpunar (2016) ve Mete ve diğerleri (2015), yapmış olduğu araştırmada da benzer bir sonuç elde edilmiştir. Buna göre, öğretmenlerin psikolojik yıldırma algılarını birçok değişkene göre incelediği çalışmasında, psikolojik yıldırma eylemlerinin branşa göre farklılaşmadığı sonucu ortaya çıkmıştır.

Erdemir (2013) ve Gökçe (2006) araştırmalarında, branşın psikolojik yıldırma davranışlarını belirlemede önemli bir değişken olmadığı sonucuna varmıştır. Öğretmenler farklı branşlara sahip olsa da hemen hemen benzer bir çalışma ortamında olmaları,

kendilerinden beklenenlerin ve sorumlulukların çok farklı olmaması bu durumun sebepleri arasında yer alabilir.

Alanyazında, psikolojik yıldırma davranışlarının branş değişkenine göre farklılaştığı çalışmalar da bulunmaktadır. Yıldırım ve Eken (2014), ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin maruz kaldıkları yıldırma davranışları konusundaki araştırmalarında branş öğretmenlerinin sınıf öğretmenlerine göre daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kaldıklarını tespit etmişlerdir. Ayrıca, Eğerci (2009) çalışmasında branş öğretmenlerinin sınıf öğretmenlerine göre daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları sonucuna ulaşmıştır.

Öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik yıldırma davranışları mesleki yıldırma boyutunda kariyer basamakları değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır, fakat kişiliğe yönelik yıldırma boyutunda anlamlı bir düzeyde farklılaşmaktadır. Öğretmenler, uzman öğretmenlere göre daha fazla kişiliğe yönelik yıldırma davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu durum, uzman öğretmenlerin okul ortamında daha saygın bir konumda görülmesi ve meslekte belli bir birikim ve tecrübeye sahip olmasından kaynaklanabilir.

Öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik yıldırma davranışları mesleki yıldırma ve kişiliğe yönelik yıldırma boyutlarında eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir düzeyde farklılaşmamaktadır. Çelik (2015) ilkokul öğretmenlerinin maruz kaldıkları yıldırma davranışları düzeyini incelediği tez çalışmasında, Ocak (2008) öğretmenlerin psikolojik yıldırma algılarını incelediği araştırmasında bu çalışmayla benzer bir sonuç elde etmişlerdir. Buna göre, öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışları eğitim düzeylerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Bu bulgu, Sönmezışık (2011) tarafından varılan sonucu destekler niteliktedir. Sönmezışık'a göre, öğretmenlik mesleğinde lisansüstü mezunu olmanın öğretmenleri çok etkilememesi, onlara fazla maddi bir fayda sağlamaması ve bu yüzden öğretmenler arasında herhangi bir baskı, kıskançlık ve rekabete sebep olmadığı için eğitim düzeyi psikolojik yıldırma davranışlarına maruz kalmada önemli bir değişken olarak görülmeyebilir.

Alanyazında eğitim durumu değişkenine göre farklı sonuçlar yer almaktadır. Çetin (2011) ve Hacıcaferoğlu (2013) çalışmalarında lisans mezunu öğretmenlerin lisansüstü mezunu öğretmenlere göre daha fazla yıldırma yaşadıkları sonucuna varmışlardır. Aytaç (2017) eğitim düzeyinin öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışları üzerindeki etkisini

incelemiş; düşük düzeyde anlamlı bir farklılık olduğunu ve lisansüstü eğitim düzeyindeki öğretmenlerin lisans mezunu öğretmenlere göre daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmiştir. Zorgül (2014) araştırmasında, yüksek lisans mezunu öğretmenlerin lisans mezunu öğretmenlere göre daha çok yıldırma davranışlarına maruz kaldığını; bu durumun, eğitim seviyesi daha yüksek olan çalışanların ön planda olması, farkındalık yaratması ve yıldırma davranışları konusunda duyarlı olmasından kaynaklandığını ifade etmiştir.

Öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik yıldırma davranışları mesleki yıldırma boyutunda okul türü değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır; fakat kişiliğe yönelik yıldırma boyutunda anlamlı bir şekilde farklılaştığı sonucuna varılmıştır. Ortaokulda çalışan öğretmenler, lise öğretmenlerine göre daha fazla kişiliğe yönelik yıldırma davranışlarına maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir.

Yıldırım ve Eken'in (2014) ilkokul ve ortaokul öğretmenleri arasındaki yıldırma davranışlarına ait görüşlerin belirlenmesine yönelik yaptıkları çalışmada ortaokul öğretmenlerinin daha fazla yıldırma davranışlarıyla karşılaştıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bucuklar (2009), Eğerci (2009) ve Ural (2009) çalışmalarında benzer sonuçlar elde etmişler ve ortaokulda çalışan öğretmenlerin ilkokulda çalışan öğretmenlere göre daha fazla psikolojik yıldırma davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Çomak ve Tunç (2012), Ekinci (2012) öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarını inceledikleri çalışmalarda, yıldırma davranışlarının okul türü değişkenine göre farklılaşmadığını tespit etmişlerdir. Ayrıca, Çivilidağ ve Sargın (2011) farklı ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik yıldırma davranışlarını farklı değişkenlere göre karşılaştırmışlar fakat okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmişlerdir.

Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışları mesleki ve kişiliğe yönelik yıldırma boyutlarında çalıştıkları okulun yerleşim yeri değişkenine göre anlamlı bir düzeyde farklılaşmamaktadır. Köy okullarında öğretmen sayısının az olduğu ve herkes birbirini tanıdığı için yıldırma davranışının hemen fark edilebilme ihtimalinin yüksek olmasından dolayı bu davranışlardan kaçınılabilir. Bunun yanında, merkezi okullardaki öğretmen sayısının fazla olması ve çok samimi bir ortamın olmamasından kaynaklı yıldırma davranışları uygulansa da dikkat çekmeyebilir.

Öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik yıldırma davranışları mesleki ve kişiliğe yönelik yıldırma boyutlarında yaş değişkenine göre anlamlı bir düzeyde farklılaşmamaktadır. Alanyazında, psikolojik yıldırma davranışlarının yaş değişkenine göre incelenmesi konusunda yapılan çalışmalarda farklı sonuçlar elde edilmiştir. Zapf (1999) araştırmasında bu çalışmayla benzerlik gösteren bir sonuç elde etmiş ve yaşın psikolojik yıldırma davranışlarına maruz kalmada önemli bir değişken olmadığını vurgulamıştır. Ayrıca, Baş (2011), Kaya (2014), Mutlu (2013) ve Zorgül (2014) araştırmalarında, yaş değişkeninin psikolojik yıldırma davranışlarına maruz kalmada önemli bir değişken olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Baş ve Oral (2012) yıldırma davranışları ve kişisel özellikleri inceledikleri çalışmada 31-34 yaş ve üzerindeki kişilerin 30 yaş altı grubuna göre daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kaldıklarını ve 31-34 yaş aralığındaki kişilerin tecrübeli ve işe yönelik beklentilerinin fazla olmasından kaynaklanabileceğini ifade etmişlerdir.

Leymann (1993) yaptığı araştırmasında, 21-30 ve 31-40 yaş aralığındaki kişilerin psikolojik yıldırma davranışlarına daha fazla maruz kaldıklarını tespit etmiştir. Özçelik (2015) ve Yıldırım (2015) tez çalışmalarında, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlerin daha fazla psikolojik yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları sonucunu elde etmiştir. Araştırma sonuçlarının yaş değişkenine göre çok farklı sonuçlar göstermesinin nedeni, yaşa göre maruz kalınan psikolojik yıldırma davranışlarının değişkenlik göstermesi olabilir (Ocak, 2008).

Öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik yıldırma davranışları mesleki yıldırma ve kişiliğe yönelik yıldırma boyutlarında kıdem değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. 10-19 yılları arasında kıdeme sahip olan öğretmenler, 9 yıl ve daha az kıdeme sahip olan öğretmenler, 20 yıl ve üzerinde kıdeme sahip öğretmenlere göre daha fazla mesleki yıldırma ve kişiliğe yönelik yıldırma davranışlarına maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Kıdemi daha düşük öğretmenlerin geleceğe dair umut vaat ettikleri ve bu nedenle meslek hayatlarının ilk yıllarında kurumda çalışma yılı daha fazla olan kişilerce yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları söylenebilir (Hacıcaferoğlu, 2013).

Ayrıca, kıdemi fazla olan çalışanlar yaşça büyük olacağından ve tecrübeli konumda olduğunda, kıdemi düşük olanlar deneyimsiz olarak nitelendirilip rakip olarak görmeyebilirler (Ocak, 2008). Kıdemi düşük olan öğretmenler ise, meslekte deneyimsiz olmaları, örgüt ikliminde yaşanan olaylara yabancı olmaları ve henüz ortamı

tanımlarından dolayı yıldırma davranışlarına karşı farkındalığa sahip olmayabilirler; ya da kıdemsiz oldukları için diğer bireyler tarafından daha zayıf ve acemi olarak algılanıp kendilerine yıldırma davranışları uygulanabilir. Diğer taraftan, yıldırma davranışlarına maruz kaldıklarında da örgütte yeni olmalarından dolayı şikâyetçi ya da mağdur konumuna düşmemek için bu durumu sineye çekebilirler; ya da ilk defa yıldırma davranışlarıyla karşılaştıkları için bu duruma nasıl karşılık vereceklerini bilemedikleri ve kestiremedikleri için sessiz kalıp yıldırmaya maruz kalmaya devam ediyor olabilirler.

Alanyazında benzer ve farklı sonuçlar elde edilen araştırmalar bulunmaktadır. Akpunar'ın (2016) öğretmenlerin maruz kaldığı yıldırma davranışlarını çeşitli değişkenler açısından değerlendirdiği çalışmasında öğretmen görüşlerinde kıdemler arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ertürk ve Cemaloğlu'nun (2013) yıldırma davranışlarının sebeplerini araştırdıkları çalışmalarında 0-12 yılları arası kıdeme sahip öğretmenlerin yıldırma davranışlarına daha fazla maruz kaldıkları sonucu ortaya çıkmıştır.

Bölükbaşı (2015), öğretmenlerin yıldırma algılarına ilişkin görüşlerini incelediği çalışmasında kıdeme göre öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve kıdemi daha az olan öğretmenlerin yıldırma algılarının bazı boyutlarda daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Ayrıca, Çelik ve Peker'in (2010) liselerde görev yapan öğretmenlerin yıldırma davranışlarına ilişkin görüşlerini inceledikleri çalışmalarında, 11-15 yılları arasında kıdeme sahip öğretmenlerin diğerlerine göre daha fazla yıldırmaya maruz kaldıklarını bulmuşlardır. Ertek (2009) çalışmasında, 6-15 yılları arasında kıdeme sahip olan öğretmenlerin daha fazla yıldırmaya maruz kaldıkları sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca, Ocak (2008), 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin, Özçelik (2015) ve Yıldırım (2015) 11-20 yılları kıdeme sahip öğretmenlerin daha fazla psikolojik yıldırma davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Çomak ve Tunç (2012), 5 yıl ve daha az kıdeme sahip öğretmenlerin diğer kıdemdeki öğretmenlere göre daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Buna karşın, bazı araştırmalarda kıdemi yüksek öğretmenlerin yıldırmaya daha fazla maruz kaldığı tespit edilmiştir. Ceylan (2005), kıdemi yüksek olan öğretmenlerin yıldırmaya maruz kalmasında, meslek içindeki aktifliklerini kaybetmeye başlamaları ve kendilerini yenileyemedikleri için diğerleri tarafından yıldırmaya maruz kalabileceklerini

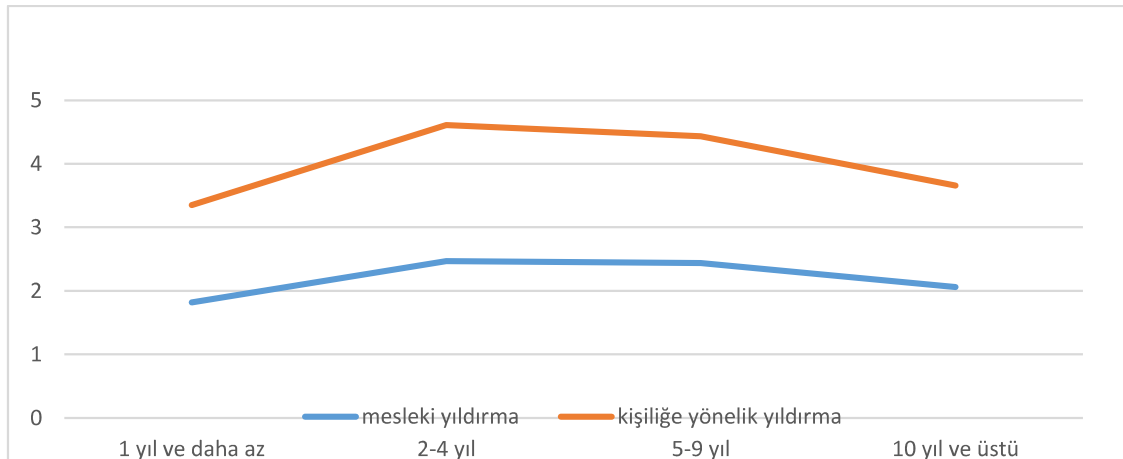
düşünmektedir. Ayrıca, bu durumun tam tersi olarak, meslekte tecrübe kazanmaya başladıkları ve belli bir birikime sahip oldukları için yıldırma algıları daha yüksek olabilir ve diğer bireylerle olan ilişkilerinde, davranışlar boyutunda bilinçlenerek maruz kaldıkları davranışların yıldırma davranışı olup olmadığını daha kolay farkına varabilir.

Alanyazında, kıdem ve psikolojik yıldırma arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok araştırmadan ve bu araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, kıdemi daha düşük olan öğretmenlerin kıdemi daha yüksek olan öğretmenlere göre daha fazla yıldırmaya maruz kaldıkları görülmektedir.

Öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik yıldırma davranışları mesleki ve kişiliğe yönelik yıldırma boyutlarında kurumdaki hizmet sürelerine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Bulunduğu kurumda 1 yıl ve daha az çalışan öğretmenler, 2-4 yılları ve 5-9 yılları arasında çalışan öğretmenlere göre daha az mesleki yıldırma ve kişiliğe yönelik yıldırma davranışlarına maruz kalmışlardır. Kurumunda 2-4 yılları arasında hizmet veren öğretmenler, 10 yıl ve üstünde hizmet veren öğretmenlere göre daha fazla mesleki yıldırma ve kişiliğe yönelik yıldırma davranışlarıyla karşılaşmışlardır.

Bulunduğu kurumda daha fazla çalışan öğretmenler daha az çalışan öğretmenlere göre örgütte bir sosyal ortam oluşturmuş, samimi ilişkiler kurmuş ve birbirleriyle birçok paylaşımda bulunmuş olabilirler ve bu yüzden yıldırma davranışları bu bireyler arasında görülemeyebilir. Diğer taraftan, kurumda henüz çalışmaya başlamış kişiler, örgütsel bağlılıkları oluşmadığı ya da örgütte bir sosyal gruba dahil olmadıklarından dolayı yıldırma davranışlarının hedefinde yer alabilirler.

Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışları düzeyi ve bulundukları kurumdaki hizmet süreleri arasındaki ilişki şu şekilde gösterilebilir:



Şekil 1. Kurumdaki hizmet süresine göre maruz kalınan psikolojik yıldırma düzeyi

Şekil 1 incelendiğinde, bulundukları kurumda hizmet süreleri az olan öğretmenlerin (1 yıl ve daha az, 2-4 yıl) daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları görülmektedir. Kurumdaki hizmet süreleri artan öğretmenler ise yıldırma davranışlarına daha az maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Koçak (2015) çalışmasında bu çalışmayla benzer bir sonuç elde etmiştir. Buna göre, kurumunda 1 yıl ve daha az çalışan öğretmenler diğer öğretmenlere göre daha fazla psikolojik yıldırma davranışlarına maruz kalmaktadırlar.

Alanyazında, kurumdaki hizmet süresine ilişkin farklı sonuçlar elde edilen çalışmalar bulunmaktadır. Akkar (2010) çalışmasında, bulunduğu kurumda 9-11 yılları arası görev yapan öğretmenlerin daha çok yıldırma yaşadıkları sonucunu elde etmiştir. Yıldırım (2015), kurumunda 11-20 yılları arasında çalışan öğretmenlerin daha fazla psikolojik yıldırma davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmiştir.

Dangaç (2007) örgütlerde psikolojik yıldırma davranışlarını incelediği çalışmasında yıldırma davranışlarına maruz kalmada hizmet süresi değişkeninin önemli bir değişken olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışları medeni durum değişkenine göre mesleki yıldırma ve kişiliğe yönelik yıldırma boyutlarında anlamlı bir düzeyde farklılaştığı görülmektedir. Mesleki yıldırma ve kişiliğe yönelik yıldırma boyutlarında, boşanmış öğretmenler evli öğretmenlere göre daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kalmaktadırlar.

Hacıcaferoğlu (2013) ve Karşlıoğlu (2011) öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik yıldırma davranışlarını demografik özellikler açısından karşılaştırmış ve bekar öğretmenlerin evli öğretmenlere göre daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmiştir. Akkar (2010), Özçelik (2015), Sönmezışık (2011) ve Yıldırım (2015) çalışmalarında, bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere göre daha fazla psikolojik yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları sonuçlarına ulaşmışlardır.

Çelik (2015), Ekinci ve Yıldırım (2015) ve Gezer (2015) ise araştırmalarında, evli öğretmenlerin bekâr öğretmenlere göre daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kaldıklarını tespit etmişlerdir. Karcıoğlu ve Akbaş (2010) çalışmasında, medeni durum değişkeninin psikolojik yıldırma davranışlara maruz kalmada önemli bir değişken olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

5.1.2. İş Doyumu

Öğretmenlerin genel olarak iş doyumlarının orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Öğretmenler, iş doyumlarının çevresel doyum boyutunda bireysel doyum boyutuna göre daha yüksek olduğunu ifade etmişlerdir. Öğretmenlerin iş doyumuna yönelik yapılan birçok araştırmada öğretmenlerin iş doyumları düzeyleri orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir (Altınkurt ve Yılmaz, 2012; Altınkurt ve Yılmaz, 2014; Armstrong, 2012; Ayele, 2014; Nygaya, 2015; Msuya, 2016; Gençtürk ve Memiş, 2010; Kumaş ve Deniz, 2010; Şahin, 2013; Taşdan ve Tiryaki, 2008; Yılmaz, 2012).

Öğretmenlerin iş doyumları, cinsiyet, okul türü, branş, kariyer basamakları, kıdem, medeni durum, okulun yerleşim yeri gibi değişkenlere göre anlamlı bir düzeyde farklılaşmamakta; eğitim düzeyi, kurumdaki hizmet süresi ve yaş değişkenine göre anlamlı bir düzeyde farklılaşmaktadır.

Öğretmenlerin iş doyumları, bireysel doyum boyutu ve çevresel doyum boyutunda cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir düzeyde farklılaşmamaktadır. Alanyazında bu konuyla ilgili çok farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman (2005), Ayan, Demirtaş (2010), Karakaş ve Güleş (2010), Karaköse ve Kocabaş (2006), Kocacık ve Karakuş (2009), Koruklu, Feyzioğlu, Kiremit ve Aladağ (2013), Soyer, Can ve Kale (2009), Taşdan ve Tiryaki (2008), Türkçapar (2012), Yelboğa (2007), Yılmaz ve Ceylan (2011), Yılmaz (2012), iş doyumunu ile ilgili yapmış oldukları çalışmalarında bu çalışmayla benzer sonuçlar elde etmişler ve öğretmenlerin iş doyumlarını belirlemede cinsiyet değişkeninin önemli bir değişken olmadığını tespit etmişlerdir.

Clark (1997) kadınların daha az beklentileri olması ve daha kötü şartlarda çalışmasına rağmen erkeklere göre daha fazla iş doyumunu duygusunu belirttiklerini belirtmiştir. Bender, Donohue ve Heywood (2005) ve Okpara, Squillace ve Erondü (2005) çalışmalarında kadınların iş doyumlarının erkeklere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Kifle ve Kler (2007) Avustralya’da yürüttükleri çalışmalarında kadınların erkeklere göre daha fazla iş doyumunu elde ettikleri sonucuna ulaşmışlardır.

Kaiser (2005) ve Şahin (2013) iş doyumunun, işin kişiye sağladığı sosyo-ekonomik ve kurumsal faydalarla birlikte kişinin değer verdiklerinin ve beklentilerinin birbirini tamamlamasıyla oluştuğunu ve bunun da bireyden bireye farklılık gösterdiğini vurgulamaktadır.

Furnham ise (2012) bu durumu kadınların işlerinden beklentilerinin az olması, bazı kültürlerde memnuniyetsizliklerini dile getirmenin yanlış olması, kadın ve erkeklerin işle ilgili farklı özelliklere (maaş, iş arkadaşlarıyla ilişkiler) değer vermesinden kaynaklandığını belirtmektedir.

Türkiye’de öğretmenlerin iş doyumu konusunda yapılan araştırmalar incelendiğinde, Ağırdaş (2014), Arkcı (2014), Deregözü (2016), Eranıl (2014), Gençer (2004), Günçavdı (2015), Kalebaşı (2014), Kılıç (2013), Ölçüm (2015), Özsüer (2016), Sarıcı (2015), Sezer (2015), Usta (2015) ve Yılmaz (2014) öğretmenlerin iş doyumlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Diğer yandan, Akbulut (2015), Özalp (2016) ve Umay (2015) erkek öğretmenlerin iş doyumların kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğu, Altan (2015) ve Kete (2015) ise kadın öğretmenlerin iş doyumlarının erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonuçlarını elde etmişlerdir.

Öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin bireysel doyum ve çevresel doyum boyutlarında branşa göre anlamlı bir düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir. Arkcı (2014), Demirtaş (2010), Filiz (2014), Karaköse ve Kocabaş (2006), Koruklu ve diğerleri (2013) ve Ölçüm (2015) öğretmenlerin iş doyumlarını inceledikleri çalışmalarında bu çalışmayla benzer sonuçlar elde etmiş; branş değişkeninin iş doyumunu belirlemede önemli bir değişken olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Karataş ve Güleş (2010), Kete (2015), Sarıcı (2015) yapmış oldukları araştırmada, branş öğretmenlerinin sınıf öğretmenlerine göre daha yüksek iş doyumu düzeyine sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Ertürk ve Keçecioğlu (2012) sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine göre daha yüksek iş doyumu düzeyine sahip olduklarını tespit etmişlerdir. Sınıf öğretmenlerinin öğrencileriyle daha fazla vakit geçirdikleri için özdeşleştiklerini ve farklı branş derslerini işledikleri için işin monotonluğunu ortadan kaldırarak işlerini zevkli hale getirdiklerini bu durumun nedenleri arasında göstermektedirler.

Öğretmenlerin iş doyumları bireysel doyum ve çevresel doyum boyutlarında kariyer basamakları değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Soyer ve diğerleri (2009), beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumlarını inceledikleri çalışmalarında, stajyer öğretmen, öğretmen ve uzman öğretmenler arasında herhangi bir farklılık olup olmadığını araştırmışlar ve stajyer öğretmenlerin uzman öğretmenlere göre daha yüksek iş doyumuna

sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Bu durumun stajyer öğretmenlerin meslekte yeni olmalarından ve onlar için işin henüz monotonlaşmamasından kaynaklandığını öne sürmüşlerdir.

Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri bireysel doyum ve çevresel doyum boyutlarında eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir düzeyde farklılaşmaktadır. Bireysel doyum boyutunda, ön lisans mezunu öğretmenler ve lisansüstü mezunu öğretmenler, lisans mezunu öğretmenlere göre daha yüksek bireysel doyuma sahip oldukları görülmektedir. Çevresel doyum boyutunda, ön lisans mezunu öğretmenler lisans mezunu öğretmenlere göre daha yüksek iş doyumu düzeyine sahip olduklarını belirtmişlerdir. Bu durum, eğitim düzeyinin artmasıyla birlikte beklentilerin de artması sebebiyle yapılan işin bireylerin beklentilerini karşılanmamasından kaynaklandığı söylenebilir (Yılmaz, 2015).

Alanyazında, iş doyumu ve eğitim durumu değişkeni arasında yapılan çalışmalarda farklı sonuçlar elde edilmiştir. Karakuş (2012) okul yöneticilerine yönelik yürüttüğü çalışmada, bu çalışmanın sonucuna benzer bir sonuca ulaşmış ve ön lisans mezunu okul yöneticilerinin lisans ve yüksek lisans mezunu yöneticilere göre daha yüksek iş doyumu elde ettiklerini ifade etmiştir.

Diğer yandan, Arkcı (2014), Ayan, Karakuş ve Kocacık (2009), Benibol (2015), Kılıç (2013), Ölçüm (2015) Taşdan ve Tiryaki (2008), Umay (2015), Yıldız (2013) ve Yılmaz (2014), öğretmenlerin iş doyumlarının eğitim durumlarına göre anlamlı bir şekilde değişmediği sonucuna ulaşmışlardır. Günbayı ve Tokel (2012) ise çalışmalarında eğitim durumu ve iş doyumu arasında olumlu yönde bir ilişki olduğunu ve eğitim düzeyi arttıkça iş doyumunun arttığı sonucunu elde etmişlerdir.

Öğretmenlerin iş doyumları, bireysel doyum ve çevresel doyum boyutlarında görev yaptıkları okul türüne göre anlamlı bir düzeyde farklılaşmamaktadır. Alanyazında, iş doyumu ve okul türü ile ilgili yapılan çalışmalarda farklı sonuçlar bulunmaktadır. Telef (2011) ve Türkçapar (2012), araştırmasında, öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin belirlenmesinde okul türü değişkeninin önemli bir değişken olmadığı sonucunu elde etmiştir.

Umay (2015) rehber öğretmenlerin iş doyumlarını incelediği araştırmasında, okul türü değişkeninin iş doyumu elde etmede önemli bir değişken olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Bu durumda, görev yapılan okul türünden ziyade okulun sahip olduğu çalışma ortamının ve okul ikliminin de önemli olduğu söylenebilir (Sarıcı, 2015).

Koruklu ve diğerleri (2013), yapmış oldukları çalışmada, sınavla öğrenci alan okul türlerinde çalışan öğretmenlerin, sınavsız öğrenci alan okul türlerinde çalışan öğretmenlere göre daha yüksek iş doyumunu elde ettiklerini belirtmişlerdir.

Johnson ve Birkeland (2003) Amerika’da devlet okulları, dini kökenli okullar ve kıdemli öğretmenlerin olduğu okul türlerindeki çalışmalarında okul türünün öğretmenlerin iş doyumunu elde etmelerinde önemli bir değişken olduğunu vurgulamışlardır.

Öğretmenlerin iş doyumuna yönelik yapılan başka bir çalışmada (Türk Eğitim Derneği [TED], 2014), ilkokulda çalışan öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin yüksek ve meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının düşük olduğu sonuçları ortaya çıkmıştır.

Altinkurt ve Yılmaz (2014) öğretmenlerin iş doyumlarını inceledikleri araştırmalarında, okul türü değişkenine göre anaokulunda çalışan öğretmenlerin, ilkokul, ortaokul ve meslek lisesinde görev yapan öğretmenlere göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Sarıcı (2015) araştırmasında, ortaokulda çalışan öğretmenlerin liselerde çalışan öğretmenlere göre daha düşük iş doyumuna sahip olduklarını belirtmiştir.

Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri bireysel ve çevresel doyum boyutlarında görev yaptıkları okulun yerleşim yeri değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Alanyazında, bu çalışmanın sonucunu destekleyen çalışmalar bulunmaktadır. Gencer (2002) ve Soyer ve diğerleri (2009) yapmış oldukları araştırmaların sonuçlarına göre, öğretmenlerin görev yaptıkları okulun yerleşim yeri iş doyumlarını etkilememektedir.

Ertürk ve Keçecioğlu (2012) çalışmalarında öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin okulun yerleşim yeri değişkenine göre farklılaştığı sonucunu elde etmişlerdir. Köy okullarında çalışan öğretmenlerin merkez okullarda çalışan öğretmenlere göre daha yüksek iş doyumunu düzeyine sahip oldukları sonucuna ulaşmışlardır.

Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri bireysel ve çevresel doyum boyutlarında, yaş değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Bireysel ve çevresel doyum boyutlarında, 31-39 yaş aralığındaki öğretmenlerin 40-49 yaş aralığındaki öğretmenlere göre daha yüksek iş doyumunu düzeyine sahip oldukları görülmektedir.

Yaş ve iş doyumunu arasında farklı sonuçlar elde edilen araştırmalar bulunmaktadır. Özsüer (2016) araştırmasında 55 yaş üstü ve 41-45 yaşlarındaki öğretmenlerin iş doyumlarının daha yüksek olduğunu ve bunun sebebinin yaşı ve tecrübesi çok olan öğretmenin istediği

okulda çalışma imkânının olmasına bağlı olabileceğini belirtmiştir. Karakaş ve Güleş (2010) ise, 25 yaş ve altındaki öğretmenlerin iş doyumlarının daha yüksek olduğu sonucunu tespit etmiş; bu durumun mesleğe yeni başlamış olmanın verdiği heyecan ve atamalarda karşılaşılan zorluklardan kaynaklanabileceğini ifade etmiştir. Yelboğa (2007) araştırmasında, 30 yaş ve altındaki öğretmenlerin diğer yaş gruplarına göre daha az iş doyumuna düzeyine sahip olduğu ve yaşın ilerledikçe iş doyumunun arttığı sonuçlarını elde etmiştir.

Bernal, Synder ve Mcdaniel (1998) çalışmalarında yaş ve iş doyumuna arasında olumlu yönde bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Saner ve Eyüpoğlu (2012) araştırmalarında, yaşı daha yüksek olan akademisyenlerin yaşı düşük olanlara göre daha yüksek iş doyumuna düzeyine sahip oldukları sonucunu elde etmişlerdir.

Clark ve diğerleri (1996) ise araştırmalarında yaş ve iş doyumuna arasında U şeklinde bir ilişki tespit etmişler; iş doyumunun genç yaşlarda yüksek olduğunu, orta yaşta düştüğünü ve emekliliğe doğru tekrar yükseldiğini ifade etmişlerdir. Alanyazında yaş ve iş doyumuna arasında bir ilişki olmadığını gösteren araştırmalar da bulunmaktadır. Benibol (2015), Kalebaşı (2014), Ölçüm (2015), Özalp (2016), Soyer ve diğerleri (2009) ve Usta (2015) araştırmalarında, yaşın iş doyumuna etki etmeyen bir değişken olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Öğretmenlerin iş doyumuna düzeyleri bireysel ve çevresel doyum boyutlarında kıdeme göre anlamlı bir düzeyde farklılaşmamaktadır. Alanyazında iş doyumuna ve kıdem değişkeni ile ilgili farklı bulgulara rastlanmaktadır. Adıgüzel, Karadağ ve Ünsal (2011), Koruklu ve diğerleri (2013), Yılmaz (2012), Umay (2015), araştırmalarında, bu araştırmada elde edilen bulguya benzer olarak öğretmenlerin iş doyumuna düzeylerinin kıdeme göre değişmediği sonucuna varmıştır. Filiz (2014), Taşdan ve Tiryaki (2008), Yelboğa (2007) çalışmalarında, kıdemin artmasıyla birlikte iş doyumunun yükseldiğini ifade etmişlerdir.

Çifçi ve Dikmenli (2015) ise coğrafya öğretmenlerine yönelik yaptıkları araştırmada 10 yıl ve altındaki kıdeme sahip öğretmenlerin iş doyumlarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Gupta ve Gehlawat (2013) araştırmalarında, ise kıdemi daha düşük olan öğretmenlerin kıdemli öğretmenlere göre daha yüksek iş doyumuna elde ettiklerini tespit etmişlerdir.

Ayrıca, Yılmaz ve Altinkurt (2014) araştırmalarında, iş doyumuna ve kıdem arasındaki ilişkiye yönelik sonuçlarla ilgili grafiğin “U” harfine benzediğini; mesleğin ilk yıllarında

iş doyumunun yüksek, ortalarında düşük ve sonuna doğru ise tekrar yükseldiğini ifade etmişlerdir.

Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri bireysel ve çevresel doyum boyutlarında bulundukları kurumdaki hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir düzeyde farklılaşmaktadır. Bireysel doyum boyutunda, kurumunda 1 yıl ve daha az çalışan öğretmenler, 10 yıl ve üstünde çalışan öğretmenlere göre daha yüksek iş doyumunu düzeyine sahip olduklarını belirtmişlerdir. Çevresel doyum boyutunda, bulunduğu kurumda 1 yıl ve daha az çalışan öğretmenlerin 5-9 yılları arası çalışan öğretmenlere göre daha yüksek iş doyumunu düzeyine sahip oldukları görülmektedir.

Alanyazında, iş doyumunu ve hizmet süresi ilişkisiyle ilgili farklı bulgular yer almaktadır. Ayan ve diğerleri (2009) araştırmalarında bu çalışma ile benzer sonuçlara ulaşmışlar, çalıştıkları kurumdaki hizmet süresi 1 yıl ve daha az olan öğretmenlerin iş doyumlarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ağırdaş (2014) çalışmasında, kurumunda 1-5 yılları arası görev yapan öğretmenlerin, kurumunda 11-15 yılları arası çalışan öğretmenlere göre daha yüksek iş doyumuna sahip olduğunu tespit etmiştir.

Avşaroğlu ve diğerleri (2005) teknik öğretmenlerin iş doyumlarını inceledikleri araştırmada hizmet süresinin iş doyumunu düzeyini belirlemede önemli bir değişken olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca, Arıkcı (2014), Kete (2015) ve Yılmaz (2014) öğretmenlerin iş doyumları ile ilgili yapmış oldukları tez araştırmalarında, iş doyumunun kurumdaki hizmet süresine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Günbayı ve Tokel (2012) araştırmalarında, hizmet süresi ile iş doyumunu arasında negatif yönde bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir.

Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri bireysel doyum ve çevresel doyum boyutlarında medeni durum değişkenine göre anlamlı bir düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir. Samuel, Oladipo, Uchenna ve Onuoha (2013) yapmış oldukları araştırmada medeni durum değişkeninin iş doyumunu yordamadığını belirtmişlerdir. Dolen ve Gosselin (2000), Knerr (2006), Soyer ve diğerleri (2009) ve Yıldız (2013) çalışmalarında iş doyumunu düzeyinin belirlenmesinde medeni durumun önemli bir değişken olmadığını belirtmişlerdir.

Saner ve Eyüpoğlu (2013) araştırmasında, ise evli akademisyenlerin bekar akademisyenlere göre iş doyumunu düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Filiz (2014) öğretmenlerin iş doyumlarını incelediği araştırmasında, iş doyumunu düzeyinin

medeni duruma göre önemli düzeyde farklılaşmadığını fakat evli öğretmenlerin bekâr öğretmenlere göre daha yüksek iş doyumu düzeyine sahip olduklarını ifade etmiştir.

5.1.3. Psikolojik Yıldırma ve İş Doyumu İlişkisi

Psikolojik yıldırma davranışlarının mesleki yıldırma ve kişiliğe yönelik yıldırma boyutları ile iş doyumunun bireysel doyum boyutu arasında orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Psikolojik yıldırma davranışları boyutları bireysel doyuma ilişkin toplam varyansın %11'ini açıklamaktadır. Bireysel doyumun yordanmasında, mesleki yıldırma boyutundaki davranışlar kişiliğe yönelik yıldırma boyutundaki davranışlara göre daha fazla öneme sahip olduğu tespit edilmiştir.

Psikolojik yıldırma davranışlarının mesleki yıldırma ve kişiliğe yönelik yıldırma boyutları ile iş doyumunun çevresel doyum boyutu arasında orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Psikolojik yıldırma davranışları boyutları çevresel doyuma ilişkin toplam varyansın % 33'ünü açıklamaktadır. Çevresel doyumun yordanmasında, mesleki yıldırma boyutundaki davranışlar kişiliğe yönelik yıldırma boyutundaki davranışlara göre daha fazla öneme sahiptirler.

Psikolojik yıldırma davranışlarının mesleki yıldırma ve kişiliğe yönelik yıldırma boyutları ile iş doyumunun bireysel doyum ve çevresel doyum boyutları arasında orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Psikolojik yıldırma davranışları boyutları, iş doyumuna boyutlarına ilişkin toplam varyansın % 28'ini açıklamaktadır. İş doyumunun yordanmasında, mesleki yıldırma davranışları kişiliğe yönelik yıldırma davranışlarına göre daha fazla öneme sahip olduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre, psikolojik yıldırma davranışları iş doyumunun önemli bir yordayıcısıdır.

Psikolojik yıldırma davranışları birçok araştırmada olumsuz ve stresli çalışma ortamlarıyla ilişkilendirilmiş ve bu çalışma ortamlarında kişilerin sosyal ilişkilerinin zayıf, işyerinde kendilerinden beklenen rollerin belirsiz olması, rekabetçi ve kontrol eksikliğinin olduğu bir ortamda çalışmalarını gibi sebeplerle yıldırma davranışlarının ortaya çıkmasının muhtemel olduğu belirtilmektedir (O'Moore ve Lynch, 2007).

Ayrıca, yönetimden memnun olmama (Einarsen, Raknes ve Matthiesen, 1994), çalışma ortamında çalışanlar arası bilgi akışının zayıf olması (Vartia, 1996), yaşanan çatışmaların çözümüne vakit ayrılmaması ve sosyal ortamın kurulması için fırsatlar yaratılmaması da

bireyler arasındaki gerilimi arttırmakta ve yıldırma davranışlarına maruz kalmaya sebep olabilmektedir. Bu durumda, psikolojik yıldırma davranışlarına maruz kalan bireyler, iş doyumlarının azaldığını belirtmektedir (Salin, 2003).

Alanyazında daha çok hastane, konaklama işletmeleri ve bankacılık kurumlarında psikolojik yıldırma davranışları ve iş doyumunu konusu ile ilgili yapılmış çalışmalar mevcuttur. Karcioğlu ve Akbaş (2010) hastane çalışanlarının maruz kaldıkları psikolojik yıldırma davranışları ve iş doyumlarını inceledikleri araştırmalarında, psikolojik yıldırma davranışlarının yaşandığı örgütlerde iş doyumunun azalacağı sonucunu elde etmişlerdir. Akbolat ve diğerleri (2014) konaklama işletmelerinde yürütmüş oldukları çalışmada, psikolojik yıldırma davranışlarının arttıkça iş doyumunun azaldığını tespit etmişlerdir.

Özdemir (2014), Talas (2016) ve Yılmazel (2013), hemşirelerin maruz kaldıkları psikolojik yıldırma davranışlarının iş doyumları üzerindeki etkisini araştırmış ve psikolojik yıldırma davranışlarına maruz kalan hemşirelerin iş doyumlarının azaldığını ifade etmişlerdir.

Carrol ve Lauzier (2014) araştırmalarında, iş yerinde maruz kalınan psikolojik yıldırma davranışlarının iş doyumunu azalttığı yönde bir sonuca ulaşmışlardır. Çivilidağ ve Sargın (2013) akademisyenlerin maruz kaldıkları psikolojik yıldırma davranışları ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelemişler ve psikolojik yıldırma davranışlarına maruz kalan akademisyenlerin iş doyumları düzeylerinin düşük olduğuna dikkat çekmişlerdir.

Divincova ve Sivakova (2014), Einarsen (2005), Einarsen ve diğerleri (1994), Francis (2014), İkyanyon ve Ucho (2013), Josipovic-Jelic ve diğerleri (2005), O'Moore ve Lynch (2007), Salin (2003), Vartia (2001), Zapf, Knorz ve Kulla (1996), araştırmalarında, psikolojik yıldırma davranışlarına maruz kalan bireylerin birçok olumsuz sonuçlarla birlikte iş doyumlarının azaldığı sonucuna ulaşmışlardır.

Giorgi, Perez ve Arenas (2014) İtalya'da yürüttükleri araştırmalarında ve Y. Lee, M. Lee ve Bernstein (2013) Kore'de yaptığı çalışmalarında, çalışanların maruz kaldıkları yıldırma davranışları ve iş doyumları arasında diğer araştırmalardan farklı bir ilişki tespit etmişlerdir. Çalışanların belli bir düzeyde psikolojik yıldırma davranışlarına maruz kalması onları daha fazla çalışmaya güdüleyerek işlerinde daha çok verim elde etmişler ve sonucunda iş doyumları artmışlardır. Fakat psikolojik yıldırmaya maruz kalma düzeyi arttıkça iş doyumunun azaldığı gözlemlenmiştir.

Psikolojik yıldırma davranışları, insanın kaynağı olduğu tüm örgütlerde yaşanabilmektedir. Bu davranışların ortaya çıkmasında, kişilerin özellikleri, çalışma ortamı, iş arkadaşları, yöneticiler, sosyal ilişkiler ve örgütün yapısı gibi birçok sebepler etkili olabilmektedir (Ertürk, 2011; Gökçe, 2005). Psikolojik yıldırma davranışları bireyi hedef alan ve ona her açıdan zarar veren düşmanca davranışları kapsamakta ve birey açısından birçok olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Bu sonuçlardan birisi de bireyin işinden elde ettiği doyumdur. Bireylerin psikolojik yıldırma davranışlarına maruz kalması iş doyumlarını olumsuz yönde etkilemekte ve azalmasına sebep olabilmektedir. Bu durum, hem birey hem de örgüt açısından istenmeyen sonuçlara neden olabilir. Sonuç olarak, hem örgütün hem de bireyin zarar görmemesi için örgüt içindeki psikolojik yıldırma davranışlarının tespit edilmesi, maruz kalanlara destek olunması ve uygulayıcılara gerekli yaptırımların uygulanması gibi önlemler alınabilir.

5.2. Öneriler

Bu araştırmanın sonuçlarından yola çıkılarak aşağıdaki önerilerde bulunulabilir:

Eğitim yöneticileri için öneriler:

1. Milli Eğitim Bakanlığı okullarda yıldırma davranışlarının yaşanmaması ya da en aza indirilmesi için öncelikle bu konuda çalışanları bilgilendirme amaçlı konferanslar düzenleyebilir ve bu davranışları önleyici yönetmelikler çıkarabilir. Yıldırma davranışlarının hem birey açısından hem de örgüt açısından olumsuz etkilerinin olduğunun farkına varılması ve bu yönde tedbirler alınması kurum açısından faydalı olabilir.
2. Okullarda öğretmenler arasında herhangi bir sebepten dolayı çatışmalar ve problemler oluşabilmekte ve bu durum çözülmediğinde daha da yıpratıcı bir hale gelmektedir. Bu davranışlar beraberinde psikolojik yıldırma davranışlarını da getirebilir. Bu yüzden, çatışmaların ve problemlerin çözülmesine yönelik hizmet içi eğitim kursları düzenlenebilir ya da bu konudaki uzman kişilerden yardım alınabilir.
3. Okul örgütlerinde, yöneticilerden kaynaklanan psikolojik yıldırma davranışları da görülebilmektedir. Bu konuda önlem alabilmek için yöneticilerin liderlik özelliklerini, problem çözme, iletişim kurma becerilerini geliştirme, etik davranma ve olumlu örgüt iklimi oluşturma konularında bilgilendirme amaçlı hizmet içi kurslar düzenlenebilir.

4. Okul ortamında meslektaşlarla yaşanan sorunların temelinde iletişimin zayıf olması, birbirine karşı anlayışlı olmama gibi sebepler yer almaktadır. Bu yüzden, öğretmenlere yönelik iletişim becerilerini geliştirme, empati kurma ve stresle başa çıkma gibi konularda seminerler düzenlenebilir.

5. Yıldırma mağduru olan öğretmenlerin toplumda bastırılmaması, aksine bu konuyla ilgili olarak yasal haklarının olduğu konusunda bilgilendirilmesi ve hakkını araması konusunda teşvik edilmesi gerektiği unutulmamalıdır. Bu açıdan bireyleri bilgilendirmeye yönelik afişler, kitapçıklar ve broşürler hazırlanabilir.

6. Öğretmenlerin iş doyumlarının artırılması için çalışma koşullarının iyileştirilmesi, maaşların tatmin edici olması, karar alma süreçlerine öğretmenlerin de dahil edilmesi, öğretmenlere yönelik sosyal etkinlikler düzenlenerek aralarındaki paylaşımın artırılması sağlanabilir.

7. Öğretmenlerin iş doyumlarında etkili olan bir diğer etken ise okul müdürleri ile olan ilişkilerdir. Müdürlerin öğretmenlere güven vermesi, gerektiğinde ulaşılır olması, çatışmalarda problem çözücü olması ve öğretmenleri mesleki gelişimleri ile ilgili konularda teşvik etmesi ve desteklemesi öğretmenlerin iş doyumlarını arttırabilir. Bu yüzden, yöneticilere yönelik etkili ve verimli yöneticilik yöntem ve teknikleri konusunda seminerler düzenlenerek yöneticilik ve liderlik vasıflarını geliştirmeleri sağlanabilir.

Araştırmacılar için öneriler:

1. Bu araştırma Muğla ilinde görev yapan öğretmenlerden toplanan verilerle yürütülmüştür. Farklı il ve ilçelerdeki öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik yıldırma davranışları ile iş doyumları konusunda araştırma yapılabilir.

2. Bu araştırmada öğretmenlerin maruz kalıkları psikolojik yıldırma davranışları ve iş doyumları arasındaki ilişki incelenmiştir. Psikolojik yıldırma davranışlarının örgütsel vatandaşlık, öğretmen liderliği, öğretmen özerkliği, örgütsel güven, örgütsel adalet, tükenmişlik düzeyi, mesleki profesyonellik ve yaşam doyumları gibi birçok değişkenlerle ilişkisi ile ilgili araştırmalar yapılabilir.

3. Bu araştırma nicel yöntem kullanılarak tasarlanmıştır. Aynı araştırma nitel yöntemle yürütülerek konuyla ilgili daha detaylı sonuçlara ulaşılabilir. Elde edilen bulgular bu araştırmanın sonuçlarıyla karşılaştırılabilir.

4. Okul türleri arasında meslek liselerinde diğer okullarla karşılaştırıldığında, psikolojik yıldırma davranışlarına daha fazla maruz kalındığı araştırma sonuçlarında yer almaktadır. Bu durumun sebeplerinin ortaya çıkarılması için yeni araştırmalar oluşturulabilir.

5. Bu araştırmada, öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik yıldırma davranışları ve iş doyumu ilişkisi incelenmiştir. Öğretmenlerin iş doyumlarını önemli derecede etkileyebilecek başka bir kavram ise öğretmenlerin sahip oldukları psikolojik sermayeleridir. Bu konuda öğretmenlerden veriler toplanarak yeni bir araştırma yapılabilir.



KAYNAKÇA

- Acar, A. B., ve DüNDAR, G. (2008). İşyerinde psikolojik yıldırmaya (mobbing) maruz kalma sıklığı ile demografik özellikler arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2), 111-120.
- Adams, J. S., & Freedman, S. (1976). Equity theory revisited: Comments and annotated bibliography. In L. Berkowitz & E. Walster (Eds.). *Advances in experimental social psychology* (pp. 43-90). New York: Academic Press.
- Adıgüzel, Z., Karadağ, M., ve Ünsal, Y. (2011). Fen ve teknoloji öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(4), 49-74.
- Ağırdaş, Y. (2014). *Resmî Liselerde Dağıtımçı Liderlik ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Öğretmen Görüşlerine Dayalı Olarak İncelenmesi (Çorum İli Örneği)*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Akbolat, M., Işık, O., ve Kahraman, G. (2014). Sağlık çalışanlarının sinik davranışlar gösterme eğilimi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), 84-95.
- Akbulut, B. (2015). *Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki*, (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Ankara.
- Akgeyik, T., Meltem, G., Şelale, U., ve Umut, O. (2009). İş yerinde psikolojik taciz olgusu: Niteliği, yaygınlığı ve mücadele stratejisi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 56(1), 91-150.
- Akgeyik, T., Delen, M. G., ve Uşen, Ş. (2013). *Çalışma yaşamında psikolojik taciz*. Ankara: Özyurt Matbaacılık.
- Akkar, A. (2010). *Meslek Liseleri Yönetici ve Öğretmenlerinde Psikolojik Yıldırma (Mobbing)*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü: İstanbul.
- Akpınar, E. N. (2016). Öğretmenlerin mobbing algısının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(56), 295-308.
- Akşit, A. N. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467(1), 31-51.
- Albert, C., & Davia, M. A. (2005, January). *Education, wages and job satisfaction*. Paper presented at the Epunet Conference, Colchester.
- Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior & Human Performance*, 4(2), 142-175.
- Altan, İ. (2015). *Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezlerinde Çalışan Eğitim Personelinde İş Doyumunun Genel Ruh Sağlığı Düzeyine Etkisinin Branş Çerçevesinde Karşılaştırılması*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.

- Altinkurt, Y., ve Yılmaz, K. (2012). Ortaöğretim okullarında değerlerle yönetim, örgütsel adalet ve iş doyumunu arasındaki ilişki. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(4), 50-68.
- Altinkurt, Y., ve Yılmaz, K. (2014). Öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(2), 57-71.
- Arkçı, M. (2014). *İlköğretim Okulu Müdürlerinin Liderlik Stilllerinin Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi: Gölbaşı İlçesi Örneği*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara.
- Armstrong, A. (2012). Build higher levels of job satisfaction. *The Leading Teacher*, 7(6), 1-5.
- Arslan, S. (2015). *İstanbul'da Bulunan Ortaokul Kurumlarında Görev Yapan Görsel Sanatlar Öğretmenlerinin Mobbing (Yıldırma) Yaşama Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Aslan, Ş., ve Akarçay, D. (2013). Psikolojik şiddetin genel ve örgütsel sinizme etkileri. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 41(1), 25-44.
- Asunakutlu, T., ve Safran, B. (2006). Örgütlerde yıldırma uygulamaları (mobbing) ve çatışma arasındaki ilişki. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(1), 111-129.
- Aşır, S. K., ve Akın, G. (2014). İlköğretim okullarındaki yıldırmaya (mobbing) toplumsal cinsiyet bağlamında bir bakış. *International Journal of Human Sciences*, 11(1), 584-602.
- Atman, Ü. (2012). İşyerinde psikolojik terör. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, 3(1), 157-174.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E., ve Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumunu, iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 115-129.
- Ayan, S., Kocacık, F., ve Karakuş, H. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyi ile bunu etkileyen bireysel ve kurumsal etkenler: Sivas merkez ilçe örneği. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10(1), 18-25.
- Aydın, O., ve Öcel, H. (2009). The negative acts questionnaire: The study of validity and reliability. *Turkish Psychological Articles*, 12(1), 94-103.
- Aytaç, T. (2017). Öğretmenlerin eğitim düzeyinin yıldırma algısına etkisi: Meta-Analiz Çalışması. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 25(1), 1-16. Erişim adresi <http://dergipark.gov.tr/kefdergi/issue/27737/303513>
- Baltaş, A. (2003). Adı yeni konmuş bir olgu: İşyerinde yıldırma. Erişim adresi <http://www.baltas-baltas.com/makaleler.asp?makaleid=166>
- Baş, S. (2011). *Workplace Mobbing and Its Relationship between Job Satisfaction and Organizational Trust Study: A Study on Turkish Academicians*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Başaran, İ. E. (2004). *Yönetimde insan ilişkileri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Başaran, İ. E. (2008). *Örgütsel davranış*. Ankara: Ekinoks Yayıncılık.

- Baykal, A. N. (2005). *Yutucu rekabet: Kanuni devrindeki mobbing'den günümüze*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Baykal, C. (2014). Eski bir suç, yeni bir tanım: Mobbing an old crime, A New Definition: Mobbing. *Türk Kütüphaneciliği*, 28(4), 629-634.
- Bayrak, K. S., Bursalı, Y. M., ve Eroğlu, Ş. G. (2014). Individual and organizational reflection of psychological violence: Mobbing. *Pamukkale Journal of Eurasian Socioeconomic Studies*, 1(1), 44-62.
- Bayram, F., Tınaz, P., ve Ergin, H. (2008). *İşyerinde psikolojik taciz*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Becker, J., & Visovsky, C. (2012). Horizontal violence in nursing. *MEDSURG Nursing*, 21(4), 210-213.
- Bender, K. A., Donohue, M., & Heywood, J. S. (2005). Job satisfaction and gender segregation. *Oxford Economic Papers*, 57(3), 479-496.
- Benibol, H. (2015). *Okul Öncesi Eğitiminden Sorumlu Müdürlerin Liderlik Stillerinin Öğretmenlerin İş Doyumu Üzerine Etkisi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Bernal, D., Snyder, D., & McDaniel, M. (1998). The age and job satisfaction relationship: Does its shape and strength still evade us? *Journals of Gerontology: Psychological Sciences and Social Sciences*, 53(5), 287-293.
- Beşoğlu, Ç. (2014). *Öğretmenlerin Mobbinge Maruz Kalma Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki Kocaeli İli Gölçük İlçesi Örneği*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Kocaeli.
- Björkqvist, K., Österman, K., & Hjelt-Bäck, M. (1994). Agression among university employees. *Agressive Behavior*, 20(3), 173-184.
- Bozkurt, Ö., ve Bozkurt, İ. (2008). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik alan çalışması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 1(1), 1-18.
- Bölükbaşı, B. (2015). *Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Tacize (Mobbing) İlişkin Algıları (Güngören-İstanbul Örneği)*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Çanakkale.
- Bucuklar, N. M. (2009). *Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Tükenmişlikleri ve Bazı Değişkenler ile İlişkisinin İncelenmesi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Bursalıoğlu, Z. (2014). *Eğitim yönetiminde teori ve uygulama*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Carreon, S., Cassedy, A., Borman, K., & Dubeck, P. J. (2013). *Women and work: A handbook*. Oxon: Routledge Press.
- Carroll, T. L., & Lauzier, M. (2014). Workplace bullying and job satisfaction: The buffering effect of social support. *Universal Journal of Psychology*, 2(2), 81-89.

- Casitto, G. M., Fattorini, E., Gilioli, R., Rengo, C., & Gonik, V. (2003). *Raising awareness of psychological harassment at work*. Geneva: World Health Organization Press.
- Cemaloğlu, N. (2007a). Örgütlerin kaçınılmaz sorunu. *Bilig Dergisi*, 42(1), 111–126.
- Cemaloğlu, N. (2007b). The relationship between school administrators' leadership styles and bullying. *Hacettepe University Journal of Education*, 33(1), 77-87.
- Cemaloğlu, N., ve Ertürk, A. (2007). Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin cinsiyet yönünden incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 345–362.
- Cemaloğlu, N., ve Ertürk, A. (2008). Öğretmen ve okul müdürlerinin maruz kaldıkları yıldırmanın yönü. *Bilig Dergisi*, 46(1), 67-86.
- Cemaloğlu, N., ve Ertürk, A. (2009, Mayıs). *Okul Müdürlerinin maruz kaldığı yıldırma davranışları*. IV. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresinde sunulmuştur, Denizli.
- Cemaloğlu, N., ve Okçu, V. (2012). İlköğretim okulu yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin yıldırma (mobbing) yaşama düzeyleri arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(3), 214-239.
- Ceylan, L. (2005). *Psikolojik Baskı ve Sınıf Öğretmenleri*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Niğde.
- Chappell, D., & Di Martino, V. (1998). *Violence at work*. Geneva, Switzerland: International Labour Office.
- Clark, A., Oswald, A., & Warr, P. (1996). Is job satisfaction U-shaped in age? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69(1), 57-81.
- Clark, A. E. (1997). Why are women so happy at work? *Labour Economics*, 4(1), 341-372.
- Çalış, M., ve Tokat, B. (2013). Örgüt yapısı ve mobbing ilişkisinin özel hastanelerde incelenmesi: Giresun İli Örneği. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 68(4), 103-120.
- Çalışkan, O. (2005). *Turizm İşletmelerinde Çalışanlara Yapılan Yıldırma Davranışları*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Mersin.
- Çam, A. (2013). *Özel ve Resmi İlkokul ve Ortaokullarda Görevli Öğretmen ve Yöneticilerin Psikolojik Taciz Algısı*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Çam, Z. (2010). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemleri ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki (Van İli Örneği)*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Van.
- Çekin, A. (2014). Çalışma hayatında insan onuruna karşı psikolojik bir şiddet örneği: Mobbing. *Kastamonu University Journal of Economics & Administrative Sciences Faculty*, 3(2), 5-21.
- Çelik, E. D. (2015). *İlkokul Öğretmenlerinin Duygusal Zekâlarına Göre Mobbing'i Algılama Düzeyleri "İstanbul İli Anadolu Yakası"*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.

- Çelik, S., ve Peker, S. (2010). Mobbing perceptions of high school teachers. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 9(1), 1617-1623.
- Çetin, E. (2011). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Problem Çözme Becerileri ile Yıldırmaya Maruz Kalma Düzeyleri Arasındaki İlişki*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Bolu.
- Çınar, O., ve Dursun, A. (2012). Mobbing, örgütsel bağlılık ve iş tatmini ilişkisi, Atatürk üniversitesi araştırma hastanesinde yapılan bir alan araştırması. *Ekev Akademi Dergisi*, 52(1), 319-323.
- Çiftçi, E. G., Öneren, M., ve Önem, A. (2013). Çalışanlarda psikolojik yıldırma ve endişe düzeyi. *İş, Güç, Endüstriyel İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 15(2), 63-81.
- Çiftçi, T., ve Dikmenli, Y. (2015). Coğrafya öğretmenlerinin iş doyumu ve iş yaşamında yalnızlık düzeylerinin incelenmesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(21), 121-139.
- Çimen, M., ve Şahin, İ. (2000). Bir kurumda çalışan sağlık personelinin iş doyum düzeyinin belirlenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 5(4), 53-67.
- Çivilidağ, A., ve Sargın, N. (2011). Farklı ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerde psikolojik taciz (mobbing): Antalya İli Örneği. *Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(3), 11-22.
- Çivilidağ, A., ve Sargın, N. (2013). Academics' mobbing and job satisfaction levels. *The Online Journal of Counseling and Education*, 2(2), 55-66.
- Çobanoğlu, S. (2005). *Mobbing ve başa çıkma yöntemleri*. İstanbul: Timaş Yayıncılık.
- Çomak, E., ve Tunç, B. (2012). İlköğretim öğretmenlerinin ilköğretim okullarında yaşadıkları yıldırma durumları. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(3), 197-208. Erişim adresi <http://dergipark.gov.tr/mersinefd/issue/17381/181558>
- Dangaç, G. (2007). *Örgütlerde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) ve Bir Araştırma*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Balıkesir.
- Davenport, N., Schwartz, R. D., & Elliot, G. P. (1999). *Mobbing: Emotional abuse in the American workplace*. Ames IA: Civil Society Publishing.
- Demir, Y., ve Çavuş, M. F. (2009). Mobbing'in kişisel ve örgütsel etkileri üzerine bir araştırma. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2(1), 13-23.
- Demirtaş, H. (2010). Dershane öğretmenlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumu. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 177-206.
- Deregözü, A. (2016). *Kamu ve Özel Sektörde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu ve Benlik Saygısının İncelenmesi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Di Martino, V., Hoel, H., & Cooper, C. L. (2003). *Preventing violence and harassment in the workplace*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Divincova, A., & Sivakova, B. (2014). Mobbing at workplace and its impact on employee performance. *Human Resources Management & Ergonomics*, 5(2), 20-34.

- Dolan, L.S., & Gosselin, E. (2000). Job satisfaction and life satisfaction: Analysis of a reciprocal model with social demographic moderators. *Journal of Economics*, 28(20), 3-24.
- Duffy, M., & Sperry, L. (2012). *Mobbing: Causes, consequences, and solutions*. New York: Oxford University Press.
- Eğerci, T. Ç. (2009). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikoşiddetin (Mobbingin) Örgütsel Güven Düzeyine Etkisi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Sakarya.
- Eğinli, A. T., ve Bitirim, S. (2010). Örgütlerde kişiler arası ilişkilerde bir problem: psikolojik yıldırma (aktörlerin ve kurbanların iletişim davranışları). *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(1), 45-66. Erişim adresi <http://dergipark.gov.tr/musbed/issue/23516/250537>
- Eğinli, A. T. (2009). Çalışanlarda iş doyumu: Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Einarsen, S. (2005). The nature, causes and consequences of bullying at work: The Norwegian experience. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 7(3), 1-19. Retrieved from <http://pistes.revues.org/3156>
- Einarsen, S., & Mikkelsen, E. G. (2003). Individual effects of exposure to bullying at work. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice* (pp. 127-144). London: Taylor & Francis Press.
- Einarsen, S., & Raknes, B. I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and Victims*, 12(1), 247-263.
- Einarsen, S., & Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(1), 185-201.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2003). The concept of bullying at work: The European tradition. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace* (pp. 3-30). London: Taylor & Francis Press.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2010). The concept of bullying and harassment at work: The European tradition. In Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace* (pp. 3-39). New York: CRC Press.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2011). The concept of bullying and harassment at work: The European tradition. In Stale Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace* (pp. 3-40). Boca Raton, FL: CRC Press.
- Einarsen, S., Matthiesen, S. B., & Mikkelsen, E. G. (1999). *Does time heal all wounds? Long-term health effects of exposure to bullying at work*. Bergen: University of Bergen Publication.

- Einarsen, S., Raknes, B., & Matthiesen, S. (1994). Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: An exploratory study. *European Work and Organization Psychologist*, 4(4), 381-391.
- Ekinci, Ö. (2012). *Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Yıldırma Davranışları ile Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Konya.
- Ekinci, Ö., ve Yıldırım, A. (2015). Ortaöğretim okullarında yıldırma (mobbing) davranışları ile örgütsel adanmışlık arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(5), 509-528.
- Elliott, G. P. (2004). *School mobbing and emotional abuse: See it - stop it - prevent it with dignity and respect*. New York: Routledge Press.
- Eranıl, K. A. (2014). *Mesleki Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin Vizyoner Liderlik Özellikleri ile Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Tokat.
- Erdemir, S. (2013). *İlköğretim Öğretmenlerinin Duygusal Zekâ Düzeyleri ile Yaşadıkları Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Gaziantep.
- Erdemir, S., ve Murat, M. (2014). İlköğretim öğretmenlerinin duygusal zekâ düzeyleri ile yaşadıkları psikolojik yıldırma arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(25), 323-340.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul: Avcıoğlu Basım Yayımları.
- Ertek, S. Ş. (2009). *Yıldırma ve Yıldırma Mağduru Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Ertürk, A. (2005). *Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemleri*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri, ABD: Ankara.
- Ertürk, A. (2011). *İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmen ve Yöneticilere Yönelik Duygusal Yıldırma Davranışlarının İncelenmesi*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri, ABD: Ankara.
- Ertürk, A. (2013a). Yıldırma davranışları, nedenleri ve sonuçları. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(2), 146-169.
- Ertürk, A. (2013b). Yıldırma davranışları: Maruz kalanlar ve etkilenenler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 13(1), 169-173.
- Ertürk, A., ve Cemaloğlu, N. (2013). Causes of mobbing behavior. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116(1), 3669-3678.
- Ertürk, E., ve Keçecioğlu, T. (2012). Çalışanların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: Öğretmenler üzerine örnek bir uygulama. *Ege Akademik Bakış*, 12(1), 39-52.

- Field, T. (1996). *Bully in sight: how to predict, resist, challenge and combat workplace bullying*. USA: Success Unlimited Publishing.
- Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(23), 157- 171.
- Francis, A. C. (2014, April). *Workplace bullying and job satisfaction: The moderating effect of perceived organizational support*. Paper presented at National Conference on Undergraduate Research, Lexington.
- Furnham, A. (2012). *Gender and job satisfaction*. UK: Palgrave Macmillan Press.
- Gençer, A. (2002). *Öğretmenlerin İş Doyumu ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Eskişehir.
- Gençer, E. T. (2004). *The Overall Job Satisfaction and the Curriculum Satisfaction of the Teachers at the Second Cycle of Public Elementary Schools*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Middle East Technical University, Department of Educational Sciences: Ankara.
- Gençtürk, A., ve Memiş, A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin öz-yeterlik algıları ve iş doyumlarının demografik faktörler açısından incelenmesi. *Elementary Education Online*, 9(3), 1037-1054.
- Gezer, H. S. (2015). *Öğretmenlere Göre Mobbing Olarak Algılanan Yönetici Davranışları ve Bunlarla Başa Çıkma Yolları*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü: İzmir.
- Gillespie, M., & Melby, V. (2003). Burnout among nursing staff in accident and emergency and acute medicine: A comparative study. *Journal of Clinical Nursing*, 12(6), 842-51.
- Giorgi, G., Leon-Perez, J. M., & Arenas, A. (2014). Are bullying behaviors tolerated in some cultures? Evidence for a curvilinear relationship between workplace bullying and job satisfaction among Italian workers. *Journal of Business Ethics*. doi 10.1007/s10551-014-2266-9
- Glaser, L., Matthiesen, S. B., Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2007). Do targets of workplace bullying portray a general victim personality profile? *Scandinavian Journal of Psychology*, 48(1), 313–319.
- Gökçe, A. T. (2006). *İşyerinde Yıldırma: Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen Ve Yöneticileri Üzerine Yapılan Bir Araştırma*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Ankara.
- Gökçe, A. T. (2009). Mobbing: İş yerinde yıldırma kavramsal çerçeve. *Bilim, Eğitim ve Düşünce Dergisi*, 9(2), 1-9.
- Gupta, M., & Gehlawat, M. (2013). A Study of the correlates of organizational commitment among secondary school teachers. *Issues and Ideas in Education*, 1(1), 59–71.
- Gül, H. (2009). İş sağlığında önemli bir psikososyal risk: Mobbing-psikolojik yıldırma. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 8(6), 515-520.
- Gül, H., Alçalar, N., Kayı, İ., Özel, S., ve Özgülnar, N. (2010). İş yaşamında psikolojik yıldırma (mobbing) ve etkileri: Özel sermayeli bankalarda çalışanlar arasında kesitsel bir araştırma. *Tıp Bilimleri Dergisi*, 30(6), 1917-1927.

- Gül, H., ve Özcan, N. (2011). Mobbing ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkiler: Karaman il özel idaresinde görgül bir çalışma. *KSÜ İİBF Dergisi*, 1(2), 107-134.
- Güloğlu, F. C. (2014). *İş Yerinde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Olgusunun Verimlilik Üzerine Etkisi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yaşar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: İzmir.
- Gülşen, C., ve Kılıç, M. A. (2013). Perception of pre-school teachers to mobbing in terms of effect on organizational behavior. *Journal of Educational and Instructional Studies in the World*, 3(2), 106-119.
- Günbayı, İ., ve Tokel, A. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu ve iş stresi düzeylerinin karşılaştırmalı analizi. *ODÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 3(5), 77-96.
- Günçavdı, G. (2015). *Araştırma Görevlilerinin Maruz Kaldıkları Kötü Muamele Düzeyi ile İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Kocaeli.
- Günel, Ö. D. (2010). İşletmelerde yıldırma olgusu ve yıldırma mağdurlarının kişilik özelliklerine ilişkin bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(3), 37-65.
- Güngör, M. (2008). *Çalışma hayatında psikolojik taciz*. İstanbul: Derin Yayınları.
- Gürdoğan, A. (2012). Öğrencilerin eğitimde motivasyon düzeyleri: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Ortaca Meslek Yüksekokulu örneği. Muğla Üniversitesi, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 28(1), 149-165.
- Hacıcaferoğlu, S. (2013). Ortaöğretimde çalışan branş öğretmenlerinin yıldırma (mobbing) davranışlarına uğrama düzeyleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(3), 111-127.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(1), 159-170.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organization behavior and human performance*, 16(1), 250-279.
- Heinemann, P. P. (1972). *Mobbning-Gruppvåld bland barn och vuxna*. Stockholm: Natur and Kultur Press.
- Hoel, H., & Cooper, C. (2000). *Destructive Conflict and Bullying at Work*. Manchester School of Management, University of Manchester, Institute of Science and Technology (UMIST).
- Hout, A. (n.d.). What's the difference between workplace mobbing and bullying? Retrieved from <http://www.overcomebullying.org/mobbing-bullying.html> in May, 2017.
- Ikyanyon, D. N., & Ucho, A. (2013). Workplace bullying, job satisfaction and job performance among employees in a federal hospital in Nigeria. *European Journal of Business & Management*, 5(23), 116-123.
- İlgöz, S. (2016). Kadın ve mobbing. *Emo Kadın Bülteni Dergisi*, 4(1), 31-34.
- İlhan, Ü. (2010). İşyerinde psikolojik tacizin (mobbing) tarihsel arka planı ve Türk hukuk sisteminde yeri. *Ege Akademik Bakış*, 10(4), 1175-1186.

- İstanbul Bilgi Üniversitesi Psikolojik Danışmanlık Birimi. (2011). *Motivasyon*. [Bröşür].
- İzmir, G., ve Fazlıoğlu, A. (2010). *Kadın erkek fırsat eşitliği komisyonu yayınları: İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) ve çözüm önerileri komisyon raporu* (Türkiye, TBMM, Meclis Başkanlığı). Ankara: TBMM Basımevi.
- Johnson, S. M., & Birkeland, S. E. (2003). Pursuing a “sense of success”: New teachers explain their career decisions. *American Educational Research Journal*, 40(3), 581-617.
- Josipovic-Jelic, Z., Stoini, E., & Celic-Bunikic, S. (2005). The effect of mobbing on medical staff performance. *Acta Clin Croat*, 44(1), 347-352.
- Judge, T. A., Hulin, C. L., & Dalal, R. S. (2009). Job satisfaction and job affect. In: S.W.J. Kozlowski (Ed.). *Oxford handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 2-55). New York, NY: Oxford University Press.
- Kaiser, C. (2005). *Gender job satisfaction differences across Europe: An indicator for labour market modernization*. Berlin: DIW Working Papers Press.
- Kalebaşı, E. S. (2015). *Anaokulu Öğretmenlerinde Örgütsel Çatışma ve İş Doyumu İlişkisi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Karakaş, S., ve Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 74-89.
- Karaköse, T., ve Kocabaş, İ. (2006). Özel ve devlet okullarında öğretmenlerin beklentilerinin iş doyumunu ve motivasyon üzerine etkileri. *Eğitimde Kuram ve Uygulama Dergisi*, 2(1), 3-14.
- Karakuş, C. (2012). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Denetim İnançları ile İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Konya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Konya.
- Karakuş, M., ve Çankaya, İ. H. (2012). Öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik şiddete ilişkin bir modelin sınanması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 42(1), 225-237.
- Karasar, N. (2002). *Bilimsel araştırma yöntemi*. 11. Baskı, Ankara: Nobel Yayınevi.
- Karcioğlu, F., ve Çelik, Ü. H. (2012). Mobbing (yıldıрма) ve örgütsel bağlılığa etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(1), 59-75.
- Karcioğlu, F., ve Akbaş, S. (2010). İşyerinde psikolojik şiddet ve iş tatmini ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(3), 139-161.
- Karşlıoğlu, G. (2011). *İşyerinde Mobbing (Psikolojik Taciz) ve Çalışan Motivasyonu Üzerindeki Etkisi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara.
- Kaya, H. (2014). *Okulöncesi Öğretmenlerinin Karşılaştıkları Psikolojik Yıldıрма Davranışları (Mobbing) ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Adıyaman İli Örneği*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara.
- Kaya, M. (2015). Mobbingin kurumsal etkileri ve maliyeti. *Sayıştay Dergisi*, 97(1), 77-88.

- Kayıkçı, K. (2005). Milli Eğitim Bakanlığı müfettişlerinin denetim sisteminin yapısal sorunlarına ilişkin algıları ve iş doyum düzeyleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 44(1), 507-527.
- Keser, A. (2005). İş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisi: Otomotiv sektöründe bir uygulama. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4(1), 77-96.
- Keskin, G. (2009). *Otel işletmeciliği ve iş tatmini*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Kete, D. (2015). *Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri, Öğretmenlerin İş Doyumu ve Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Zirve Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Gaziantep.
- Kılıç, Y. (2013). *Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet ve İş Doyumu Algıları Arasındaki İlişki*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Elazığ.
- Kırel, Ç. (2007). Örgütlerde mobbing yönetiminde destekleyici ve risk azaltıcı öneriler. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 317-334.
- Kış, A. (2013). İl eğitim denetmenlerinin iş doyumunu. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi dergisi*, 14(3), 1-17.
- Kifle, T., & Kler, P. (2007, September). *Job satisfaction and gender: Evidence from Australia*. Paper presented at HILDA Survey Research Conference, Melbourne.
- Knerr, M. J. (2006). An empirical analysis of the relationship between marital status & job satisfaction. *Under Graduate Journal for the Human Science*, 5(1), 1-8. Retrieved from <http://www.kon.org/urc/v4/knerr.html>
- Koç, M., ve Bulut, H. U. (2009). Ortaöğretim öğretmenlerinde mobbing: Cinsiyet, yaş ve lise türü değişkenleri açısından incelenmesi. *International Online Journal of Educational Sciences*, 1(1), 64-80.
- Koçak, N. (2015). *Öğretmenlerin Psikolojik Şiddet (Mobbing) Algıları - İstanbul İli Anadolu Yakasında Bulunan Resmi Kız Meslek Liselerinde Bir Tarama*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Konaklı, T. (2011). *Üniversitelerde Yıdırma ve Kültürel Değerlerin Yıdırma ile Başa Çıkma Yaklaşımlarına Etkisi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Kocaeli.
- Koruklu, N., Feyzioğlu, B., Kiremit, H. Ö. ve Aladağ, E. (2013). Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(3), 119-137.
- Kumaş, V., ve Deniz, L. (2010). Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 32(1), 123-139.
- Kuşcu, Ç. P. (2011). *Örgüt Kültürü ve İş Yeri Zorbalığı: İşkur ve Ors Örneği*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara.
- Lee, Y., Lee, M., & Bernstein, K. (2013). Effect of workplace bullying and job stress on turnover intention in hospital nurses. *J Korean Acad Psychiatr Ment Health Nurs*, 22(2), 77-87.

- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(1), 119-126.
- Leymann, H. (1993). *Mobbing*. Hamburg: Rowohlt Press.
- Leymann, H. (1996). The context and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally Press.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2006). New directions in goal-setting theory. *Current Directions in Psychological Science*, 15(5), 265-268.
- Lunenburg, F., & Ornstein, A. (2011). *Educational administration: Concepts and practices*. Sixth edition, USA: Wadsworth Publishing.
- Luthans, F. (1995) *Organizational behavior*. Seventh Edition. New York: McGraw Hill Publishing.
- Luthans, F. (2010) *Organizational behaviour. An evidence based approach*. New York: McGraw Hill Publishing.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper Press.
- Mete, M., Ünal, Ö. F., Akyüz, B. ve Kılıç, R. (2015). Psikolojik şiddetin işe bağlı tükenmişliğe etkisi: Batman ilinde öğretmenler üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 6(12), 7-61.
- Mercanlıoğlu, Ç. (2010). Çalışma hayatında psikolojik tacizin (mobbing) nedenleri, sonuçları ve Türkiye'deki hukuksal gelişimi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 37-46.
- Mikkelsen, E. G., & Einarsen, S. (2002a). Basic assumptions and symptoms of post-traumatic stress among victims of bullying at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(1), 87-111.
- Mikkelsen, E. G., & Einarsen, S. (2002b). 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(1), 397- 405.
- Mimaroğlu, H., ve Hüseyin Ö. (2007). Örgütlerde güncel bir sorun; mobbing. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15(1), 201-226.
- Moayed, F. A., Daraiesh, N., Shell, R., & Salem, S. (2006). Work place bullying: A review of risk factors and outcomes. *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, 7(2), 311-327. doi:10.1080/14639220500090604
- Msuya, O. W. (2016). Exploring levels of job satisfaction among teachers in public secondary schools in Tanzania. *Academic Journals*, 8(2), 9-16. doi: 10.5897/IJEAPS2015.0435
- Mutlu, N. (2013). *Öğretmenlere Göre Psikolojik Yıldırmanın Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Denizli.
- Namie, G., & Namie, R. (2003). *The bully at work: What you can do to stop the hurt and reclaim your dignity on the job*. Naperville, IL: Sourcebooks Inc. Publishing.

- Namie, G., & Lutgen-Sandvik, P. (2010). Active and passive accomplices: The communal character of workplace bullying. *International Journal of Communication*, 4(1), 343–373.
- Nyagaya, P. A. (2015). *Factors Influencing Teachers' Level of Job Satisfaction in Public Primary Schools in Kayole Division, Embakasi Sub County, Kenya*, (Unpublished Master Thesis). University of Nairobi, Department of Educational Administration and Planning: Kenya.
- O'Moore, M., & Lynch, J. (2007). Leadership, working environment and workplace bullying. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 10(1), 95–117.
- Ocak, S. (2008). *Öğretmenlerin Duygusal Taciz (Mobbing)'e İlişkin Algıları (Edirne İli Örneği)*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Edirne Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Edirne.
- Okpara, J. O., Squillace, M., & Erond, E. A. (2005). Gender differences and job satisfaction: A study of university teachers in the United States. *Women in Management Review*, 20(1), 177–190.
- Oral, E., T. ve Baş, N. (2012). Mobbing davranışı ve kişilik özellikleriyle ilişkisi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(1), 11-24.
- Öğretmen, H. (2013). *Mobbingin İş Doyumuna Etkisi: Mersin İli Tarsus İlçesinde Görev Yapan Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Mersin.
- Ölçüm, S. (2015). *Okul Yöneticilerinin Karar Verme Stillerinin Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi (Sakarya İli Örneği)*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Sakarya.
- Özalp, U. (2016). *Okul Müdürlerinin Mentorluk Fonksiyonlarının Okul Müdür Yardımcılarının İş Doyumuna Etkisi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Özaydın, M. M., ve Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların bireysel özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkileri: Bir kamu bankası örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 251-281.
- Özcan, Z. E. (2013). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumu*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Ankara.
- Özçelik, S. (2015). *Öğretmenlerin Psikolojik Şiddet (Mobbing) Algıları İstanbul İli Anadolu Yakasında Bulunan Resmi İlkokullarda Bir Tarama*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Özdemir, E. (2010). *Mobbing in Workplace and Effect on Job Satisfaction: A Case Study*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Edirne.
- Özkalp, E., ve Kirel, Ç. (2010). *Örgütsel davranış*. 4. Baskı, Bursa: Ekin Yayınları.
- Özler, E. D., Şahin, M. D., ve Atalay, C. G. (2008). Mobbing'in örgütsel bağlılık üzerine etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(1), 37-60.

- Özmete, E. (2010). İşyerinde mobbing: sosyal hizmet mesleği için yeni bir öncelik alanı. *Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar E-Dergisi*, 5(3), 1-12.
- Özmete, E., ve Laleoğlu, A. (2013). İnsani hizmet örgütlerinde sosyal çalışanların karşılaştıkları mobbing davranışları ile iş tatmini ve sağlık sorunları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*, 24(2), 23-44.
- Özsüer, V. S. (2016). *Occupational Motivation and Job Satisfaction Of Turkish Secondary School Teachers Of English and Other Subjects*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü: İstanbul.
- Parvin, M. M., & Kabir, M. N. (2011). Factors affecting employee job satisfaction of pharmaceutical sector. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(9), 113-123.
- Pehlivan, İ. (2000). *İş yaşamında stres*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Peyton, P. R. (2004). *Dignity at work: Eliminate bullying and create a positive working environment*. New York: Taylor & Francis Press.
- Poussard, J. M., ve Çamuroğlu, M. İ. (2009). *Psikolojik taciz*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Rayner, C. (1997). The incidence of workplace bullying. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 7(3), 199 – 208.
- Reichert, E. (2002). Workplace mobbing: A new frontier for the social work profession, professional development. *The International Journal of Continuing Social Work Education*, 5(3), 4-12.
- Rothman, S., & Coetzer, E. P. (2002). The relationship between personality dimensions and job satisfaction. *Business Dynamics*, 11(1), 29-42.
- Salin, D. (2003). Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment. *Human Relations*, 56(10), 1213-1232.
- Salvucci, P. A. (2006). The Office Bully Part III. Erişim adresi www.selfgrowth.com/articles/salvucci2.html
- Samadov, S. (2006). *İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: İzmir.
- Samuel, E. O., & Uchenna, C. O. (2013). Age, gender and marital status as factors of job satisfaction among print-media workers. *Research on Humanities & Social Sciences*, 3(5), 126-130.
- Saner, T., & Eyüpoglu, S. Z. (2012). Have gender differences in job satisfaction disappeared? A study of Turkish universities in North Cyprus. *African Journal of Business Management*, 6(1), 250-257.
- Saner, T. & Eyüpoğlu, S. Z. (2013, May). *Marital status and job satisfaction of Turkish academics*. Paper presented at International Educational Technology Conference (IETC), Kuala Lumpur, Malaysia.
- Sarıcı, D. (2015). *Öğretmenlerin İş Doyumu ile Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerine Yönelik Görüşleri (İzmir-Foça İlçesi Örneği)*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Bolu.

- Sat, S. (2011). *Örgütsel ve Bireysel Özellikler Açısından İş Doyumu ile Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişki: Alanya'da Banka Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Adana.
- Sevimli, F., ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1), 55-65.
- Sezer, E. (2015). *İlkokul Müdürlerinin Öğretmenler Tarafından Algılanan Yöneticilik Performansları ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Silah, M. (2002). Sanayi işletmelerinde önemli ve çağdaş bir gereksinim: Süreç danışmanlığı uygulamaları. *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26(1), 143-168.
- Sofield, L., & Salmond, S. W. (2003). Workplace violence: A focus on verbal abuse and intent to leave the organization. *Orthopaedic Nursing*, 22(4), 274-283.
- Soyer, F., Can, Y., ve Kale, F. (2009). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli faktörler açısından incelenmesi. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(3), 259-271.
- Sönmezer, M. G. (2007). *Milli Eğitim Bakanlığı'nda Çalışan Öğretmenler ile Milli Eğitim Bakanlığı'ndan Emeklilik veya İstifa Nedeniyle Özel Eğitim Kurumlarında Çalışanların İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırmalı Analizi*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Sönmezışık, S. (2011). *Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin Psikolojik Yıldırma İlişkin Algıları*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü: İzmir.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, Assessment, cause and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Sudak, M. K., ve Zehir, C. (2013). Kişilik tipleri, duygusal zekâ, iş tatmini ilişkisi üzerine yapılan bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 141-165.
- Şahin, Ç. Ç. (2014). Okul yöneticileri tarafından psikolojik tacize maruz kalan öğretmenlerin görüşlerinin incelenmesi. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*, 2(2), 1-13.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 142-167.
- Şahin, M. (2013). Mobbing olgusuna anatomik bir bakış: Üniversite özelinde vaka analizi. *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, 38(1), 1-20.
- Şener, O. (2013). Genel kamu liselerinde psikolojik yıldırma ve örgütsel bağlılık ilişkisi. *Karatekin Edebiyat Fakültesi Dergisi (KAREFAD)*, 1(1), 47-64.
- Talas, Ş. (2016). *Hemşirelere Uygulanan Mobbing ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Tanoğlu, Ş. Ç. (2006). *İşletmelerde Yıldırmanın Değerlendirilmesi ve Bir Yükseköğrenim Kurumunda Uygulama*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü: Konya.

- Taşdan, M. (2008). *Türkiye’deki Kamu ve Özel İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Bireysel Değerleri ile Okulun Örgütsel Değerleri Arasındaki Uyum Düzeyi, İş Doyumu ve Algılanan Sosyal Destek ile İlişkisi*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Ankara.
- Taşdan, M., ve Tiryaki, E. (2008). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 33(147), 54-70.
- TDK. “Mobbing”, Güncel Türkçe Sözlük. Erişim adresi <http://www.tdk.gov.tr>
- TEDMEM. (2014). *Öğretmen gözüyle öğretmenlik mesleği*. TEDMEM, Rapor Dizisi: 3. Ankara: TED Yayınları.
- Telef, B. B. (2011). Öğretmenlerin öz-yeterlikleri, iş doyumları, yaşam doyumları ve tükenmişliklerinin incelenmesi. *Elementary Education Online*, 10(1), 91-108.
- Tella, A., Ayeni, C. O., & Popoola, S. O. (2007). Work motivation, job satisfaction, and organisational commitment of library personnel in academic and research libraries in Oyo State, Nigeria. *Library Philosophy and Practice*, 9(2), 1-16.
- Temizel, Y. (2013). Mobbing ve Türk hukuk sistemindeki yeri. *Adalet Dergisi*, 45(1), 188-223.
- Tengilimoğlu, D. (2005). Hizmet işletmelerinde liderlik davranışları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 23-45.
- Tetik, S. (2015). Mobbing kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 1(1), 81-89. Erişim adresi <http://dergipark.gov.tr/kmusekad/issue/10218/125608>
- Tınaz, P. (2005). *Çalışma yaşamından örnek olaylar*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Tınaz, P. (2006a). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing). *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4(1), 13-28.
- Tınaz, P. (2006b). *İşyerinde psikolojik taciz (mobbing)*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Tınaz, P. (2007). Mobbing (işyerinde psikolojik taciz). *Mercek Dergisi, MESS*, 12(46), 58-65.
- Tınaz, P. (2011). *İşyerinde psikolojik taciz (mobbing)*. 3. Basım. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Tınaz, P. (2012). *Mobbing: bugün bana yarın sana: Bir vaka analizi üzerinden mobbing psikolojik ve hukuki yorumu*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Tınaz, P., ve Karatuna, İ. (2010). *İşyerinde psikolojik taciz: Sağlık sektöründe kesitsel bir araştırma*. Ankara: TÜRK-İŞ Yayınları.
- Tietjen, M., & Myers, R. (1998). Motivation and job satisfaction. *Management Decision*, 36(4), 226-231. doi: 10.1108/00251749810211027
- Tomić, M. (2012). Mobbing: The incidence of mobbing activities and differences regarding workplace and gender. *Megatrend Review*, 9(1), 243-252.
- Tonini, S., Lanfranco, A., Dellabianca, A., Lumelli, D., Giorgi, I., Mazzacane, F., Fusi, C., Scafa F., & Candura, S. M. (2011). Work-related stress and bullying: Gender differences and forensic medicine issues in the diagnostic procedure. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 6(29), 1-6.

- Turan, F. (2006). *İşyerlerinde Psikolojik Yıldırma Olgusu ve Konuya İlişkin Bir Araştırma*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Tutar, H. (2004a). İş yerinde psikolojik şiddet sarmalı: Nedenleri ve sonuçları. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 92- 104.
- Tutar, H. (2004b). *İşyerinde psikolojik şiddet*. 3. Baskı. Ankara: Platin Yayınları.
- Tutar, H. (2006). İşyerinde psikolojik şiddetle (mobbing) başa çıkma yolları. Erişim adresi <http://www.canaktan.org/yonetim/psikolojik-siddet/basa-cikma.htm>
- Tutar, H., ve Akbolat, M. (2012). Sağlık çalışanlarının yönetici cinsiyetleri bakımından mobbing algıları. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 28(1), 19-29.
- Tümer, E. (Ed.). (2014). İşyerlerinde psikolojik taciz (mobbing) bilgilendirme rehberi. Erişim adresi https://www.csgeb.gov.tr/media/2053/mobbing_2014.pdf
- Türkçapar, Ü. (2012). Beden eğitimi öğretmenlerinin farklı değişkenler açısından iş doyumunu düzeylerinin incelenmesi. *GEFAD / GUJGEF*, 32(2), 331-346.
- Umay, G. (2015). *Psikolojik Danışman ve Rehberlik Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İlişkisi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü: İstanbul.
- Ural, C. P. (2009). *Psikoşiddete Maruz Kalmış Öğretmenlerin Öğrenilmiş Çaresizlik Düzeylerinin İncelenmesi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Sakarya.
- Usta, N. (2015). *Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu ile Demografik Faktörler Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi (Ankara İli Çubuk İlçesi Uygulaması)*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Ankara.
- Üçüncü, K. (2016). İş tatmini ve motivasyon. KTÜ Orman Endüstri Mühendisliği Bölümü. Erişim adresi aves.ktu.edu.tr/ImageOfByte.aspx?Resim=8&SSNO=97&USER=4049.
- Vandekerckhove, W., & Commers, M. R. (2003). Downward workplace mobbing: A sign of the times? *Journal of Business Ethics*, 45(1), 41-50. doi:10.1023/A:1024168311652
- Vartia, M. (1996). The sources of bullying: Psychological work environment and organizational climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 203-214.
- Vartia, M. (2001). Consequences of workplace bullying with respect to the well-being of its targets and the observers of bullying. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 27(1), 63-69.
- Walter, H. (1993). *Mobbing: Kleinkrieg am arbeitsplatz*. Frankfurt: Campus Press.
- Yaman, E. (2009). *Yönetim psikolojisi açısından iş yerinde psikoşiddet- mobbing*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Yaman, E. (2010). Psikoşiddete (mobbinge) maruz kalan öğretim elemanlarının örgüt kültürüne ve iklimine ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 10(1), 567-578.

- Yaman, E., Vidinlioğlu, Ö., ve Çitemel, N. (2010). İşyerinde psikoşiddet, motivasyon ve huzur: Öğretmenler çok şey mi bekliyor? Psikoşiddet mağduru öğretmenler üzerine. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 1136-1151.
- Yavuz, H. (2007). *Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler: SdÜ Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Isparta.
- Yavuzer, Y., ve Çivilidağ, A. (2014). Mediator role of depression on the relationship between mobbing and life satisfaction of health professionals. *The Journal of Psychiatry and Neurological Sciences*, 27(1), 115-125, doi: 5350/DAJPN2014270203
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumunu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1-18.
- Yelboğa, A. (2012). Örgütsel adalet ile iş doyumunu ilişkisi: Ampirik bir çalışma. *Ege Akademik Bakış*, 12(2), 171-182.
- Yeni, G. K. (2013). *Mobbing - işyerinde psikolojik taciz*. 1. Basım, Ankara: Türk Metal Yayınları.
- Yıldırım, F. (2015). *Öğretmenlerin Psikolojik Şiddet (Mobbing) Algıları-İstanbul İli Anadolu Yakasında Bulunan Resmi Ortaokullarda Bir Tarama (Adalar, Beykoz, Çekmeköy, Pendik, Sancaktepe, Sultanbeyli, Tuzla İlçesi Örneği)*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Yıldırım, F., ve Eken, M. (2014). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerine yönelik yıldırma davranışlarının incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(8), 13-31.
- Yıldız, B. (2013). *İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Stresi, Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumuna Yönelik Algılarının İncelenmesi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Yılmaz, A., Özler, D. E., ve Mercan, N. (2008). Mobbing ve örgüt iklimi ile ilişkisine yönelik ampirik bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(26), 334-357.
- Yılmaz, A., ve Ceylan, Ç. B. (2011). İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumunu ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(2), 277-394.
- Yılmaz, F. (2015). *Okul Dönüşümünün Öğretmenlerin İş Doyumu ile İlişkisi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Yılmaz, K., ve Altinkurt, Y. (2014, Ekim). *Öğretmenlerin mesleki profesyonellikleri ile iş-yaşam dengesine ilişkin görüşleri arasındaki ilişki*. IX. Uluslararası Balkan Eğitim ve Bilim Kongresinde sunulmuştur, Edirne.
- Yılmaz, M. (2014). *Ortaokul Öğretmenlerinin Güdülenme ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Aydın.
- Yılmazel, G. (2013). Hemşirelerde psikolojik yıldırma, iş doyumunu ve etkileyen faktörler. *Türkiye Klinikleri J Nurs Sci*, 5(2), 55-63.

- Yüçetürk, E. E. (2007). Kamu yönetiminde etik bir sorun: yıldırma (mobbing). Çukurçayır, M. ve Gökçe, G. (Eds.), *Kamu Yönetiminin Yapısal ve İşlevsel Sorunları* içinde (ss. 215- 244), Konya: Çizgi Kitapevi.
- Yüçetürk, E. E. (2012). İşyerlerindeki yıldırma eylemlerini önlenmede sendikaların rolü: Nitel bir araştırma. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4(1), 41-72.
- Zapf, D., & Leymann, H. (1996). Mobbing and victimization at work - Foreword. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 161-164.
- Zapf, D. (1999). Mobbing in organisationen – überblick zum stand der forschung. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 43(1), 1–25.
- Zapf, D., Knorz, C., & Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors and job content, social work environment, and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 215-237.
- Zorgül, G. G. (2014). *İlkokul Öğretmenlerinin Maruz Kaldığı Psikolojik Yıldırma ile İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişki (İstanbul İli Avcılar İlçesi Örneği)*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü: İstanbul.

EKLER DİZİNİ

Ek 1.1. Anket Uygulama İzni



T.C.
MUĞLA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 70004082-604-E.13213044
Konu :Tez Çalışması

23.12.2015

MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi: a) Valilik Makamının 18/12/2015 tarih ve 13084869 sayılı oluru.
b) 07/12/2015 tarihli ve 18887 sayılı yazınız.

Üniversiteniz, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi İlkay YILMAZ'ın Araştırma Değerlendirme Formuna belirtilen okullardaki öğretmenlere yönelik araştırma yapması talebiyle ilgili ilgi (a) makam oluru yazımız ekinde gönderilmektedir.

Bilgilerinizi ve yapılan araştırmanın tamamlanmasından itibaren en geç iki hafta içinde araştırmanın bir örneğinin CD'ye kayıtlı olarak, müdürlüğümüze gönderilmesi hususunda; Gereğini rica ederim.

Celalettin EKİNCİ
Vali a.
İl Millî Eğitim Müdürü

Ek:
1-Valilik Onayı (1 sayfa)
2-Araştırma Değerlendirme Formu (1 sayfa)

GÜVENLİ ELEKTRONİK İMZALI
AS 2 23 Aralık 2015
...../20.....
Şenol ÇÜÇEN

Adres: Emirbeyazıt Mah. Baki Ünlü Cad. Çamlık Sok. No5
Elektronik Ağ: muglamem@meb.gov.tr
e-posta: arge48_2@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: Nesrin KUŞTEMÜR(Memur)
Tel : (0 252) 280 48 03
Faks: (0 252) 280 48 67

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 5486-125c-35fb-8033-6390 kodu ile teyit edilebilir.



T.C.
MUĞLA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 70004082-604-E.13084869
Konu: İzin Talebi (İlkey YILMAZ)

18/12/2015

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Rektörlüğünün 07/12/2015 tarihli ve 18887 sayılı yazısı.

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Rektörlüğü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi İlkey YILMAZ'ın yüksek lisans tezi kapsamında 2015-2016 yılı içinde "İş Doyumu ve İncinme Davranışları" adlı anketi İl Millî Eğitim Müdürlüğümüze bağlı ekli listede isimleri belirtilen okullarda çalışan öğretmenlere uygulama talebiyle ilgili ilgi yazı ve ekleri ile Araştırma Değerlendirme Formu yazımız ekinde sunulmaktadır.

Bu nedenle, Bakanlığımızın 07/03/2012 tarihli ve B.08.0.YET.00.20.00.0/3616 sayılı yazısı (2012/13 No'lu GENELGE) doğrultusunda ilgi yazıda belirtilen Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Rektörlüğü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi İlkey YILMAZ'ın " İş Doyumu ve İncinme Davranışları" konulu çalışmasını; **2015-2016 Eğitim Öğretim Yılı içinde eğitim öğretimi aksatmayacak şekilde araştırma Değerlendirme Formundaki eğitim kurumlarında; kurum müdürünün uygun gördüğü bir zamanda, yapılması,** müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde Olurlarınıza arz ederim.

Celalettin EKİNCİ
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
18/12/2015

Bayezit Bestami ALKAN
Vali a.
Vali Yardımcısı

Adres: Emirbeyazıt Mah. Baki Ünlü Cad. Çamlık Sok. No5 Ayrıntılı bilgi için: Strateji Geliştirme/N.KUŞTEMÜR/Memur
Elektronik Ağ: muglamem@meb.gov.tr Tel : (0 252) 280 48 03
e-posta: arge48_2@meh.gov.tr

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 4e7e-f521-328b-b51a-609d kodu ile teyit edilebilir.

FORM 2

T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı

ARAŞTIRMA DEĞERLENDİRME FORMU

ARAŞTIRMA SAHİBİNİN	
Adı Soyadı:	İlkay YILMAZ
Kurumu / Üniversitesi:	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
Araştırma yapılacak il/ler:	Muğla
Araştırma yapılacak eğitim kurumu ve kademesi:	Muğla İl Millî Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı: Cumhuriyet İlkokulu (BODRUM) Umurca İlkokulu (BODRUM) Atatürk İlkokulu (BODRUM) Cumhuriyet Ortaokulu (BODRUM) Hüseyin Turgut Karabağlı Ortaokulu (BODRUM) Bodrum Anadolu Lisesi Bodrum Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Kanuni Sultan Süreyma'n Anadolu Lisesi (BODRUM) Atatürk İlkokulu - Atatürk Ortaokulu (MARMARIS) Halıcı Ahmet Burkan Anadolu Lisesi (MARMARIS) Ahu Hetman İlkokulu - Ahu Hetman Ortaokulu (MARMARIS) 75. Yıl Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi (MARMARIS) Bayır İlkokulu - Bayır Ortaokulu (MENTEŞE) Bayır Anadolu Lisesi (MENTEŞE) Gazi Anadolu Lisesi (MENTEŞE) Dumlupınar İlkokulu (MENTEŞE) 75. Yıl Ortaokulu (MENTEŞE) Muğla Turgut Reis Anadolu Lisesi (MENTEŞE) Cumhuriyet İlkokulu - Cumhuriyet Ortaokulu (MİLAS) Kafaca İlkokulu - Kafaca Ortaokulu (MİLAS) Özge İlkokulu - Özge Ortaokulu (MİLAS) Mılas Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Cumhuriyet Anadolu Lisesi (MİLAS) Atatürk İlkokulu - Atatürk Ortaokulu (ULA) Sezgin Keçeci Çok Programlı Lisesi (ULA) Gazi Anadolu Lisesi (YATAĞAN) Anadolu İmam Hatip Lisesi (YATAĞAN) 23 Nisan Ulusal Egemenlik Ortaokulu (YATAĞAN) Bozarmut İlkokulu - Bozarmut Ortaokulu (YATAĞAN)
Araştırmanın konusu:	"İş Doyumu ve İncinme Davranışları"
Üniversite / Kurum onayı:	Var
Araştırma/proje/ödev/tez önerisi:	Tez
Veri toplama araçları:	"İncinme Ölçeği" "İş Doyumu Ölçeği"
KOMİSYON GÖRÜŞÜ	
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Rektörlüğünden, Müdürlüğümüze iletilen yukarıda belirtilen araştırma önerisinin araştırma sahasında uygulanabilirliği hususunda incelenerek Millî Eğitim Bakanlığı, Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü Araştırma, Yarıştırma ve Sosyal Etkinlik İzinleri konulu 07/03/2012 tarih ve 2012/13 sayılı Genelgeye uygun olarak hazırlandığı görülmüştür. Söz konusu anket uygulamasının 2015-2016 Eğitim-Öğretim yılı içerisinde eğitim öğretimi aksatmayacak şekilde ve ilzinin alınarak Kurum Müdürünün de uygun gördüğü zamanda yapılması uygun görülmüştür.	
Komisyona karar:	Oybirliği / Oyçokluğu ile alınmıştır
Muhalef üyenin Adı ve Soyadı:	Gerekçesi:

KOMİSYON

15/12/2015
Tahir TUFEKÇİ
Komisyon Başkanı

Özge AVCİ
Üye

Ek 1.2. Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi Proje Öneri Formu

15.06.2017

e-bap.mu.edu.tr

	T.C. MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ BİLİMSEL ARAŞTIRMA PROJELERİ KOORDİNASYON BİRİMİ PROJE ÖNERİ FORMU	F-1

1.GENEL BİLGİLER

Proje No	16/047
Proje Başlığı	Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Yıldıma (Mobbing) Davranışları ve İş Doyumu: Okul Türleri Arasında Bir Karşılaştırma

Projenin Türü	Yüksek Lisans Tez Projesi (YLTP)
Etik Kurul İzin Belgesi	☒ Var Ek'de Sunuldu. ☐ Başvuru Yapıldı. ☐ Hayır,yok. ☐ Gerekli Değil.

Proje Yürütücüsü

Ünvanı, Adı SOYADI	Yrd.Doç.Dr. Abbas ERTÜRK	İmza :
Bölümü	EĞİTİM BİLİMLERİ BÖLÜMÜ	
Fakülte/Enstitü/YO/Merkez	EĞİTİM FAKÜLTESİ	
Proje Katkısı (%)	50	
E-posta :		İş Telefonu :

Onaylayan Yetkili

Ünvanı, Adı SOYADI	Prof.Dr. Mustafa Volkan ÇOŞKUN	İmza :
Görevi	Eğitim Fakültesi Dekanı	
		Tarih :

Destekleyen Kuruluş	Onaylayan Yetkili
Adı :	Adı SOYADI :
Adresi :	Görevi :
	İmza :
Telefon :	E-posta :
	Tarih :

	Öneri (Proje Yürütücüsü)	Kabul (Komisyon)
Başlangıç Tarihi	14-06-2017 11:05:50	01-06-2016
Süresi	18 ay	18 ay
Toplam Bütçesi	2.000,00 TL	2.000,00 TL

Proje Personeli

Ünvanı, Adı SOYADI	[1] Öğretmen İlkey YILMAZ
Bölümü	Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı
Fakülte/Enstitü/YO/Merkez	EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
E-Posta	yeniadim-ilkay@hotmail.com
Projedeki Görevi	Yardımcı Araştırmacı
Projeye Katkısı(%)	50
İmza	

Ek 1.3. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Sayın Meslektaşım;

Bu çalışma okullarında iş doyumu ve incinme davranışlarına ilişkin algı düzeylerinin belirlenmesi için yapılmaktadır. Bu amaçla hazırlanan elinizdeki anketi bilime katkı sağlama bilinci ve içtenlikle doldurmanız arzu edilmektedir. Doğru sonuçlara ulaşabilmek, anketi samimi bir şekilde cevaplandırmanıza bağlıdır. Vereceğiniz cevaplardan elde edilecek olan bilgiler bilimsel amaçlarla kullanılacağından, isminizi ya da okulunuzu belirtmenize gerek yoktur.

Öğretmen
İlkay Yılmaz

1) Katılımcıya Ait Bilgiler.

Cinsiyet ☐ Erkek ☐ Kadın	Branş ☐ Sınıf Öğretmeni ☐ Branş Öğretmeni ☐ Meslek Dersi Öğretmeni	Kariyer Basamağı ☐ Öğretmen ☐ Uzman Öğretmen ☐ Başöğretmen	Eğitim Düzeyi ☐ Ön Lisans ☐ Lisans ☐ Lisans Üstü
Okul Türü ☐ İlkokul ☐ Ortaokul ☐ Lise ☐ Meslek Lisesi	Okulun Yerleşim Yeri ☐ İlçe merkezi ☐ Köy / Mahalle	Yaşınız:yıl Mesleki Kıdeminiz:yıl Bu okulda çalışma süresi:.....yıl	Medeni Durum ☐ Bekar ☐ Evli ☐ Dul

İş Doyumu Ölçeği

	1-Beni tatmin etmez.	2-Beni biraz tatmin eder.	3.Kararsızım	4.Beni tatmin eder.	5. Beni çok tatmin eder.
1. İşimin bana sağladığı güvenliğin derecesi	1	2	3	4	5
2. Aldığım maaş (ücret) ve terfilerin miktarı	1	2	3	4	5
3.İşimin sağladığı kişisel gelişim ve yükselme olanağı	1	2	3	4	5
4. İş arkadaşlarım ve etkileşimde bulunduğum kişiler	1	2	3	4	5
5. Yöneticimin bana gösterdiği adil davranış ve saygı derecesi	1	2	3	4	5
6. İşimi yaparken hissettiğim takdir edilme duygusu	1	2	3	4	5
7. İş sırasında birlikte çalıştığım arkadaşlarımı tanıma şansı	1	2	3	4	5
8. Yöneticimden gördüğüm destek ve rehberlik	1	2	3	4	5
9. Yaptığım işin karşılığında aldığım paranın adaletlilik derecesi	1	2	3	4	5
10. İşimde kendime ait, bağımsız düşünce ve davranışları uygulayabilme olanağı	1	2	3	4	5

11. İş yerimin geleceğe yönelik beklentilerimi gerçekleştirebilme derecesi	1	2	3	4	5
12. İş yerimdeki çalışma arkadaşlarıma yardım etme fırsatı	1	2	3	4	5
13. İş yerimdeki yarışma fırsatı	1	2	3	4	5
14. İş yerimdeki yönetimin tutumu	1	2	3	4	5

İncinme Ölçeği

Aşağıdaki davranışlar iş yerlerinde sık görülen incinme davranış örnekleridir. Bu davranışlara ne sıklıkta maruz kaldığınızı ölçeğe göre işaretleyerek değerlendiriniz.

	Hiçbir zaman	Nadiren	Her ay	Her hafta	Her gün
1. Performansınızı arttıracak bir bilginin sizden saklanması	1	2	3	4	5
2. Üstesinden gelebileceğinizden fazla iş yüklenmesi	1	2	3	4	5
3. Mantıksız, anlamsız, imkansız işlerin imkansız bitirme tarihleriyle sizden istenmesi	1	2	3	4	5
4. Fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması	1	2	3	4	5
5. Yaptığınız işin gereğinden fazla kontrol edilmesi	1	2	3	4	5
6. Yaptığınız hataların tekrar tekrar hatırlatılması	1	2	3	4	5
7. İşinizle ilgili olarak aşağılanmanız ya da sizinle alay edilmesi	1	2	3	4	5
8. Hakınızda dedikodu yapılması	1	2	3	4	5
9. Hakınızda aşağılayıcı ve çirkin sözler söylenmesi	1	2	3	4	5
10. Diğer insanların sizi yok saymaları veya dışlamaları	1	2	3	4	5
11. Diğer insanların işinizi bırakmanız (istifa etmeniz) gerektiğine dair imalarda bulunmaları	1	2	3	4	5
12. Tehdit edici davranışlar yoluyla korkutulmanız	1	2	3	4	5
13. Yaptığınız işlerin ve çabanızın ısrarla eleştirilmesi	1	2	3	4	5
14. Yakınlaşmaya çalıştığınızda görmezden gelinmeniz ya da düşmanca tavırlarla karşılaşmanız	1	2	3	4	5
15. Yaptığınız önemli işlerin elinizden alınarak size önemsiz sıkıcı işlerin verilmesi	1	2	3	4	5
16. Hakınızda doğru olmayan iddiaların ortaya atılması	1	2	3	4	5
17. Aşırı düzeyde alaya maruz kalmanız	1	2	3	4	5
18. Bağırılma ya da sizin kabahatiniz olmayan konularda öfkenin hedefi olmanız	1	2	3	4	5
19. Hak ettiğiniz bir şeyi istememeniz veya talep etmemeniz için size baskı yapılması	1	2	3	4	5
20. Eşek şakalarına maruz kalmanız	1	2	3	4	5
21. Saldırıya uğrama ya da şiddete maruz kalma endişesi yaşama	1	2	3	4	5

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı	İlkay
Soyadı	Yılmaz
Doğum Yeri	Milas
Doğum Tarihi	01/01/1989
İletişim Bilgileri	Cumhuriyet Ortaokulu Milas/Muğla Tel No: 0252 513 3964
E-posta Adresi	yeniadim-ilkay@hotmail.com
Eğitim	
Lise	Lütfi Ege Anadolu Öğretmen Lisesi / Denizli
Lisans	Ortadoğu Teknik Üniversitesi/ Yabancı Diller Eğitim Fakültesi-İngilizce Öğretmenliği, Ankara
Yabancı Dil	
İngilizce-Yds-İlkbahar-2014	97.5
Yayınlar	
1- Altinkurt, Y., Ertürk, A. ve Yılmaz, İ. (2015). Öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. <i>Journal of Teacher Education and Educators</i>, 4(2), 166-187. 2- Ertürk, A. ve Yılmaz, İ. (2016). The relationship between teachers' mobbing behaviors and job satisfaction. <i>The Turkish Online Journal of Educational Technology</i>, 1084-1090.	
Deneyim	
2012-2014	Fatih Ortaokulu Şefaatli/Yozgat
2014-	Cumhuriyet Ortaokulu Milas/Muğla