



T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



[Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı]

[Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dalı]

[Yüksek Lisans Tezi]

**[BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN KARŞILAŞTIKLARI
PSİKOLOJİK YILDIRMA DAVRANIŞLARI İLE KİŞİLİK TİPLERİ
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ]**

[Bekir Samet TAŞKINÖZ]
ORCID: [0000-0001-6120-7599]

Danışman
[Doç. Dr.] Mehtap YILDIZ
ORCID: [0000-0001-8558-7154]

Konya -[2022]

ÖN SÖZ

Bu çalışmada, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin maruz kaldıkları psikolojik yıldırma davranışları ile kişilik tipleri arasında nasıl bir ilişki bulunduğunun ortaya konulması amaçlanmıştır, bu genel amaca bağlı olarak beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin maruz kaldıkları psikolojik yıldırma davranışlarından nasıl etkilendikleri; beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kişilik tipleri nasıl olduğu ve beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin, uğradıkları psikolojik yıldırma davranışları ile kişilik tipleri arasında nasıl bir ilişki bulunduğu sorularına cevap aranmıştır. Çalışmada beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin karşılaştıkları psikolojik yıldırma davranışları ile kişilik tipleri arasındaki ilişkiyi hem teorik hem de ampirik olarak analiz edilmiştir. Bu bağlamda, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin psikolojik yıldırma davranışlarından nasıl etkilendikleri ve öğretmenlerin kişilik tipleri ve kişilik tipleri ile psikolojik yıldırma davranışları arasındaki ilişkinin nasıl olduğu ortaya konmuştur.

Bu çalışmanın hazırlanmasında akademik ve manevi desteğini esirgemeyen, yüksek lisans tez çalışmam süresince gösterdiği sabır, nezaket ve profesyonel rehberlik tavrı ile daima yanımda olan, sayın tez danışman hocam Doç. Dr. Mehtap YILDIZ'a ve saygıdeğer hocam Prof. Dr. Özer YILDIZ'a, çalışmaya gönüllü olarak katılan tüm değerli meslektaşlarıma teşekkür ederim. Ayrıca, yüksek lisans eğitimim sırasında ve tez çalışmamın her aşamasında desteğini daima yanımda hissettiğim değerli eşim Esra TAŞKINÖZ'e, tez çalışmamın yazım aşamalarında yazım ve dil konusunda desteklerini esirgemeyen kıymetli meslektaşlarım Türk Dili ve Edebiyatı öğretmenleri Emre ÖZDEMİR ve Ayşe Nur EMEKTAR'a teşekkür ederim.

|Bekir Samet TAŞKINÖZ|

|Eylül 2022|

İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ.....	i
İÇİNDEKİLER.....	ii
TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU	iv
BİLİMSEL ETİK BEYANNAMESİ	v
ÖZET	vi
ABSTRACT	vii
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	3
1.3. Araştırmanın Önemi	3
1.4. Varsayımlar	3
1.5. Sınırlılıklar.....	4
1.6. Tanımlar	4
2. ALAN YAZIN.....	5
2.1. Meslek Olarak Öğretmenlik	5
2.1.1. Öğretmenliğin tanımı ve öğretmenlik mesleği.....	5
2.1.2. Öğretmenlik mesleğinin önemi	5
2.1.3. Öğretmen nitelikleri	6
2.1.4. Öğretmenin görevleri	6
2.2. Meslek Olarak Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	8
2.2.1. Beden eğitimi ve spor öğretmenin görevleri.....	9
2.2.2. Beden eğitimi ve spor öğretmenin nitelikleri.....	9
2.3. Psikolojik Yıldırma Tanımı ve Kavramı	11
2.3.1. Psikolojik yıldırmanın aşamaları.....	12
2.3.2. Psikolojik yıldırmanın süreci.....	14
2.3.3. Psikolojik yıldırmanın uygulayıcıları.....	15
2.3.4. Psikolojik yıldırmanın mağdurları.....	16
2.3.5. Psikolojik yıldırmanın seyircileri	16
2.3.6. Psikolojik yıldırmanın tetikleyicileri.....	18
2.3.7. Psikolojik yıldırmanın ortaya çıkmasında etkili olan nedenler bireysel nedenler	19
2.4. Kişilik Tipleri	222
2.4.1. Kişilik kavramı	222
2.4.2. Kişiliğin özellikleri.....	233
2.4.3. Kişiliği etkileyen faktörler.....	24
2.5. Beş Faktör Kişilik Kuramı	244
2.6. Beş Faktör Kişilik Boyutları.....	255

2.6.1. Nörotiklik (Duygusal Denge).....	255
2.6.2. Dışadönüklük.....	266
2.6.3. Uyumluluk.....	28
2.6.4. Sorumluluk.....	29
2.6.5. Gelişime açıklık.....	30
2.7. İlgili Araştırmalar.....	32
3. YÖNTEM.....	34
3.1. Araştırmanın Modeli.....	34
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	34
3.3. Veri Toplama Araç ve/veya Teknikleri.....	34
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu.....	34
3.3.2. Olumsuz Davranış Ölçeği.....	35
3.3.2. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği.....	35
3.4. Verilerin Toplanması.....	35
3.5. Verilerin Analizi.....	36
4. BULGULAR.....	37
5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....	45
5.1. Tartışma.....	45
5.2. Sonuç.....	56
5.3. Öneriler.....	58
KAYNAKLAR.....	60
EKLER.....	70
Ek 1. Kişisel Bilgi Formu.....	70
Ek 2. Olumsuz Davranış Ölçeği.....	71
Ek 3. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği.....	72

TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Karşılaştıkları Psikolojik Yıldırma Davranışları ile Kişilik Tipleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi başlıklı tez çalışmamın toplam 60 sayfalık kısmına ilişkin, 20/09/2022 tarihinde tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı %25 olarak belirlenmiştir.

Uygulanan filtrelemeler:

1. Tez çalışması orijinallik raporu sayfası hariç
2. Bilimsel etik beyannamesi sayfası hariç
3. Önsöz hariç
4. İçindekiler hariç
5. Simgeler ve kısaltmalar hariç
6. Kaynaklar hariç
7. Alıntılar dahil
8. 7 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Necmettin Erbakan Üniversitesi Tez Çalışması Orijinallik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim ve tez çalışmamın, bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranının (%30) altında olduğunu ve intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

20/09/2022

Bekir Samet TAŞKINÖZ

Doç. Dr. Mehtap YILDIZ

BİLİMSEL ETİK BEYANNAMESİ

Bu tezin tamamının kendi çalışmam olduğunu, planlanmasından yazımına kadar tüm aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez hazırlama kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını ve bu kaynakların kaynaklar listesine eklendiğini beyan ederim.

20/09/2022

Bekir Samet TAŞKINÖZ

ÖZET

Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı

Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN KARŞILAŞTIKLARI PSİKOLOJİK YILDIRMA DAVRANIŞLARI İLE KİŞİLİK TİPLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Bekir Samet TAŞKINÖZ

Bu araştırmanın amacı beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin maruz kaldıkları psikolojik yıldırma davranışları ile kişilik tipleri arasında nasıl bir ilişki bulunduğunun çeşitli değişkenler açısından ortaya konulmasıdır. Bu çalışmada, betimsel (tarama) araştırma modellerinden biri olan ilişki tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma grubunu 2020-2021 Eğitim Öğretim Yılında Ankara İli Keçiören, Altındağ ve Mamak ilçelerinde bulunan devlet okullarında görev yapan 107'si kadın, 197'si erkek toplam 304 beden eğitimi ve spor öğretmeni oluşturmuştur. Araştırmada araştırmacılar tarafından geliştirilen Kişisel Bilgi Formu, Einarsen ve Raknes (1997) tarafından geliştirilen ve Cemaloğlu tarafından uyarlanan Olumsuz Davranış Ölçeği (ODÖ) ve Benet-Martinez ve John (1998) tarafından geliştirilen, Sümer ve Sümer (2005) tarafından uyarlanan Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği (BFKÖÖ) kullanılmıştır. Verilerin analizinde; bağımsız örneklem t testi, tek yönlü varyans analizi (Anova) testi, Mann Whitney U testi, Kruskal Wallis H testi uygulanmıştır.

Katılımcıların demografik özellikleri ile BFKÖÖ'nün boyutları arasındaki testin sonuçlarına bakıldığında, cinsiyet ile dışadönüklük, sorumluluk ve uyumluluk alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık söz konusu iken, gelişime açıklık ve duygusal denge alt boyutlarında anlamlı bir farklılığa rastlanılmamıştır. Medeni durum ile BFKÖÖ'nün dışadönüklük ve uyumluluk alt boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunurken, sorumluluk, gelişime açıklık ve duygusal denge alt boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Eğitim durumu, okul müdürü cinsiyeti, kurumdaki öğretmen sayısı ile BFKÖÖ'deki boyutlar arasında anlamlı bir fark belirlenmemiştir. Katılımcıların demografik özellikleri ile ODÖ arasındaki testin sonuçlarına göre ise, cinsiyet, eğitim durumu, kurumdaki öğretmen sayısı ile olumsuz davranışlar arasında anlamlı bir farklılık yok iken, yaş (anlamlılık 25 yaş ve altı ve 46 yaş ve üzerinde), mesleki kıdem (1-5 yıl ile 21 yıl ve üzerinde), hizmet süresi (1-5 yıl ile 11 yıl ve üzerinde), medeni durum ve okul müdürü cinsiyeti ile ODÖ arasında anlamlı farklılıklar söz konusudur. ODÖ ile BFKÖÖ arasındaki korelasyon analiz sonucuna göre ise, olumsuz davranışlara maruz kalma durumu ile dışadönüklük, sorumluluk ve uyumluluk alt boyutları arasında negatif yönde zayıf ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilirken, duygusal denge alt boyutuyla pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik yıldırma, öğretmen, kişilik özellikleri, beden eğitimi ve spor

ABSTRACT

Necmettin Erbakan University, Graduate School of Educational Sciences
Department of Physical Education and Sports
Physical Education and Sports Program
Master Thesis

EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL MOBBING BEHAVIORS AND PERSONALITY TYPES ENCOUNTERED BY PHYSICAL EDUCATION AND SPORTS TEACHERS

Bekir Samet TAŞKINÖZ

The aim of this research is to reveal how there is a relationship between the psychological intimidation behaviors that physical education teachers are exposed to and their personality types in terms of various variables. In this study, the relational screening model, which is one of the descriptive (screening) research models, was used. In the 2020-2021 Academic Year, the research group consisted of 304 physical education teachers, 107 of whom were women and 197 of whom were men, working in public schools in Keçiören, Altındağ and Mamak districts of Ankara Province. In the study, the Personal Information Form developed by the researchers, the Negative Behavior Scale (NBS) developed by Einarsen and Raknes (1997) and adapted by Cemaloğlu and the Five Factor Personality Characteristics Scale (FFPCS) developed by Benet-Martinez and John (1998) and adapted by Sümer and Sümer (2005) were used. In the analysis of the data; independent sample t test, one-way analysis of variance (Anova) test, Mann Whitney U test, Kruskall Wallis H test were applied.

When the results of the test between the demographic characteristics of the participants and the dimensions of the FFPCS were examined, there was a significant difference between gender and the sub-dimensions of extraversion, responsibility and compatibility, while no significant difference was found in the sub-dimensions of openness to development and emotional balance. While there was a significant difference in the extraversion and compatibility sub-dimensions of marital status and the FFPCS, there was no significant difference in the responsibilities, openness to development and emotional balance sub-dimensions. No significant difference was determined between educational status, gender of school principal, number of teachers in the institution and dimensions on the FFPCS. According to the results of the test between the demographic characteristics of the participants and the NBS, while there was no significant difference between gender, educational status, number of teachers in the institution and negative behaviors, age (significance was 25 years and under and 46 years and over), professional seniority (1-5 years to 21 years and above), duration of service (1-5 years to 11 years and above), There are significant differences between marital status and school principal gender and the NBS. According to the results of the correlation analysis between the NBS and the FFPCS, it was determined that there was a weak and significant relationship between the exposure to negative behaviors and the extraversion, responsibility and compatibility sub-dimensions in a negative direction, while a moderate significant relationship was found with the emotional imbalance sub-dimension in a positive direction.

Keywords: Mobbing, teacher, personal characteristics, physical education and sports

1. GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Öğretmenlik, sadece bir meslek olarak görülmemiş; tarihin tüm dönemlerinde kutsal bir görev olarak nitelendirilmiştir. İnsanoğlundaki bilgiyi başkalarına aktarma arzusu, kendisini en iyi şekilde öğretmenlik mesleğiyle bulmuştur. Öğretmenlik mesleği, sıradan bir çalışma alanı değil; oldukça profesyonel ve bazı nitelikli özellikleri kişiliğinde bulundurmaya gerektiren önemli bir meslektir.

Bir kişinin eğitimle öğretim dalında hizmet verebilmesine yönelik olarak evvela genel kültürün yanı sıra alan hâkimiyeti, alan bilgisine ek olarak gerekli yeteneğe ve güçlü bir şahsiyete sahip olması gereklidir (Brubacher, 1988). Öğretmen olmanın en önemli koşulları, bireyin bu mesleği sevmesi ve büyük bir karşılık beklememesidir.

Öğretmenlik, kişisel, sosyal faaliyet, kültürel bilinç, bilimsel ve teknolojik açılardan profesyonellik gerektiren konumda bir eğitim mesleği, öğretmen ise insan hareketlerinin değişimi ve gelişiminde rol oynayan, bir anlamda eğitim ve öğretim görevlisidir (Alkan, 2000). Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nda öğretmenlik, "Devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir. Öğretmenler bu görevlerini Türk Millî Eğitiminin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak ifa etmekle yükümlüdürler" ifadeleriyle tanımlanmıştır. Öğretmen lazım olan öğrenme atmosferini hazırlayan, öğrenciyi öğrenme ortamlarına yönelten, onun faal şekilde öğrenmesine yardımcı olan öğretimin vazgeçilmeyen bir aktörüdür (Büyükkaragöz & Çivi, 1994).

Öğretmen oluşturduğu eğitimle öğretim faaliyetleri esnasındaendirekt ve direkt öğrencileri üstünde çok ciddi bir etki uyandırabilir. Öğretmen eğitim kurumunda bilim öğretme şeklinde değil ayrıca okullaşma dönemindeki çocukları hayata hazırlayan bir liderdir. Öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğinde lazım olan yeterlilikleri kazanabilmesi, onların ideal bir eğitim almalarının yanında, görevlerini tam olarakifa edebilecekleri bilince sahip olmaları ile sağlanabilir (Tatlıdil, 1993).

Psikolojik yıldırma, kişinin çalıştığı yerde bir ya da birden fazla insan tarafından, bir diğer bireye yönelik, sistemli olarak, kural dışı bir iletişim kullanılarak görülen psikolojik etken; mağdur edilen kişinin öz benliğine ve onun kişiliğine karşı yapılan faal ve ısrarcı bir saldırdır (Tınaz & ark., 2008). Mikkelsen ile Einarsen (2002)'de psikolojik yıldırma

girişimlerini, uzun müddet sürdürülen, “tehdit, suçlama, dedikodu, küçük düşürme vb.” olumsuz uygulamalarla yinelenen negatif davranışlara maruz bırakma şeklinde açıklamaktadır (Ertürk, 2005). Davenport ve ark. (2003) yıldırma kelimesini, “duygusal bir saldırı, saygısız, küçük düşürücü hareketlerin bütünü ve bu davranışlardan etkilenen kişinin saygınlığını düşürmesiyle bu şekilde kişiyi işten çıkmaya zorlamak” şeklinde belirtmektedir (Ertürk, 2005). Söz konusu tanımdan anlaşıldığı üzere psikolojik yıldırma davranışını yapan birey, saldırgan davranışlarının çok daha etkili olması için aynı ortamdaki öteki bireyleri de kurbanlaştırmak için yönlendirmektedir.

Psikolojik yıldırma yeni bir kavram olduğundan, Türk dilindeki karşılığı hususunda da milletlerarası alanda olduğu gibi bir isim verme problemi yaşanmaktadır. Kavramın üstüne gerçekleştirilen çalışmalarda “işyerinde görülen psikolojik terör”, “işyerinde duygusal taciz”, “duygusal şiddet”, “işyerinde zorbalık”, “yıldırma” vb. kelimeler kullanılır (Tınaz & ark., 2008).

Psikolojik yıldırma, bir işyerindeki kişinin değişik nedenler ile astı ve üstüyle çalışma arkadaşlarınca şahsiyetini ruhsal olarak tahrip etmek, onu küçük düşürmek maksadıyla, kendisine yapmış olan tavırlar ve hareketlerdir (Yaman, 2009).

Kavram ile alakalı olarak ortaya çıkan tanımlar çerçevesinde oluşan temel nitelikler üstünde anlaşılan 3 ortak konu bulunmaktadır. Birincisi, psikolojik yıldırma yapan bireyinyaptığı eylemin etkilenen üstünde bıraktığı tesirler; diğerine negatif davranışların etkilenen kişiye zararlı olup olmadığı, üçüncüsüyse psikolojik yıldırma hareketini sürdürmesi hususunda birey ya da bireylerin ısrarlı tavırlardır. Kişilik, meslek tercihinde dikkate alınması gereken öne çıkan etkenlerden birisidir. Kendisine uygun bir mesleği tercih etmiş kişigerçekte hayat tatminini artırma çerçevesinde büyük bir fırsat yakalamaktadır. Şahsiyet, kişinin mesleksel kararlarını, meslek tercihini, iş performansı ile birlikte mesleksel tatminini etkiler (Özkul & Çarıkçı, 2010).

Mesleksel kişilik tipleriyle kişilik boyutları arasındaki münasebeti anlatmanın mesleksel davranışların daha iyi kavranmasına yardım edeceği ve mesleksel neticelerin -iş tatmini, konum, performans, yükselme, istifa gibi- yorumlanmasını kolaylaştıracağına inanılmaktadır (De Fruyt & Mervielde, 1999; Hogan & Blake, 1999).

1.2. Araştırmanın Amacı

Çalışmada, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin uğradıkları psikolojik yıldırma davranışları ile kişilik tipleri arasında nasıl bir ilişki bulunduğunun ortaya konulması amaçlanmaktadır.

Bu doğrultuda, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okullarında uğradıkları psikolojik yıldırma davranışları ile kişilik tipleri arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi hedeflenmiştir. Bu genel amaç çerçevesinde, aşağıda belirtilen sorulara cevap bulunmaya çalışılmıştır:

1. Beden eğitimi ve spor öğretmenleri maruz kaldıkları psikolojik yıldırma davranışlarından nasıl etkilenmektedir?
2. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kişilik tipleri nasıldır?
3. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin uğradıkları psikolojik yıldırma davranışları ile kişilik tipleri arasında ne tür bir ilişki bulunmaktadır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Psikolojik yıldırma, bütün mesleklerde ve çalışma alanlarında rastlanılan bir durumdur. Bu durum ile beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin de sıklıkla karşılaştıkları, çalışma ortamında görülen psikolojik yıldırma davranışlarının beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin çalışma verimliliğini olumsuz etkilediği söylenebilir. Bu psikolojik yıldırma davranışlarına, hangi kişilik tiplerinin ne düzeyde tepki verdiklerinin veya hangi kişilik tiplerinin daha az etkilendiklerinin belirlenmesinin önemli olduğu düşünülmektedir. Ayrıca spor bilimleri alanında psikolojik yıldırma ve kişilik özellikleri ile ilişkili bir araştırma tespit edilememiştir. Bu nedenle, araştırmadan sağlanacak her bulgunun alan yazına katkısının olması ve yapılacak farklı araştırmalara yol göstereceği beklenmektedir.

1.4. Varsayımlar

1. Çalışmaya dâhil olan öğretmenlerin, ölçeklerdeki soruları samimi ve objektif şekilde yanıtladıkları varsayılmıştır.
2. Çalışmanın modeliyle çalışmada tercih edilen ölçme araçlarının, çalışmanın problemine ve alt problemlerine uygun olduğu varsayılmıştır.

1.5. Sınırlılıklar

1. Araştırma kullanılmış olan ölçeklerin ölçtüğü özelliklerle sınırlıdır.
2. Araştırma Ankara ili ile sınırlıdır.
3. Araştırma 2020-2021 Eğitim Öğretim Yılında, Ankara İli Altındağ, Keçiören ve Mamak ilçelerinde bulunan ortaokul, lise seviyelerindeki devlet okullarında görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinden toplanan verilerle sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Öğretmen: İnsan hareketlerinin değişimiyle gelişiminde rolü bulunan, bir anlamda eğitimle öğretim görevlisidir (Alkan, 2000).

Psikolojik Yıdırma: Bir işyerinde çalışmakta olan kişinin değişik nedenler ile astı ve üstüyle çalışma arkadaşlarıncasahsiyetini psikolojik olarak tahrip etmek, onu küçük düşürmek maksadıyla, kendisine karşı gerçekleştirilen tutumlarla hareketlerdir (Yaman, 2009).

Kişilik: Kişinin statik, devamlı, ayırt edici his, düşünce ile davranış kalıplarına katkıda bulunan ruhsal özelliklerdir (Cervone & Pervin, 2016).

2. ALAN YAZIN

2.1. Meslek Olarak Öğretmenlik

2.1.1. Öğretmenliğin tanımı ve öğretmenlik mesleği

Öğretmenlik mesleği, tarihin tüm dönemlerinde kutsal bir görev olarak nitelendirilmiştir. İnsanoğlundaki bilgiyi başkalarına aktarma arzusu, kendisini en iyi şekilde öğretmenlik mesleğiyle bulmuştur. Öğretmenlik mesleği, sıradan bir çalışma alanı değil; oldukça profesyonel ve bazı nitelikli özellikleri kişiliğinde bulundurmaya gerektiren önemli bir meslektir.

Bir kişinin eğitimle öğretim sahasında hizmet verebilmesine yönelik olarak evvela genel kültür, mesleki bilgi ve alan bilgisiyle beraber uygun yeteneklere sahip olması ve güçlü bir şahsiyeti bulunmalıdır. Bu cümleden de anlaşıldığı üzere öğretmen olmanın bazı koşulları vardır. Öğretmenlik, ferdî, toplumsal, kültürel, bilimsel ve teknolojik boyutlu, profesyonel konumda bir eğitim mesleği, öğretmense insan davranışının değişimi ve gelişim göstermesinde rolü bulunan, bir çeşit eğitimle öğretim çalışanıdır (Alkan, 2000). Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nda öğretmenlik, "Devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir. Öğretmenler bu görevlerini Türk Millî Eğitiminin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak ifa etmekle yükümlüdürler" ifadeleriyle tanımlanmıştır. Öğretmen, gereken öğrenme ortamlarını hazırlayan, öğrenciyi öğrenmeye yönelten, onun etkin bir biçimde öğrenmesine kılavuzluk yapan, öğretimin vazgeçilmez, önemli bir unsurudur (Büyükkaragöz & Çivi, 1994).

Öğretmen yönettiği, uyguladığı ve uygulattığı eğitim, öğretim aktiviteleri esnasında endirekt ve direkt öğrenciler üstünde unutulmayan bir iz bırakır. Öğretmenler, sadece eğitim kurumunda bilim uzmanı değil, aynı zamanda okullaşma dönemindeki gençleri, sosyal rollerine hazırlayan kılavuzdur (Tatlıdil, 1993).

Öğretmenlerin, mesleklerinin gerektirmiş olduğu yeterlilikleri kazanmaları, onların iyi bir eğitim almalarının yanında, görevleriyle sorumluluklarını tam olarak yapabilecekleri inancına sahip olmalarından kaynaklanmaktadır (Yılmaz & ark., 2008).

2.1.2. Öğretmenlik mesleğinin önemi

Dünyanın her yerinde, öğretmenler eğitim sisteminin en kritik unsurudur ve toplumların yazgısını belirleyen insanları yetiştirenler olarak bir anlamda toplumun mimarı

durumundadırlar. Öğretmen, eğitimle öğretim hizmetini sürdüren profesyonel bir çalışandır. Öğretmenler, eğitim, öğretim ve bunlar ile alakalı metot ve idari görevleri üstlenir iken, davranışları eğitim öğretimin yanı sıra bunun ile alakalı bütün bilim ve felsefelerin bulgularına dayanmaktadır. Onun davranışları gelişme ile değişme için bilgilerin, düşüncelerin ve şahsiyetlerin karşılıklı sevgi ile saygı çerçevesinde serbest bir biçimde etkileşim gerçekleştirmesine olanak vermektedir. Öğretmen bunun temin edilmesini hedefler, özendirir demokratik tutumlarla uygulamaların oluşmasına, uygulanmasına yardımcı ve katkıda bulunur (Değirmencioglu, 1999).

2.1.3. Öğretmen nitelikleri

Öğretmenin en önemli ereği öğrenmeyi temin etmektir. Öğretmen söz konusu görevini yaparken mesleki nitelikleri bulundurması da gereklidir. Öğretmenin mesleki bilgisi genel kültürüne, alan bilgisine, mesleki yeterliliklerle becerilerine dayalıdır (Erden, 1999).

2.1.4. Öğretmenin görevleri

Öğretmenler yalnızca öğrencilere karşı değil aynı zamanda öğrenci velileriyle toplumun bütününe karşı da sorumludur. Bu bağlamda öğretmenin görevleri şöyle sıralanabilir:

1) Öğrencilerine karşı, açık fikirli ve nesnel olma: Öğretmen, ilk önce açık, ileri görüşlü olmalıdır. Öğrencilerin davranışları ile başarılarını değerlendirir iken yansız davranışlar sergilemelidir. Buna ek olarak öğretmen, gerçekleştirilecek değerlendirmede mümkün olduğunca duygusal tavırlarla düşünceler altında kalmamalıdır. Sınıftaki tüm öğrencilerine eşit mesafede olmalı ve bunu da açık bir biçimde sergilemelidir.

2) Öğrencilerin beklentileriyle ihtiyaçlarını ön plana alma: İzlencede öğretmenin görevleri belirtilse de öğretmen ders planlarından çok uzaklaşmaksızın öğrencilerinin ilgileri ve gereksinimlerini de dikkate almalıdır. Mesela, ilkökula giden ve lise sınavlarına hazırlanmakta olan öğrencilere yönelik, “yardımcı ders kitapları, rehberlik çalışmaları, onların ileriye daha iyi görmelerini sağlayan toplantılar vb.” düzenlemek suretiyle öğrencilerin ihtiyaçlarını karşılamalıdır.

3) Eğitim ile alakalı problemleri bilimsel yöntemler ile araştırabilme: Öğretmen, eğitim sistemiyle buna koşut olarak da sınıf atmosferinde devamlılık arz eden sorunlarla karşı karşıya kalacağını bilir ve bu sorunlara bilimsel bir metoda dayalı olarak çözümler arar. Mesela, sınıftaki öğrencilerden okumayla anlama açısından geride kalanların fizikî veya

ruhsal eksikleri olabileceğini dikkate alarak bu öğrencilerin karşılaştıkları sınıf içi ve dışı problemleri belirler. Öğrencilerin karşılaştığı sorunları belirlemesinin ardından bunlarla ilgili olarak çözüm önerileri üretir ve bunları denemek suretiyle en ideal çözüm yolunu bulmak için çabalar.

4) Eğitimde ferdî farklılıkları ön plana alma: Etkili bir öğretmen, sınıftaki tüm öğrencilerin kendine özgü kabiliyetlerinin bulunduğunu, mühim olanın öğrencilerdeki söz konusu kabiliyetleri keşfederek ortaya çıkarmak ve öğrencileri kabiliyetleri çerçevesinde yönlendirmek olduğunu bilir. Mesela, öğrenci matematik dersinde tutukluk yaşayabilir fakat beden eğitimi ve spor veya müzik dersinde çok başarılı olabilir. Bu nedenle, öğretmen bilhassa bazı derslerde istenen başarıyı gösteremeyen öğrencilere karşı önyargılara sahip olmamalıdır.

5) Yenilikler ve gelişimlere açık, kendisini devamlı yenileyebilme: Çevredeki değişimlerden en çok ve hızlı şekilde etkilenebilecek kurum şüphesiz okuldur. Öğretmen, oluşan bu değişimlere karşı hiçbir zaman arkasını dönmez. Mesela, okul ortamını da çok yakından etkilemekte olan bilgisayar kullanımı konusunda öğretmen kendini muhakkak yenilemelidir, kurslara gitmelidir ve bir öğretici olarak öğrencilerden bilgi açısından her zaman daha önde olmalıdır. Buna paralel olarak da öğretmen her zaman okumalı, kurslara katılmalı, bilmediği hususları sorabilmeli ve araştırmacı kimliğe sahip olmalıdır.

6) Sosyal değişimleri anlayarak yorumlayabilme: İdeal veya etkili öğretmen, çevresi ile içinde bulunduğu topluma karşı sorumluluk taşımalıdır. Bu nedenle, hizmette bulunduğu çevrede oluşabilecek değişimleri yakınından izleyerek, söz konusu değişimleri toplumun anlayacağı biçimde anlatarak yorumlayabilmeli ve toplumun pozitif çerçevede değişmesine, ilerlemesine yardımcı olmalıdır. Diğer bir ifadeyle öğretmen, toplumun değişim karşısında karşılaşacağı sorunları kolay bir biçimde aşabilmesine yönelik olarak onlara yardımcı olmalıdır.

7) Eğitim teknolojilerindeki gelişmeleri yakından takip etme: Çağımızda modern eğitim sistemlerini şekillendiren toplumsal, iktisadî, teknolojik ve eğitimsel şartlar değişim yaşamıştır. Eğitimle ilgili hizmetleri daha geniş kitlelere daha nitelikli şekilde götürebilmek üzere modern eğitim teknolojisinin bütün olanaklarından etkili bir şekilde faydalanmak gerekmektedir. Söz konusu olanaklardan faydalanarak öğrenme öğretme ortamını daha iyi bir hâle getirmek, eğitimin niteliğini iyileştirmekle eğitimsel hizmetlerin kapsamını genişletmek

imkân dâhilindedir. Bunun için bu bağlamdaki yenilikler ve gelişmelerin yöneticiler, eğitimciler ve öğretmenlerce takip edilmesi, pratiğe dökülmesi gereklidir.

Öğretmen; bilgisayar, genel ağ, tepegöz, projeksiyon, opak projektör (episkop), data show vb. eğitim teknolojilerini etkin ve verimli biçimde kullanmak hususunda kendisini devamlı olarak yenilemelidir. Şüphesiz bu konularla ilgili yapılacak konferanslara katılmalı; kitap ve dergileri takip etmeli; CD gibi kaynakları izlemelidir. Buna yönelik olarak da öğretmenlerin maaşları, ders ücretleri ve öteki toplumsal olanakları bugünün koşullarına uygun olarak düzenlenmelidir.

8) Araştırmacı bir kişiliğinin olması: Araştırmacılık, bir öğretmenin en çok yaptığı veya yapması gereken rollerdendir. Çünkü sınıfta öğretici, rol model ve bilgiyi dağıtan durumundaki öğretmen, sınıf ortamında anlatacağı konuları, kendine sorulan soruları veya öğrencilere faydalı olacağına inandığı konuları araştırmak üzere kendini hazır hissetmesi ve istekli olması gerekmektedir.

9) Yüksek başarı beklentisi: Öğretmenin, öğrencilerinden beklentileriyle öğrencilerin gösterdikleri başarılar arasında yüksek ilişki bulunmaktadır. Bundan dolayı öğretmen, öğrencilerin başarılı bireyler olacağına inanmalı ve onların başarması için destek vermelidir. Çalışmalar, öğretmenin öğrencilerden beklentisinin yüksek olduğu dönemlerde, öğrencilerin daha fazla öğrendiğini ortaya koymuştur (Brophy, 1981).

2.2. Meslek Olarak Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği

1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu'nun 43. maddesinde “öğretmenlik mesleği, devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleği” şeklinde tanımlanır (Taşdemir & ark., 2000).

Bir meslek olarak beden eğitimi ve spor öğretmenliği, ana sınıfından liseye kadar her seviyedeki eğitim kurumlarının, beden eğitimi ve spor dersleri ile okul içi, okul dışı faaliyetlere ait eğitim, öğretim, yönetim ve yönlendirme görevlerini sürdürmekten sorumlu, özel bir uzmanlık sahasıdır. Bundan dolayı öğretmenliği eğitim kurumlarında yapan ve branşında minimum lisans seviyesinde eğitim alan öğretmenlere ise “beden eğitimi ve spor öğretmeni” unvanı verilir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenleri, işini severek yapan, mesleğine sadık, beden ile ruhî yapı açısından sağlam ve sağlıklı; kendisini, hareketleri ve davranışlarını kontrol altına

alabilen, öğrencileriyle ilişkide bulunduğu bireylere karşı saygılı, hoşgörülü, adaletli, yansız, ahlaklı, kişilikli, sorumluluk sahibi, yurt, ulus ve insan sevgisi ile dolu, haklarının farkında ve haklarını koruyabilen, öteki bireylere de bunları öğreten, etkin, girişimci ve güvenilir bireylerdir (İşler, 2000). Bunun yanı sıra beden eğitimi ve spor öğretmenleri, öğretmenliğe karşı pozitif tavırları olan, iş tatminleri iyi seviyede olan bireylerdir (Arabacı ve ark., 2003; Mirzeoğlu & ark., 1996).

2.2.1. Beden eğitimi ve spor öğretmenin görevleri

Beden eğitimi ve spor öğretmeninde, öteki öğretmenlerde olduğu üzere “okulda nöbet tutmak, bir sınıfın rehber öğretmeni olmak, öğrenci kişisel gelişim ve ruhsal dosyalarını doldurmak, veli görüşme günleri düzenlemek” gibi farklı görevleri bulunmaktadır. Bunlar dışında, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kendi alanlarına özgü olarak farklı görevleri ile sorumlulukları da bulunmaktadır. Millî Eğitim Bakanlığı'nın “Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Ders içi ve Ders Dışı Çalışmalar Rehberi” ismiyle yayımladığı kitap, beden eğitimi ve spor öğretmenin görev ve sorumlulukları 6 ana başlıkta bir araya getirilmiştir (Meb, 2000):

- Beden Eğitimi ve Spor Dersiyle İlgili Hususlar,
- Spor Kolu Çalışmaları,
- İzcilik Faaliyetleri,
- Halk Oyunları Faaliyetleri,
- Okul Dışıyla İlgili Diğer Hususlar,
- Beden Eğitimi ve Spor Dersinde Ders Alanı Olarak Kullanılan Yerlerin Bakımı.

2.2.2. Beden eğitimi ve spor öğretmenin nitelikleri

Nitelik, “meslek mensuplarının meslek ile ilgili görevi başarıyla yapabilme gücü, bilgisi ve becerisidir” (Sönmez, 2002). Diğer deyişle nitelik, herhangi bir meslek erbabının o meslek ile alakalı işleriyle görevleri yapabilme gücüyle veya yeteneğiyle söz konusu gücü kapsayan özel bilgilerle ve beceriler ile alakalı kelimedir (Hacıoğlu & Alkan, 1997).

Bahsedilen çerçevede, öğretmenliği yapan öğretmenlerin de belli niteliklerinin bulunması gerekmektedir. Söz konusu nitelikler sadece öğretmenin mesleğe hazırlık evresinde almış olduğu eğitim ile sınırlı değildir (Yetim & Göktaş, 2004). Ayrıca kimi kişisel ve mesleki özelliklerinin de bulunması lazımdır (Çelikten & ark., 2005). MEB bütün öğretmenlerde olması gereken, öğretmenlik mesleğine ait özellikleri, altı temel başlıkta

vermiş; bahsi geçen başlıklarla ilgili 31 alt yeterlilikle 233 performans göstergesi saptamıştır (Meb, 2006):

- 1- Kişisel ve mesleki değerler,
- 2- Meslek gelişimi,
- 3- Öğrenciyi tanımak,
- 4- Öğrenme ve öğretme süreci,
- 5- Öğrenmeyi, gelişimi izleme ve değerlendirme,
- 6- Okul- aile ve toplum ilişkileri.

Beden eğitimi ve spor öğretmeninin tüm öğretmenlerde olması gereken bu ortak mesleksel nitelikleri taşımasının yanı sıra kendi branşına has mesleksel nitelikleri de taşıması lazımdır (Güllü, 2004). Bucher (1983)'a göre, beden eğitimi ve spor öğretmeninde olması gereken özellikler şöyledir: “Beden eğitimi ve spor öğretmenliği diplomasına sahip olma; alan bilgisine iyi düzeyde sahip olma; konuşma ve yazma becerileri bakımından, ana diline yeterli seviyede sahip olma; fiziksel, zihinsel ve duygusal açıdan sağlıklı olma; kişilik olarak öğretmenlik için uygun olma; öğretmenlik mesleğini benimseme ve sevme; yeterli düzeyde motor yeteneğe sahip olma; işbirliği yapma kabiliyetine sahip olma ve espri yeteneğine sahip olma.”

Demirhan ve ark. (2002)'na göre, beden eğitimi ve spor öğretmeninin nitelikleri ise şöyledir:

- Meslekî bilgi ve becerilerde yeterli olma,
- Kendini kontrol edebilme,
- Ders sırasında sportmen olma,
- İyi bir görüntüye sahip olma, program ve içerik bilgisi,
- Öğrencileri her konuda anlama,
- İnsan ilişkilerinde iyi olma,
- Eleştiriye açık olma,
- Sabırlı olma,
- Espri anlayışına sahip olma,
- Kendine güveni olma,
- İyi bir görgü ve alışkanlıklara sahip olma,
- Spor yapmak için istek uyandırma,

- Dersleri ilginç hâle getirebilme,
- Ders esnasında bütün öğrencilerle ilgilenme,
- Öğrencilerin görüşlerine açık olma,
- Hür düşünce geliştirme ve bunları teşvik etme,
- Geniş bir bakış açısına sahip olma,
- Öğrencilere objektif davranma,
- İyi düzeyde disiplin anlayışına sahip olma,
- Doğaçlama kabiliyetine sahip olma,
- Ders esnasında öğrencilerin ilgi ve isteklerine de yer verebilme,
- Becerileri iyi düzeyde yapanları ödüllendirme,
- Öğrenci seviyesine uygun ders işleme,
- Öğrencinin derse yeteri kadar katılmalarını sağlama.

2.3. Psikolojik Yıldırma Tanımı ve Kavramı

Leymann (1996), Psikolojik yıldırmaı işyerinde, bir ya da birkaç şahıs tarafından, bir başka şahsa dönük, sistemli olarak, düşmanlık üreten ve ahlak dışı bir iletişim kullanılıp oluşan “psikolojik terör” şeklinde ifade etmektedir. Bir başka tanımda ise olgu, kurban seçilmiş olan bireyin öz güveniyle saygınlığına karşı gerçekleştirilen devamlı ve ısrarcı bir saldırı şeklinde tanımlanmaktadır (Tınaz & ark., 2008). Mikkelsen ile Einarsen (2002)’de psikolojik yıldırma fiillerini, uzun müddet tüm “kötü muamele, tehdit, suçlama, dedikodu, aşağılama vb.” yinelenen negatif davranışlarla karşılaşma şeklinde açıklamaktadır (Ertürk, 2005). Davenport ve ark. (2003) “yıldırma” kelimesini duygusal bir saldırı, saygısız ve zarar veren davranışların tümü ve söz konusu davranışların mağdurun itibarını düşürmesiyle bu şekilde mağdurun işten çıkmaya mecbur edilmesi şeklinde tanımlamaktadır (Ertürk, 2005). Buradan da görülebileceği gibi psikolojik yıldırma davranışlarını tatbik eden birey, saldırı davranışlarının daha etkili olması için aynı ortamdaki öteki bireyleri de mağdura saldırmak üzere yönlendirmektedir.

“Psikolojik yıldırma” alan yazında yeni bir kavram olduğundan, Türk dilindeki karşılığı hususunda da milletlerarası alan yazında olduğu gibi bir terminoloji problemi vardır. Kavram üzerinde gerçekleştirilen çalışmalarda “işyerinde psikolojik terör”, “işyerinde duygusal taciz”, “duygusal şiddet”, “işyerinde zorbalık”, “yıldırma” vb. kelimeler tercih edilmektedir (Tınaz & ark., 2008).

Psikolojik yıldırma, bir işyerindeki kişinin değişik nedenler ile astı, üstü ya da eşiti tarafından şahsiyetini psikolojik bakımdan tahrip etmekle onu ezme için, kendisine karşı gerçekleştirilen ahlak dışı tutumlar ile davranışlardır (Yaman, 2009).

Kavram ile alakalı olarak gerçekleştirilen tanımlardan ortaya çıkan ana özellikler üstünde uzlaşılan 3 ortak husus bulunmaktadır. Birincisi psikolojik yıldırma tatbik eden bireyin yaptığı fiilin mağdur üstünde bıraktığı etkidir; diğeri, olumsuz davranışların mağdura zarar verip vermediği, üçüncüsüyse psikolojik yıldırma davranışının sürdürülmesi hususunda kişi ya da kişilerin ısrarlı tavırlarıdır (Özkul & Çarıkçı, 2010).

2.3.1. Psikolojik yıldırmanın aşamaları

Tüm toplumsal ve ruhsal olaylarda olduğu üzere psikolojik yıldırma da bir süreçtir. Bu süreçte, bireyi en çok etkileyen faktörler, psikolojik yıldırmanın taşıdığı sıklık, tekrar ve süredir. Psikolojik yıldırma arttığında ve süresi uzadığında kişi üzerindeki tesiri de artmaktadır. Bütün insanların psikolojik yıldırma dayanma sınırı ise aynı değildir. Bazıları için olağan karşılanırken bazıları için çok dayanılmazdır. Psikolojik yıldırma (mobbing) ile mücadele edemeyen birini bekleyen muhtemel son, benlik hissini kaybetmesi veya ortadan kalkmasıdır. Psikolojik yıldırma sürecinin nasıl geliştiğiyle ilgili farklı modeller vardır: Gates (2004)'e göre, ruhsal şiddet, kişisel bir çatışmayla başlamaktadır. Birisi ötekini hedef şeklinde işaret etmektedir ve öteki personeli de işin içine çekip durumu daha da büyütmektedir. Söz konusu saldırının ereği, mağduru sindirmek, aşağılamak, zarar vermekle onun kurumdan ayrılmasına yol açmaktır. Psikolojik yıldırma kasıtlı olarak uygulanmaktadır. Tutar (2004)'a göre duygusal taciz süreci sinsi bir biçimde başlamakta ve o kadar süratli ilerlemektedir ki, durum kısa zaman içinde geri dönülemez bir hâl almaktadır. Hadiseler, bir hortum sarmalı biçiminde sürat kazanmaktadır.

Psikolojik yıldırma, belli bir süreci takip ederek gelişmektedir. Psikolojik yıldırma ile alakalı sorunları Leymann beş değişik süreçle ele almıştır. Bu süreçler;

1.Evre: Önemli bir olay ile bireyler arasındaki anlaşmazlık şeklinde belirtilir. Daha psikolojik yıldırma başlamamıştır ama psikolojik yıldırma harekete dönüşebilmektedir. Bu evrede mağdur belli bir psikolojik ya da psikosomatik hastalık hissetmez. Önemli bir olay ve bir anlaşmazlıkla tanımlanmaktadır. Henüz psikolojik yıldırma değildir fakat psikolojik yıldırma hareket kazandıran bir davranış olabilmektedir.

2.Evre: Saldırgan hareketlerle psikolojik saldırılar, psikolojik yıldırmanın bileşenlerini harekete geçirmektedir. Özetle; saldırgan hareketlerle psikolojik saldırıların başlaması, psikolojik yıldırma hareketlerinin harekete geçtiği evre şeklinde olabilmektedir.

3.Evre: Yönetimin 2. evrede hadiseye müdahil olmaması, hadiseyi anlamadan yanlış yargılarda bulunması, hadisenin negatif döngü içerisinde olduğunu belirtir. İdare ya 2.evrede direkt olarak yer almaktadır ya da ilk evredeki hâli yanlış değerlendirebilmektedir. İdare psikolojik yıldırma (mobbing) mağdurunu yanlış yargılayıp, suçu onda bulup kurumdan uzaklaştırmak isteyebilmektedir. Bu şekildeki yönetim, olumsuz döngü içerisinde yerini almaktadır. İş arkadaşlarıyla idare, mağdurun işiyle alakalı özellikleri değil de kişisel özellikleriyle alakalı hatalar bulma ve bireyi damgalamaya dönük bir uğraş içine girmektedirler. Bu şekildeki idare psikolojik yıldırma (mobbing) sürecindeki yerini alıp döngüye dâhil olmaktadır (Tutar, 2004).

4.Evre: Bu evre önem arz etmektedir. Psikolojik yıldırmandan kaynaklı olarak mağdur, sorunlarını çözümlmek üzere psikologdan veya psikiyatrdan yardım almaktadır. Bundan diğer bireylerin haberinin olması ise durumu daha da vahimleştirmektedir. Bu evreyi yadsımamak gerekir. Bu yorumların ardından mağdur, “zor kişi, deli veya paranoyak kişi” şeklinde konu edilir. Yönetimin, doğru olmayan hükmü ve psikolojik yıldırmaya ilişkin eksik bilgiye sahip profesyonel sağlıkçıların koyduğu yanlış teşhisler, bu negatif süreci hızlandırmaktadır. Bunun yanı sıra bireyin verilen ruhsal desteklerden yararlanabilmesine yönelik olarak çalışma ortamını düzenlemek yerine, kolaya kaçılarak hasta izni verilip iş ortamından uzaklaştırma yolu seçilmektedir. Ayrıca mağdur, bir de örgütlü ve kurumsal bir güç ile mücadele etmek mecburiyetinde bırakılmaktadır. Genel olarak bu evrenin sonunda işten kovulma veya mecburi istifa bulunmaktadır (Davenport & ark., 2003).

5.Evre: İşyerinden uzaklaştırılmış olan bireye inanılmamasının ya da inanılmak istenmemesinin sonucunda bireyin deneyimlediği duygusal gerilimle psikosomatik rahatsızlıklar sürmekte ve daha da artmaktadır. Psikolojik yıldırmanın sonucunda iş yerinden uzaklaştırılmış olan birey üstündeki sarsıntı, travmadan sonra stres bozukluklarına yol açar (Tınaz, 2006).

2.3.2. Psikolojik yıldırmanın süreci

Belirli sıklıklarda ve sistemli şekilde yapılmakta olan yıldırma fiili, bir süreç içerisinde gelişmektedir ve uygulanmaktadır. Leymann, yıldırma fiillerini 5 evreli bir süreç şeklinde açıklar (Tınaz, 2006; Tutar, 2004; Davenport & ark., 2003):

1.Çatışma ve Tanımlama Evresi: Yıldırma fiilleri evvela bireysel, toplumsal ve kurumsal nedenlerden kaynaklı önemli bir olayın neticesinde muhtemel bir çatışmanın tetiklemesi ile başlamaktadır (Leymann, 1996). Bu evrede daha yıldırma fiilleri süreci tam olarak başlamamıştır. Fakat her an yıldırma fiilleri başlayabilmektedir. Önemli bir olay ile oluşan bir anlaşmazlıkla karakterize edilebilmektedir.

2.Saldırganlık Evresi: Bu evrede oluşan saldırganlık davranışları, yıldırma fiillerinin başladığını ortaya koyar. Gündelik yaşamda “saldırganlık” şeklinde nitelenmeyecek fiiller bir süre sonra mağduru cezalandırıcı nitelik kazanır ve saldırganlıklar başlar. Mağdura yönelik dedikodu, anlamsız ve aslı olmayan şikâyetler başlamaktadır (Toker, 2006).

3.Anlaşmazlık Evresi ve İşletme Yönetiminin Devreye Girmesi: İdare 2. evrede işin içine girmemiş ise de hadiseyi yanlış yargılayıp, bu kısır döngü içerisinde yerini almaktadır. Psikolojik yıldırma eyleminin kurbanıysa örgütlü ve örgütsel olan bu sorun ile mücadele etmek mecburiyetinde kalıp süreçte yer almak mecburiyetinde bırakılmaktadır (Tutar, 2004; Davenport & ark., 2003). İdareciler, genel olarak mağdura ilişkin ortaya atılan yargılarla suçlamaları kabul edip kurbanın gayretlerini zor veya nörotik birisinin çatışmaları biçiminde değerlendirir. Neticede iş yasalarının uygulanması esnasında kurbanın hakları ciddi şekilde çiğnenmektedir (Toker, 2006).

4. Yanlış Yakıştırmayla ve Tanılar ile Damgalanma: Bu evrede yıldırma fiilleri kurbanın problemini çözümlmek için profesyonellerden ruhsal destek almak isterse ve eğer bu da öteki çalışanlarca haber alınır ise yıldırma fiillerinin kurbanı, konuya getirilen doğruluktan uzak yorumlar çerçevesinde “paranoyak”, “kişilik bozukluğa sahip”, “manik-depresif” birey şeklinde tanımlanmaktadır. Söz konusu çabalamasıysa, ona uzun müddetli hasta izniyle iş yaşamından uzaklaştırmadan başka bir fayda sağlamamaktadır (Leymann, 1990).

5. İşten Atılma Evresi: İşyerinde uygulanan yıldırma fiilleri, travmadan sonraki stres bozukluğunu tetikleyip bireyin gerilimlerini artırır. Psikosomatik rahatsızlıklar sürerek bireyi işinden ayrılma noktasına getirmektedir (Tutar, 2004). Artık dayanamayan kişi çözümü işini

terk etmek ve farklı bir iş bulmaya çalışmak suretiyle çözümlenmeye çalışmaktadır (Zapf & Einarsen, 2003).

2.3.3. Psikolojik yıldırmanın uygulayıcıları

Psikolojik yıldırmaı uygulayanlar, kurbanı farklı biçimlerde ve farklı gayelerle ruhsal şiddet fiilinde bulunan bireylerdir. Kimi kaynaklarda “zorba” şeklinde de isimlendirilen işyerinde psikolojik tacizde bulunan bireyler üstünde şu ana dek çok fazla çalışma yapılmamıştır (Davenport & ark., 2003). Bu durumun sebebi, “psikolojik yıldırma” kavramının henüz yeni kavram olması, psikolojik yıldırma yapan bireylerden ziyade bu duruma maruz kalanlarla psikolojik yıldırmanın tesirinin ön plana çıkmasıdır. Psikolojik yıldırmaı karşılaştıranların verdiği ifadelerle bakıp ve uzman psikologların yardımı ile bu fertlerin nasıl bir şahsiyet yapısına ve hangi özelliklere sahip olduğu anlaşılmaktadır (Davenport & ark., 2003; Leymann, 1993). Tacizi yapan kişilerin yetiştirilme tarzları ile geçmişteki yaşantıları, gelecekleriyle ilgili önemli ipuçları taşır.

Bu konuyla ilgili araştırmalar, okullardaki gruplaşma, psikolojik yıldırma hareketleriyle birebir aynı olduğunu gösterir. Eğitim kurumlarında bu tip zulümler yapan zorbalıların sonraki yaşamlarında psikolojik yıldırma uygulayıcısı olma potansiyeli fazladır (Smith ve ark., 2003). Psikolojik yıldırma yapan bireyler başta bu tip fiilleri işlediklerinin bilincinde olmaz (Leymann, 1996; Zapf & ark., 1996).

Bu bakımdan, eğitim kurumlarındaki eziyetlerle işyerlerindeki psikolojik yıldırma birbirlere devamıdır. İşyerinde psikolojik yıldırma yapan kişiler; “kontrolü seven, korkak, sinirli, zirvede olmayı seven vb.” nitelenir. Davranışlarının pek çoğu, güven eksikliğiyle çekememezlik durumundan ortaya çıkar (Davenport & ark., 2003). Aslına bakıldığında zaman, saldırganlar söz konusu fiilleri kendilerinde bulunmayan bazı şeylerden kaynaklı olarak yapmaktadır (Leymann, 1993). Yaptıkları iş ile değil, insanlar ile ilgilenmeye çalışmaktadırlar. “İkiyüzlü, saldırgan, rakiplerini takip eden, temkinli” tiplerdir. Fırsat buldukları zaman, üstlerine kendi rakiplerini eleştirmektedirler. Ters köşe yapmak üzere kurbanı içten tutum sergilemektedirler. Uysal, ilgi gösteren, düşünceli, her zaman her şeye egemenlik kurmayı dileyen kişiliklerdir. Beraberinde çalışan personele “ciddi, huzursuz ve sert” davranışlar sergileyerek çalışanlar ile arasına mesafe koyabilmektedirler (Baykal, 2005). Psikolojik yıldırma yapanların en bariz niteliklerinden biri de, aşırı seviyede bencil davranışlarıdır (Tınaz, 2006).

2.3.4. Psikolojik yıldırmanın mağdurları

Yaş, cinsiyet, öğrenim durumuna dayalı olmadan tüm personel, potansiyel bir psikolojik yıldırma kurbanıdır. Ayrıca, yoğun olarak kimlerin söz konusu durumla karşılaştığı hususunda gerçekleştirilen farklı araştırmaların sonuçları çerçevesinde kurbanların bazı müşterek özelliklerinin bulunduğu anlaşılmıştır. İşyerinde psikolojik yıldırma ile karşılaşan kişilerle gerçekleştirilen görüşmeler, kurbanların saldırganlara nazaran daha üst seviye özelliklere sahip olduğu görülmüştür. “Çalışkan, zeki, üretken, başarı odaklı, dürüst, güvenilir, kendisini işine adanmış” bu insanların mesleki yaşamları birçok açıdan olumlu nitelikler taşır. Politik olmayan bu insanların, işyerlerine sadakat hisleri çok fazladır ve işleri ile özdeşleşmiştir (Yüçetürk, 2005).

Bilhassa üretken bireyler, yeni düşünceler ortaya koyduklarında psikolojik yıldırma daha çok uğramaktadır. Bu tür insanlar, amirlerince kendilerine tehdit olacağı düşüncesiyle hedef seçilir. Bunun yanı sıra bireyin “fizikî özellikleri, aksanı, ırkı, milliyeti, cinsiyeti vb.” değiştiremeyeceği bazı nitelikleri bulunmaktadır. Bazen birey yalnızca değiştiremeyeceği söz konusu özelliklerden biri sebebiyle psikolojik yıldırma ile karşılaşmaktadır. Psikolojik yıldırma ile karşılaşanlar, karşılaşmayanlara nazaran toplumsal ortamlarda genel olarak kaygılı, özsaygıları ise düşük insanlardır (Cowie ve ark., 2002).

Dürüst ve çok deneyimsizdirler. Mağdur olmayanlara nazaran, daha içe dönük ve bağımlıdırlar. Hep mahcup, hoşgörülü, iyi niyetli ve özür dilemeye hazır tutum içindedir. Kendilerini savunarak muhafaza etmekten acizdir. Bu özelliklerse, tacizcileri harekete geçirir (Davenport & ark., 2003). Saldırgan, mağdurun özgüven eksikliğinin farkına vardığı derecede, acımasız şekilde tacizini artırır (Ravisy, 2000; Tınaz, 2005).

2.3.5. Psikolojik yıldırmanın seyircileri

Psikolojik yıldırma izleyici şeklinde bir rolü benimseyenler; “üst yönetim, çalışma arkadaşları, amir ve astlar vb.” aktif şekilde süreçte bulunmayan ama endirekt de olsa bir biçimde süreç içerisinde gözlemler yapan, kimi zaman da bu sürecin içerisine sürüklenmiş olan bireylerdir. Yapısal açıdan izleyicilerden bir kısmı mağdurlara; bir kısmı da psikolojik yıldırmacılara benzer. Seyircilerin mağdurlarla psikolojik yıldırmacılardan farkı, nerede bulunacaklarını menfaatleri çerçevesinde belirlemeleridir. Seyircilerin türleri 3 temel başlıkta toplanabilmektedir (Tınaz, 2006):

- *Psikolojik yıldırmanın ortakları:* Verdikleri destekle ve işbirliğiyle psikolojik yıldırma yapana yardımda bulunur, saldırılara ortak olurlar.

- *İlgisiz olanlar:* Psikolojik yıldırma yapanın, mağduru aşağılayıcı ve yıpratıcı davranışlarına karşı sessiz kalıp psikolojik yıldırma sürecinin devam etmesini görmezden gelmektedirler.

- *Zıtlar:* İşyerindeki gerginliklerden hoşlanmayan seyirciler, kurbanı yardım etmek ya da çözüm önerilerinde bulunup psikolojik yıldırma sürecinin bitmesini isterler.

“Psikolojik yıldırma ortakları” grubunda yer alanlar, kurbanın üzerindeki tesirin bilincinde de değildir. Kurban, çevresindeki herkesin ona karşı olduğunu ve dışlandığını hissetmektedir, sadece kalmaya zorlanmaktadır (Tınaz, 2006).

“İlgisizler” grubundakilerse, konularından dolayı psikolojik yıldırmaı durdurma kuvvetine sahip olsalar da olmasalar da kendilerine karşı bir tehdit sezmedikleri müddetçe, durumu uzaktan takip etmekle yetinen, gerekli makamlara haber vermeyen, hiçbir biçimde acımasız saldırılara müdahale etmeyen bireylerdir.

İzleyici rolünde olan bireyler, psikolojik yıldırmaı çözecek ya da durduracak belli bir teşebbüste bulunmadıkları zaman, izleyicileri de bu iş için destekte bulunan yani bir psikolojik yıldırmaçı gibi değerlendirmek lazımdır. Psikolojik yıldırma yapanı, başrol oyuncusu şeklinde tanımlarsak, süreci durdurmak üzere hiçbir teşebbüsü olmayan seyirci de yardımcı oyuncu şeklinde nitelendirilebilmektedir. Kuşkusuz burada, seyircilerin kurum içindeki pozisyonları da önemlidir ama kimi zaman konuları, süreci engelleyecek veya çözebilecek düzeyde olsa da müdahale etmemektedir. Böyle olunca onlar da süreçten minimum psikolojik yıldırma yapanlar kadar sorumludur fakat görülmeyen ve engellenmeyen psikolojik yıldırmaıda seyirci, bir gün kendisinin de hedef durumuna gelebileceği realitesini unutmamalıdır. Buna rağmen seyirciler kimi zaman, kendilerinin de psikolojik yıldırma kurbanı şeklinde seçilebileceklerinden korkmalarından dolayı da psikolojik yıldırma yapanların davranışlarını engellememektedir.

Bazen de seyirci konumundakiler, psikolojik yıldırma yapan kişinin bir düşüncesine katılıp psikolojik yıldırma süreci içerisinde etkin olarak rol alabilir. Ulus farklılığı, değişik kıyafet tarzı, bir personelin başarısı ile ön plana çıkması vb. nedenler ile psikolojik yıldırma yapanın, ötekileri müşterek düşman karşısında kışkırtmasıyla kuvvet birliği yapmak için

seyircileri de sürece etkin olarak dahil etmesi daha kolaydır. Bu ana grupta bulunanların yanı sıra, izleyicileri yaptıkları davranışlara nazaran daha ayrıntılı bir şekilde tasnif etmek mümkündür (Tınaz, 2006; Tınaz & ark., 2008).

Diplomatik seyirci: Çatışma içerisinde sürekli uzlaşmadan yana olan, genel olarak arabulucu rolü üstlendiğinden başka insanların sevdiği veya nefret duyduğu bireydir. Psikolojik yıldırma bitirmek üzere çözüm arayışına girer ve mağdura yardımda bulunmaya gayret eder. Bu tip izleyiciler, örgüt içerisinde almış olduğu tepkilerden kaynaklı olarak ilerleyen dönemlerde psikolojik yıldırma mağduru olma tehlikesi ile karşı karşıyadır.

Yardakçı seyirci: Saldırganın acımasız bir biçimde davranışlarını sonuna dek destekleyen, saldırgana bağlı bir insandır. Kendisini, güvenilir iş arkadaşı şeklinde lanse etse de üstlerinden birine karşı psikolojik yıldırma yaptığında, onu desteklemekten vazgeçmez.

Meraklı seyirci: Çalışma arkadaşlarına fazla ilgi gösteren, arkadaşlarının özel alanlarıyla konularına dâhil olmak isteyen, yönelttiği sorular ile iç sıkı, ısrarcı olan bir insandır. Yardım arayışında olan mağdur da, meraklı tutumlarından kaynaklı olarak sorun yaşayan, onun stres yaşamamasına neden olan kişiyi öteki saldırgan şeklinde algılar.

Hiçbir şeye karışmayan seyirci: Öne çıkmaktan ya da belli bir işe karışmaktan hoşnut değildir. Saldırgan kişinin davranışlarına destek vermediği gibi, karşılaştığı psikolojik yıldırma davranışlarını bitirmek üzere belli bir müdahalede bulunmamaktadır. Hadiselerden uzak durmaya çalışmaktadır, karşılaştığı acımasız saldırılara karşı tamamiyle ilgisizdir ve duyarsızdır. Bu tür bir hadise yaşanmamış gibi davranmaktadır.

Sahte masum seyirci: İlk bakıldığı zaman hiçbir şeyle ilgilenmeyen saf bir insan intibai yaratsa da gerçekleşen tüm bu hadiselerden haberdar olmasındır. Bir ereğe uygun davranışlarda bulunmaktadır. Mağdura karşı samimi, iyi niyetli görünmekle beraber, saldırganı destekler ya da gerçekleştirilen söz konusu saldırıların vakti geldiği zaman kendisine de yapılacağı endişesi ile mağdura yardımda bulunmaz.

2.3.6. Psikolojik yıldırmanın tetikleyicileri

Psikolojik yıldırma ile ilgili eylemlerin nedenleriyle ve sonuçlarıyla alakalı birçok araştırma yapılmıştır fakat tam olarak konuyla alakalı açık neticeler elde edilememiştir. Bunun 3 kritik sebebi bulunmaktadır: İlki, yıldırma fiilleri ve davranışlarına örgütün yöneticilerince özel bir strateji şeklinde bilhassa göz yumulmaktadır veya gerçekten

özendirilmektedir. Diğeri, yıldırma eylemlerinin cinsel taciz veya ayrımcılıktan farklı tarafı tam olarak ortaya konmamıştır. Üçüncüsü, kurbanlar, kanuni eylemlere girişirken yalnız bırakılmaktadır ve kendilerini savunur iken kuvvetsiz hissetmektedir (Çobanoğlu, 2005; Tınaz, 2006).

Leymann (1996) işyerinde yıldırma fiillerinin sebebi olarak, işyerindeki sorunları, işyerindeki toplumsal ilişki ile işyerindeki idare kadrosunda bulunanların liderlik şekillerini imlemektedir. Vartia (1993) işyerinde psikolojik yıldırma ortaya çıkaran sebepleri belirler iken işyerinin iş tasarımındaki eksikliklerine, kurum liderliğinin eksikliklerine, kurbanın mesleki bilgilerinin az olmasına, örgütün konumunun aşağılarda olmasıyla kurumdaki ahlaksal yetersizlikten söz etmektedir. Bunun dışında işyerinde arabulucuyla yaptırımın bulunmaması psikolojik yıldırma fiillerinin gerçekleşmesine ortam hazırlar. Leymann (1993) psikolojik yıldırma kurbanlarıyla gerçekleştirdiği görüşmelerin neticesinde, Vartia (1993)'nın belirlemesi ile birbirine benzer özellikte 4 unsur ortaya koyar:

- Lider eksikliği,
- Sosyal yönden mağdurun eksikliği,
- İşyerindeki ahlakî standartların düşüklüğü,
- İş dizaynındaki eksiklikler (Einarsen & Raknes, 1997).

Bugün, psikolojik yıldırma fiilleri, cinsiyet, aşama sırası olmaksızın herkes üstünde tüm kültürlerde ve kurumlarda bulunan bir olgudur. Psikolojik yıldırma ile ilgili olgularda kurban için bir adaylık tanımı bulunmamaktadır ama işlerin özellikleri, personelin kişiliğiyle personelin mesleki bilgileri psikolojik yıldırma fiillerine hedef olmayı kolaylaştıran sebepler arasındadır (Tınaz, 2006).

2.3.7. Psikolojik yıldırmanın ortaya çıkmasında etkili olan nedenler bireysel nedenler

Psikolojik yıldırma yapan, yapmayan ve bu 2 ana aktörün çevresinde bulunan öteki çalışanları da etkileyen bir terimdir. Bunun için psikolojik yıldırma fiilinin izah edilmesi, bu 3 temel etkenle yapılmaktadır.

Saldırgandan kaynaklı nedenler

Psikolojik yıldırma yapanların psikolojisi üstüne gerçekleştirilen deneysel bir çalışma olmadığı (Davenport & ark., 2003), sadece bireylerin psikolojik yıldırma başvurması sebepleri üstüne gerçekleştirilen çalışmalarda, genel olarak psikolojik yıldırma yapanların psikolojileriyle davranışları ele alınmaktadır ve bu insanların kendi noksanlıklarını ortadan kaldırmak için psikolojik yıldırma başvurdukları anlaşılmıştır (Leymann, 1993).

Psikolojik yıldırma kurbanlarıyla ilişkilendirilebilecek nedenler

Bugün iş yaşamındaki herkesin, dini, dili, ırkı vb.sıfatları dikkate alınmaksızın da psikolojik yıldırma yaşama olasılıkları bulunmaktadır. Bu kimi zaman bireyin ortaya koyduğu performans, kimi zaman da iş arkadaşlarına olan uyum probleminden veya verimsizliğinden kaynaklanabilir (Tınaz, 2008).

Gerçekleştirilen araştırmaların bazılarında (Leymann, 1992; Salin, 2003; Zapf & Einarsen, 2003) mağdur özelliklerinin psikolojik yıldırmanın oluşmasında belirleyici olmadığı ifade edilmediği anlaşılmaktadır. Fakat gerçekleştirilen pek çok araştırmada (Salin, 2003; Zapf & Einarsen, 2003; Tınaz, 2006; Aquino & Byron, 2002) bu durumun aksi yönünde neticeler saptanmıştır.

Psikolojik yıldırma kurbanının iş arkadaşları ile ilişkilendirilebilecek nedenler

Mağdurla çalışan bireyler, sürece direkt olarak katılmayarak, psikolojik yıldırma sürecini deneyimleyen, süreçten etkilenmiş olan ve kimi zaman endirekt de olsa süreçteki bireylerden oluşmaktadır (Tınaz, 2008). Ama psikolojik yıldırma yapan saldırganların işyerindeki konumu kadar, mağdurun iş arkadaşlarının da konumu önem arz eder (Tınaz, 2008). Bu açıdan duygusal zekâ psikolojik yıldırma sürecine mühim bir katkıda bulunur (Druskat ve ark., 2013).

Mağdur ile kurulmuş olan karşılıklı iletişim becerisi, aynı araştırma ortamında bulunanların bu probleme karşı ilgisiz kalmasını önleyebilir. Bundan dolayı bu kişilerde, iletişim kabiliyetinin gelişmesi psikolojik yıldırma ile karşılaşanları desteklemekle kötü niyetli fiillere karşı tepki oluşturmak için önem arz eder (Yaman, 2009). Aksi durumdaysa, yıldırma yapan bireyin karşısında bir engel olmaması, onu cesaretlendirmektedir ve kurbanın mücadele etme gayretinin ortadan kalkmasına yol açar (Namie, 2007).

Örgütsel nedenler

İş yerinde yıldırmanın gerçekleşmesinin ana etkenlerinden biri de örgütsel sebeplerdir. Psikolojik yıldırma çalışmalarına bakıldığında zaman, söz konusu davranışların arkasında, kurumların yapısından kaynaklı güç ve bu gücün kullanımının yattığı anlaşılmaktadır. Yani temel problem, gücün, sağlıklı ve istendiği gibi kullanılmaması problemidir (Yaman, 2009). Kötü idare biçimi, yarışmacı ortam, kurumsal haksızlıklar, yetkiyle sorumluluk dağılımındaki sorunlar, görevin belirgin olmaması (Davenport & ark., 2003), eksik iletişimle etkisiz ekip çalışması vb. problemler kurumlarda psikolojik yıldırmanın meydana gelmesine zemin oluşturan faktörlerdir (Kırel, 2008; Çobanoğlu, 2005).

Örgütün yapısından kaynaklı nedenler

İşyerindeki kötü idare yapısı, işyerindeki iş ortamını negatif etkiler. Pek çok işyeri, yüksek verime, maliyet düşüklüğü ile rekabet atmosferindeki liderliğe önem verir. Bunların tümü, başarıyı elde etmek üzere önemli kazançlar gibi görünmesine karşın, netice odaklı olduğundan, ahlaksal prensiplerin önemsenmemesine yol açmaktadır (Korkmaz, 2012).

Problemleri kurumları açıklayan kimi unsurlar şöyle ifade edilebilir:

- İnsan kaynaklarını yitirme pahasına fazlasıyla sonuç odaklı idarî anlayış,
- Aşırı derecede hiyerarşik bir oluşum,
- Açık kapı anlayışının olmayışı,
- İletişimdeki yetersizlik,
- Eksik sorun çözme yeteneği,
- Zayıf derecede liderlik,
- Günah keçisi arama anlayışının mevcudiyeti,
- Takım çalışması anlayışının eksik olması ya da hiç olmaması,
- Farkındalık eğitiminin olmaması ya da yetersiz olması,
- Şikâyet için uyulması gereken bir yol olmayışı.

Örgütün ikliminden kaynaklı nedenler

Psikolojik yıldırma kurumdaki üyeler içerisindeki iletişimle, kurumun toplumsal ortamıyla alakalıdır. Otoriter davranma, iletişim eksikliğinden kaynaklanan bilgi kirliliği, hedeflerin karşılıklı konuşup tartışılmaması, psikolojik yıldırma davranışlarını arttırmaktadır. Bu tür iş ortamına sahip bir kurumda, sadece psikolojik yıldırma ile karşılaşan değil psikolojik yıldırma izleyen öteki kişilerde etkilenmektedir (Vartia, 1996).

Tablo 1. Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Terim ve Tanımlamaları

YAZAR	KULLANDIĞI TERİM	TANIM
Leymann, 1996	Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz / Psychological Terror: Psikolojik Terör	Bir ya da birden fazla kişinin, 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 kendisini yardıma muhtaç ve savunmasız hissetmesidir.
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.
Salin, 2005	Workplace Bullying: İşyeri zorbalığı	Bir veya birden fazla kişiye yönelik, tekrar eden olumsuz davranışlar ile açıklanmaktadır. Tanıma göre, işyerinde düşmanca bir ortama sebep olan bu davranışları uygulayan ve maruz kalan taraf arasında açık bir güç eşitsizliği bulunur.
Namie, 2007	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.
Tınaz, 2006	Mobbing: İşyerinde psikolojik taciz / Emotional Abuse: Duygusal Taciz	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 anlamlarıçermektedir.
Vartia, 1996	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.

(Balta, 2019)

2.4. Kişilik Tipleri

2.4.1. Kişilik kavramı

Kişilik, insanların davranışlarını inceleyen sahalarda içinde en çok incelenen hususlardan biridir (Morsünbül, 2014). Bunun ana sebebi, kişiliğin bireylerarası münasebetlerin niteliğini,

güç hayat koşullarına karşı uyumu, mesleksel başarıları, toplumsal katılımı, mutlulukla sağlığı yordayan en mühim değişkenlerden olmasıdır (McAdams ve Olson, 2010). Kimi insanlar, kişilik kelimesini toplumsal başarıyla ilişkilendirip, popüler kişiliğe sahip olmak veya çok kişilikli biri olmak şeklinde incelerken bazıları ise onu tanımlar iken kişilerin bazı öne çıkan özelliklerinden (mesela; kibarlık, mutlu ve sessiz olmak) faydalanmaktadır (Özsoy & Yıldız, 2013). Luthans (2010)'a göre ruh bilimciler, vasıfların kişiliği tanımlama konusunda ufak bir role sahip olduğunu, çünkü kişiliğin kişinin bütün ruhsal sisteminin büyümesiyle gelişmesini belirten bir kavram olduğunu değerlendirmektedir. Akademisyenler ise değişik teorik temellerle kişiliği incelemektedir. Burger (1993)'a göre kişilik, bireyin tüm ilgi, tutum, yetenek, konuşma tarzı, dış görünüş ve çevreye uyum şeklinin niteliklerini içerisinde bulunduran bir kelimedir. “İnsan yapısının, duygusal durumunun, davranış biçimlerinin, ilgilerinin, yeteneklerinin ve diğer psikolojik özelliklerinin” en belirgin ve özgün bütünüdür (Erikson, 1984). Ruh bilimcileriyle davranış bilimciler göre, kişilerin karakteristik niteliklerinin, söz konusu nitelikler arasındaki ilişkilerin, bireyin öteki insanlarla durumlara adapte olma yollarının incelenmesini ele alan bir terimdir (Erdoğan, 1994). Kişiliğin tanımındaki güçlük, kişiliğin genel çerçevesinin çok geniş olmasıyla bu genellik içerisinde kişiye ilişkin yargılar üretebilmesi mecburiyetinden kaynaklanır (Özgüven, 1998). Kısacası kişilik, kişiyi ötekilerden ayıran nispeten kalıcı özelliklerle temayüllerdir ya da kişiler tarafından sergilenmiş olan orijinal ve nispeten sabit davranış, fikir ile his kalıpları (Greenberg, 1999) biçiminde tanımlanabilmektedir. Kişilik; istikrarlı, tutarlı bir yapıya sahip olduğu gibi uzun vadede çevresel faktörler, alışkanlıklar ve eğitim ile değişebilen, canlı ve ömür boyu güncellenebilen bir olgudur.

2.4.2. Kişiliğin özellikleri

Özsoy ile Yıldız (2013), kişiliğin kompleks ve canlı bir yapıya sahip olmasından dolayı onun daha iyi anlaşılabilmesi amacıyla evvela kişiliğin niteliklerinin ele alınmasının gerektiğini ifade etmektedir. Kişilik özellikleri, her şeyden evvel kişiyi ötekilerden farklılaştırır (Özsoy & Yıldız, 2013). Alan yazındaki pek çok kaynak, kişiliğin kişiye özgü ve karakteristik olduğunu vurgulamaktadır, insanın eşsizliğini belirten özellikleri üstünde durur.

Kişilik özellikleri bu açıdan, kişiyi öteki kişilerden ayırmaktadır ve kişinin ilerideki davranışlarıyla ilgili kestirimlerin dayanağıdır (McCrae & Costa, 2003). Köknel (1985) kişiliği, bir kişiyi diğerlerinden ayıran bedenî, zihni ve ruhi özelliklerin tümü olarak değerlendirir iken, Atkinson ve ark. (1999) bunu, kişinin fiziki ve toplumsal ortamı ile

etkileşim biçimini ortaya koyan, fikir, his ve davranışların ayırt edici ve karakteristik görüntüleri biçiminde tanımlanır.

2.4.3. Kişiliği etkileyen faktörler

Kişiliğin kişinin doğumundan evvel bulunup bulunmadığı ya da çevresel etkenlerle gelişip gelişmediği üzerine düşünen psikologlar kalıtımla çevre tartışmasını yapmıştır (Yıldızoğlu, 2013). Alan yazın incelendiği zaman, kişilik farklarının sadece bir etkene bağlı olduğunu iddia eden fikirlerin hemen hemen tümüyle ortadan kalktığı (Parikh & Gupta, 2010), tersine kişiliğin biçimlenmesinde genetik ve çevresel özelliklerin etkili olduğu anlaşılmaktadır (Robbins & Judge, 2007). Mesela John (1990)'a göre kişilik, doğumla getirilmiş olan ve çevre ile etkileşimle biçimlenen ve kolay değişmeyen özelliklerin bütünü şeklinde de ele alınabilir (Atak, 2010). Benzer biçimde Aktaş (2006)'a göre kişiliğin oluşmasında kalıtsal ve çevresel tesirler doğum zamanından başlayarak iç içe geçmektedirler. Sürekli şekilde içten ve dıştan gelen uyaranların tesiri altındaki kişiliğin oluşumunda genetik, aile hayatı, aile haricindeki hayat şartları, toplumun beklentileriyle gerektirdikleri, öğrenilmiş özellikler vb. çok farklı faktörler rol oynar (Tatlıoğlu, 2014).

Kişiliğe etkide bulunan bir başka unsurda çevresel faktörlerdir. Çevresel şartlar içinde bireyleri en çok etkileyen faktörse kişilerin içinde buldukları toplumun sosyokültürel nitelikleridir. İnsanın kişiliğini anlama konusunda onun geçmişte ve şu an içinde bulunduğu toplumsal grupların kültür yapısını anlamak oldukça önemli bilgiler verir (Uysal, 2010). Çevresel etkenler içinde kişiliği etkileyen öteki faktörler, kişinin içerisinde doğup büyüdüğü coğrafya (Allık & McCrae, 2004) ve toplumsal sınıfın halidir (Aktaş, 2006). Özetle, şahsiyetin oluşmasında çevreyle genetik özelliklerin çok önemli tesiri bulunmaktadır (Coleman, 1996) ve şahsiyetin oluşunda bireyin doğumla gelen özellikleriyle içinde bulunduğu çevrenin tesirini bir arada ele almak lazımdır.

2.5. Beş Faktör Kişilik Kuramı

Goldberg (1981), lügatteki sıfatlarına dayanarak gerçekleştirdiği araştırmasında bireysel özelliklerle ilgili 5 kuvvetli etkenin ortaya çıktığını belirtmiştir. Kişilikle ilgili araştırmaların bu 5 kuvvetli etken etrafında organize edilebileceğini iddia etmiştir. Goldberg bu çalışması ile o zamana dek geliştirilen 5 faktör kişilik özellikleri yapısının fertlerin kişiliğinin özelliklerini tanımlaması bakımından çok güçlü, çevreyici bir nitelikte olduğunu ifade etmiştir. Goldberg, bundan dolayı alan yazında “beş faktör” ifadesini kullanan ilk bilim adamıdır (Tekin, 2002). Costa ve McCrae (1985)'nin yaptığı araştırmada “faktör” şeklinde

adlandırılan davranışların büyük insan gruplarının çok yönlü ölçümüyle puanlamasında kullanılabileceği gösterilmiştir. Geliştirilen “Beş Faktör Kişilik Kuramı”nın tüm şahsiyet özelliklerini içinde toplayan ve bunları geniş kapsamlı biçimde izah eden bir teori olduğu belirtilmiştir (Develioğlu & Tekin, 2013). “Beş Faktör Kişilik Kuramı” tüm kişilik özelliklerinin global ve eksiksiz şekilde gözleme dayalı olarak 5 ana boyutta incelenip tasnif edilmesi şeklinde tanımlanmaktadır (McCrae & Costa, 2003).

“Beş Faktör Kişilik” yaklaşımına yöneltilen tenkitlerin geneli Burger (2006)’a göre 5 faktörün tanımına, yaklaşımın yapısıyla üretilen yaklaşımın teorik bir temelinin bulunup bulunmadığına, Aliyev (2008)’e göreyse insanların kişiliğinin sınırlı sayıda etkenden oluşamayacak kadar kompleks olduğuyla ilgilidir. Herşeye karşın bugün birçok araştırmacı, kişiliğin merkezinin 5 özellik altında birleşebileceği hususunda uzlaşır (Morsünbül, 2014). Digman (1990), Goldberg (1993) ve daha pek çok araştırmacı “Büyük Beşli” olarak da isimlendirilen “Beş Faktörlü Kişilik Modeli”nin geçerliliğinin, deneysel kanıtlar ile çok desteklendiğini iddia etmektedir. Değişik araştırmacılar değişik isimler kullansada boyutlar için en fazla kullanılan adlar, araştırmada da ele alındığı gibi “nörotiklik, dışadönüklük, gelişime açıklık, uyumluluk ve sorumluluk”tur (Burger, 2006).

2.6. Beş Faktör Kişilik Boyutları

2.6.1. Nörotiklik (Duygusal Denge)

“Duygusal denge” şeklinde de isimlendirilen nörotiklik, kişinin stresle mücadele edebilme yeteneğiyle alakalıdır. Costa ile McCrae (1992)’ye göre, olumlu psikolojik uyumla duygusal dengenin eksikliğini belirtmektedir. Duygusal dengesi fazla olanlar, “sakin, kendine güvenen, sabırlı ve strese karşı toleranslı” kişilerken; duygusal dengesi düşük veya nörotik olanlar “sinirli, endişeli, karamsar, güvensiz ve kendisiyle uğraşan” kişiler olma eğilimindedir (Robbins & Judge, 2007). Burger (2006)’a göre nörotikler duygusal sıkıntıları olan, duyguları aşırı şekilde değişen bireylerdir (Sığırı & Gürbüz, 2011). Bunlar, “anksiyete, depresyon ve kızgınlık vb.” duyguları daha üst düzeyde yaşayarak, stresli halleri olumlu mücadelede bulunabilecek hadiseler olmaktan ziyade tehdit şeklinde algılar (Gallagher, 1990; Bardavit, 2007). Duygusal dengesi fazla olan bireyler, çevresini daha negatif görmeye, bilhassa belirsiz özellikteki uyarıcıları olumsuz ya da tehdit içerici özellikte değerlendirmeye eğilimlidir (Watson ve Clark, 1984). Genel olarak üzüntüyle öfke vb. negatif hislere meyilli, uyumsuz, hadiseler karşısında çok stres yaşayan bireylerde duygusal denge düzeyi fazladır. Bu tip duygulara yatkın olmayarak çevresi ile barışık, uyumlu insanlardaysa duygusal denge

düzeyi düşüktür. Bu çerçevede, Aliyev (2008)'e göre, genellikle duygusal dengesizliği, bireyin çevresiyle hadiselerle karşı vermiş olduğu duygusal tepkilerle adaptasyon süreci belirlemektedir. Demirci (2003)'ye göre, birçok bilim insanı nörotikliğin özünün “kaygı, depresyon, kızgınlık ve sıkıntı vb.” negatif duyguları barındırdığı şeklinde düşünce birliği içerisinde olduklarıdır. McCrae ve Costa (1987) duygusal dengeleri fazla olan bireylerin rasyonel olmayan düşünceler ile mücadele etme araçlarından mahrum olduğunu, nörotiklerin normal bireylere göre karmaşık duygular ile daha sık uğraşmak mecburiyetinde kaldığını, bundan dolayı kuruntulu düşüncelerle düşmanlık içeren tepkiler vb. uygun olmayan mücadele etme mekanizmalarına daha fazla başvurabildiklerini; Goldberg (1990) de bu insanların stres, kaygı ve depresyon gibi psikolojik durumlar ile karşı karşıya kaldıkları zaman aşırı inatçı, aşırı duygusal ve aşırı heyecanlı davranışlar sergilediğini belirtmektedir. Puher (2009)'e göre duygusal dengesizliği olan kişilerin barındırdığı olumsuz hisler; onların hadiseleri anlama, sorunları başarılı biçimde çözme ve sağlıklı karar verme vb. hallerdeki yeteneklerine zarar verir. Duygusal dengelik veya duygusal tutarlılık nörotikliğin karşıt ucu şeklinde saptanmıştır (Somer, 1998). Duygusal dengesi fazla olan bireyler, olumsuz duygular ve durumlar ile daha aktif şekilde mücadele ettikleri için tenkidi daha açık, daha sakin ve daha rahat olabilir (Morsünbül, 2014). Duygusal dengesi kuvvetli olan kişiler, daha sakin, duygusal olarak daha durağan durumdadır, bunların öfkelenme sıklıkları da duygusal denge yaşayan kişilere göre daha düşüktür (Puher, 2009; Tekin, 2012).

2.6.2. Dışadönüklük

Bu konunun özünde, heyecanlı, mutlu, konuşkan, girişken ve toplumsal olma vb. özellikler vardır (Costa ve ark., 1986). Dışadönük kişiler olumlu duygu eğilimine sahip (McCrae & John, 1992), etkin, sempatik, etkileyici, toplulukların içerisine girmeyi seven, kendisine güvenen, sosyal ve girişken kişilerdir. Watson ile Clark (1997)'a göre, dışa dönük kişiler, aynı zamanda, içinde oldukları durumlarda belli bir oranda mübalağaya eğilimli, hırslı, tutkulu ve baskın insanlardır. Dışadönüklük Stevens ve ark. (2001)'na göre kişilerin “sosyal, girişken, konuşkan, samimi, dürüst, çabuk ilişki kurabilen, cesur, iddialı, enerjik, neşeli, iyimser, eğlenmeyi seven, insan odaklı ve sevgi dolu” olmasını belirtmektedir. Bu tip bir kişiliği bulunanların iletişim kurarken sıkıntı yaşamadıkları ve etraflarındaki kişiler ile kısa süre içinde ve rahatça ilişki kurdukları belirtilebilir (Merdan, 2013). Dışadönük kişiler; sosyal, farklı gruplarla eğlence partilerine katılmaktan hoşlanan, birçok arkadaşına sahip olan, tek başlarına kalmaktan, okumaktan ve ders çalışmaktan hoşlanmayan bireylerdir. Heyecan ve coşkuyu seçen, tehlikeli arz eden durumlara atılmaktan korkmayan, hızlı karar vererek atak

davranabilen, şakadan ve konuşmaktan mutlu olan kişilerdir. Kolayca iletişime geçebilirler, kolayca arkadaş edinirler, geçimlidirler, iyimserdirler, gülmeyi-güldürmeyi severler. Genel olarak değişiklikten hoşlanırlar, endişesiz, kayıtsız ve sıkıntısızdır ama kolay sinirlenerek kendilerini kaybedebilirler, hislerini kontrol etme ve kendilerini engelleme konusunda daima başarı göstermeyebilirler (Burger, 2006; Tatlıoğlu, 2014). Demirci (2003) dışadönük kişilerin yüksek enerji potansiyelleriyle belli bir zamanda daha çok tasarım yaratabildiklerini, buna rağmen içe dönüklere göre daha az yorgunluk duygusu hissettiklerini, hadiselerin olumlu taraflarını inceleyerek daha az stresli hayat kurduklarını aktarır. Bilim adamlarına göre dışadönük kişiler içedönük kişilerden daha çok enerjiye sahip olduğu için daha çok pozitif enerji yaymaktadırlar ve daha olumlu ruh haline sahip olmaktadır (Wayne & ark., 2004). Goldberg (1992)'e göre dışa dönüklüğün ana belirleyicileri “sosyal olma, lider olma, güce sahip olma, istekli olma ve arkadaşça davranışlardır.” Dışadönük kişiler, içedönük kişilere nazaran genel olarak daha “aktif, heyecan arayan, sempatik ve konuşkan, sosyal, enerjik, sıcakkanlı ve girişken” kişilerdir. Caligiuri (2000)'nin kültürler üstüne yaptığı araştırmanın sonuçları çerçevesinde, dışadönüklerin, öteki kişilere göre değişik kültürler karşısında daha açık ve optimist oldukları, kültürel uyumda daha başarılı oldukları saptamıştır (Tekin, 2012). Camgöz (2009), dışadönük kişileri güdüleyen ana faktörün ötekilerden üstün olmayla ödül kazanma arzusu olduğunu, Zel (2001) de dışadönüklerin grup içerisindeki öteki bireyler ile kolayca iletişime geçen, kaynakların bulunmasıyla kullanımına öncülük eden, özette dış dünyaya açık kişiler olduklarını belirtmektedir. Öte yandan içedönükler ciddi, dış realiteden ziyade iç realiteye yönelimli, iç gözlem yapıp kendi kendilerini ele alan, bireylerden ziyade kitaplara ilgili, ihtiyatlı kişilerdir. Bu kişiler gelecek üzerine planlar yapmayı, konuşmadan evvel düşünmeyi, harekete geçmeden evvel detaylı bir biçimde düşünmeyi, heyecan ile gerçekleştirilen hızlı hareketlerden uzak durmayı seçer. Heyecanla coşkudan hoşlanmazlar. Gündelik hayatın normal problemlerini çok ciddiye almaktadırlar ve düzenli hayattan hoşlanmaktadırlar. Hislerini çok sıkı denetlemektedirler ve nadiren öfkelenip saldırgan davranışlarda bulunmaktadırlar (Tatlıoğlu, 2014). İçedönük kişiler genel olarak tek başlarına kalmayı seçerler, “çekingen, mahcup, sessiz, dış gerçeklikten çok iç gerçekliğe yönelimli, içlerine kapanık, insanlardan çok kitaplardan hoşlanan ve çok yakın arkadaşları dışındaki kimselere mesafeli davranan” bireylerdir (Tekin, 2012). Bu tip kişiler, kalabalıklar arasında bulunmak istemezler, ciddi bir duruş seçerler (Ayers & ark., 2007). Çiğdemoğlu (2006)'na göre bu şahsiyet özelliğine sahip kişiler, ileriye yönelik olarak planlar yapmayı, konuşmadan ve eyleme geçmeden evvel düşünmeyi, heyecan ile yapılan hareketlerden kaçınmayı seçerler ve düzenli hayattan hoşlanır. McCrae ve John (1992)'a göre bu özelliğe sahip olan bireylerin

asosyal ve enerjisi olmayan bireyler olduğu manasına gelmez. Burger (2006) da benzer bir değerlendirme ile içedönüklüğü asosyallikle, enerjisi olmamak biçiminde açıklamanın yanlış olduğunu, içedönüklerin çekingen, ağır adımlı ve bağımsız insanlar olduğunu ifade etmektedir. Bu açıdan, içedönük kişiler soğuk değildir; çekingen, seyirci değil bağımsız, uyşuk değil ağır adımlı kişilerdir (Aktaş, 2006).

2.6.3. Uyumluluk

Uyumluluk boyutu; “sempatiklik, saygılılık, samimiyet, anlayışlılık vb.” özellikleri içerir (Morsünbül, 2014). Uyumluluđu fazla olan kişiler “alçakgönüllü, yardımsever, merhametli, kolay aldanan, dürüst, anlayışlı, işbirliğine açık ve sıcakkanlı” kişilerken; uyumluluğu düşük olan kişiler, “geçimsiz, kaba, şüpheci, rekabetçi, soğuk, kavgacı ve işbirliği yapmayan kişiler” şeklinde bilinir (Costa ve ark., 1986). Bazı çalışmalarda uyumluluk boyutu, insanî ilişkilerin destekleyici ve armoni içerisinde olmasını temin eden kişilik özelliği şeklinde ön plana çıkar (Aliyev, 2008). Graziano ve ark. (1996)’nın ulaştığı neticeler çerçevesinde uyumluluk kişilik boyutunun niteliklerine sahip kişilerin standart kişilere göre arkadaşlık ilişkilerinde daha uzun birliktelikler kurduğu saptanmıştır (Tekin, 2012). Jensen-Campbell ve Graziano (2001)’nin aktardığı gibi, uyumluluk boyutunda yüksek puan alanlar öteki insanlar ile olumlu ilişkileri devam ettirme hususunda güdülendiklerinden söz konusu motivasyon sistemi onların negatif algılanabilecek davranışlarını daha pozitif algılamaya yönlendirmektedir. Bu da uyumlu kişilerin karşı karşıya kaldıkları çatışmaları daha az negatif duygular ile karşılayarak daha yapıcı çatışma taktikleri geliştirmelerine olanak verir (Aliyev, 2008). Şencan (2003)’a göre uyumluluk özellikleri gelişen kişiler itiraz etmekten ziyade dinlemeyi, tenkit etmekten ziyade destek vermeyi seçerler. Burger (2006) da benzeyen bir değerlendirmede bulunarak, uyumluluğu çok olanların sosyal olduklarını, çevreleri ile daha az problem yaşadıklarını, rekabet etmektense birlikte çalışmayı seçtiklerini aktarmaktadır. Uyumluluk kişilik özellikleri belirgin olan kişiler, bu açıdan, çalışma yaşamında, idarecilik konumunda ve özellikle hizmet sektörüne bağlı işlerde daha başarılı olmaktadır. Bunun altındaki en önemli etkenlerden birisi, uyumluluk şahsiyet özellikleriyle ilişkili olarak kabul edilen, bireyler arası münasebetlerdeki kolaylaştırıcılık rolü, empatiklikle güvenilir bir imaj sergileme kabiliyetlerini bu türkişilerde daha fazla gözlenir olmasıdır (Ones & Viswesvaran, 2001; Tekin, 2012). Uyumluluk şahsiyet özellikleri bulunan kişiler, öteki insanlara göre, gerçekleştirilen işlerde daha çok işbirliği yanlısı, toplumsal ilişkilerde nazik, sevecen, esnek, dostane, rekabet ve mücadele etmektense beraber davranmayı isteyen bireylerdir (Moody, 2007). Uyumlu kişilerin bulunduğu ortamın yapısına dayalı olarak

davrandıkları, belli negatif bir duruma karşı ılımlı ve sakin bir biçimde davranarak çözüm yoluna gittikleri belirtilebilir (Merdan, 2013). Uyumluluk şahsiyet özelliklerinin tam aksi bir şahsiyet yapısı bulunan bireylerse “işbirliğinden uzak, kaba, çevresine karşı düşmanca duygular besleyen, bencil, çevresine karşı her anlamda vurdumduymaz bir şekilde davranan, empati kabiliyetinden yoksun ve kıskanç bir profile sahip” insanlardır (Digman, 1990). Somer (1998)’e göre bu boyutta düşük puan alan bireyler “acımasız, çıkarıcı, geçimsiz, bencil, vefasız, kinci vb.” özellikler ile vurgulanmaktadır. Uyumsuz kişiler, ötekilerin iyi olması ile genel olarak daha az ilgilenir ve ötekilere daha az yardım ederler. Diğerlerine ilişkin kuşkuculukları onların şüpheli, dostça olmayan ve geçimsiz olmasına yol açar. Uyumluluk özelliği az olan insanlar çıkarlarıyla inançları için kavgayı göze almaktadırlar (Burger, 2006). McCrae ve Costa (1987) uyumluluk boyutunun pozitif ucundaki niteliklere çok fazla sahip olmanın da aynı biçimde uyumsuzluğa işaret edeceğine değinmektedir. Çünkü olağanüstü seviyede uyumluluk özellikleri ortaya koyan kişiler, toplumsal kabul görmeye çok fazla bağımlı ve kendini uygun biçimde ortaya koyabilme yeteneği hususunda yetersiz kişilerdir (Bernardin & ark., 2000). Bu açıdan, uyumluluk boyutunda aşırı yüksek puan alan bireylerin bağımlı ve dalkavukluk davranışlarına sahip bireyler olduğu, yumuşak başlılığın nörotik biçimininse aşırı seviyede başkaları çerçevesinde davranıp kendisini yok etme görünümünde olduğu ifade edilmektedir (McCrae & Costa, 2003).

2.6.4. Sorumluluk

Sorumluluk boyutu; “öz disiplin, düzen ve başarı vb.” nitelikleri içerir (Morsünbül, 2014). Sorumluluğu fazla olan bireyler, “sorumluluklarını ciddiye alan, disiplinli, başarıya duygusu yüksek, düzenli, kararlı ve organize olma” temayülündedir (Costa & McCrae, 1995). Somer (1998), sorumluluk sahibi bireyleri “azimli, hırslı, çalışkan, dikkatli, kontrollü, tedbirli, iradeli ve prensip sahibi” şeklinde niteler. Goldberg (1990)’e göre, sorumluluk boyutunun bulunduğu “ısrarcılık, güvenilirlik, ciddiyet” gibi sıfatlar, bu boyut ile pozitif yönlü bir ilişkiye sahip iken, “unutkanlık, tembellik ve bencillik vb.” vasıflar bu boyutla olumsuz yönlü münasebete sahiptir (Bishop, 1997). Sorumluluk boyutu, zekânın objektif ölçümleriyle değil, toplum içinde akıllı ve zekice şeklinde görülen davranışlar ile ilişki gösterir. Sorumluluk veya öz disiplin dikkat dağıtıcı faktörlerle sıkılmaya karşın bir görevi sürdürebilme yeteneğiyle bilhassa sabırlı olmayı ortaya koyar (McCrae & Costa, 2003; Somer, 1998). Macdonald (1995)’a göre bu boyut, “hazzı erteleyebilme, hoş olmayan görevlerde sabır gösterebilme, detaylara dikkat etme, sorumlu ve güvenilir bir biçimde hareket etmeyi” kapsar (Reisoğlu, 2013). Sorumluluk sahibi bireyler sıkıntılardan kaçınır, ama sorumluluk çerçevesinde

planlamalarda bulunur ve sabırla başarıya ulaşır (Somer & ark., 2002). Bu şahıslara ait etkili düzenleme becerisi, onların vakti aktif kullanmasını sağlar iken vakit baskısıyla gerginlikten kaynaklı çatışmayı azaltır. Bu insanların olumlu bir ruh durumuna sahip olması beklenebilir, kendilerine saygısı fazladır, müşterek iş paylaşımına açık olurlar; bundan dolayı kolayca iletişime geçebilirler (Wayne & ark., 2004). Kaşlı (2009)'nın ulaştığı sonuç çerçevesinde bu boyuttaki özellikleri bulunan kişilerin, özgür çalışmayı sevmelerine karşın, grup çalışması merkezli konumlarda da başarı kazanma ihtimallerinin fazla olduğu ifade edilmiştir (Tekin, 2012). Kimi bilim insanları sorumluluk boyutunu “başarı isteği” şeklinde isimlendirmekte, bazılarıysa onu mükemmellik arzusuyla ilişkilendirmektedir (Costa & ark., 1991). Bu boyutta yüksek puan alanlar üstlerine almış oldukları görevleri başarı ile tamamlarlar. Gerçekleştirilen pek çok araştırmanın sonucunda sorumluluğun iş başarısı ile ilgili olduğu ve kariyer başarısını en iyi yordayan şahsiyet özelliği olduğu belirlenmiştir (Dudge & ark., 1999; Aliyev, 2008). Yukarıda yere alan çalışmanın bulguları, sorumluluk boyutunun gündelik hayat olaylarıyla bilhassa çalışma yaşamı bakımından önemli özellikleri içerdiğini göstermektedir ve üzerinde çalışmaların devam ettirilmesi gereken bir boyut olduğunu belirtmektedir (Demirci, 2003). Sorumluluk seviyesi düşük kişilerse kolayca dikkati dağılan, düzensiz ve tembel kişiler şeklinde değerlendirilir (Robbins & Judge, 2007). Somer (1998)'e göre bu insanlar “gayretsiz, gevşek, sorumsuz, vurdumduymaz, beceriksiz, dalgın, dikkatsiz, dengesiz vb.” özelliklere sahiptir. Sorumsuz kişiler, kendisini organize edememektedir. Zorlayıcı bir vicdan ile yaygın bir suçluluk hissine sahip olabilirler. Ayrıca, bu insanların öz disiplinle enerji yetersizliğinden dolayı kendi standartlarını oluşturma konusunda zorluk çekebilecekleri belirtilir (McCrae & Costa, 1991).

2.6.5. Gelişime açıklık

5 faktör yaklaşımında, bilim adamlarının minimum uzlaşmaya vardığı boyut olan “gelişime açıklık boyutu” (Peabody & Goldberg, 1989), bireyin yeniliklere açık olması, kuvvetli bir düş gücüne sahip olmaları, yeni fikirleri kabul etmesi, çok yönlü ve analitik düşünebilmesi vb. özellikler ile alakalıdır. Bu özellikleri bulunanlar “zeki, meraklı, alışılmıştın dışında, orijinal ve bağımsız düşünceleri” ile bilinmektedirler (Barrick & Mount, 1991). Zhang (2003)'a göre, “gelişime açıklık” şahsiyet özelliklerine sahip olanlar, değişimi seçen ve kendine özgü bağımsız bir yargılama gücü olan kişilerdir (Develioğlu & Tekin, 2013). Gelişime açıklık, Morsünbül (2014)'e göre yaratıcılık, merak ve yeni fikirlere açıklık vb. özellikleri içerir. Gelişime açıklık puanı fazla olan bireyler, “kültürlü, bağımsız, liberal, geleneksel olmayan, orijinal, ilgileri geniş, cesur, açık fikirli, değişikliği seven, artistik vb.”

özellikler ile tanımlanır (Somer & ark., 2002; Burger, 2006). Bu özellikleri bulunan kişiler kurallarla ilgili olarak daha esnektir, cinsiyetlerin klasik rollerini reddeder, imtihanlara mizahi bir yönden yaklaşır ve yeni tecrübeleri içten gelen bir ilgi ile karşılarlar. Genellikle kendilerini bağımsız ve orijinal kişiler şeklinde tanımlamaktadır. Tecrübeye açık olan kişiler genel olarak yüksek düş gücüne sahip, yaratıcı, yaşamla ilgili geniş ilgi sahaları bulunan, meraklı ve cesur şahsiyetlerdir (Tekin, 2012). Burger (2006)'a göre bu özellik, yaratıcı bireyleri realist ve basmakalıp (sıradan) bireylerden ayırır. Gelişime açık olan kişiler; “entelektüel olarak meraklı, sanatı takdir eden ve estetiğe duyarlı” insanlardır. Ayrıca, kapalı bireylere göre, daha yaratıcı ve alışılmadık inançlara bağlı olmaya daha fazla meyillidirler. Bunlar dikkate alındığı zaman, yenilikçi bilim adamlarıyla yaratıcı sanat adamlarının “gelişime açıklık” boyutunda yüksek puanlar alacağı kabul edilebilir (Camgöz, 2009). Bütün bireylerin merak hissini barındırmasına rağmen, gelişime açık kişiler meraklarını kendisini yenilemek, değiştirmek ve bir şeyleri araştırarak keşfetmek üzere kullanmaktadırlar. Yeniliklere karşı direnç göstermez, aksine onu anlamaya çalışır. Bu açıdan işlerinde daha başarılı olmak üzere kendilerini yenileme, kabiliyetleriyle becerilerini geliştirme eğilimindedir (Merdan, 2013). Gelişime açık kişiler oluşturma ve bulma haricinde başka insanlara göre daha fazla okumaktadırlar, gezmektedirler ve farklı olanı denemeyi sevmektedirler (Aliyev, 2008). McCrae (1993) ile Burger (2006) “gelişime açıklık” özelliğinin kişinin dışarıya ya da öteki bireylere karşı açık olmaktan çok dışarıdan gelen bilgilere açık olmakla ilgili olduğunu aktarır. Öte yandan, “gelişime açıklık” boyutundan düşük puan alanlar daha gelenekçi kişilerdir. Bunlar, yeni olan bir şeyden çok bilineni seçmekte (Burger 2006), sıradan ve aşına oldukları ile mutlu olmaktadır (Robbins ve Judge, 2007). Gelişime kapalı olanlar prensiplere kökten bağlılık göstermektedir, düş kurma yetenekleri gelişmemiştir ve standartlaşan davranış kalıplarını benimsemektedirler (Dede, 2009). Sahip oldukları muhafazakârlık; inançlarıyla düşüncelerini değiştirme hususunda daha sert, yeni fikirlerle estetiğe daha az ilgili olmasına yol açar (Puher, 2009). Siyah beyaz bir fikir sistemine sahip oldukları için yeniliklerle değişimlere kapalıdır. Perspektiflerinin darlığı ve fikir yapılarındaki basitlik, yeniliklerden tarafa olmaktansa alışkanlıklardan yana bir tavır izleyen, serüvenden uzak, toplumsal baskılardan aşırı seviyede çekinen, basmakalıp fikir yapısı ile hareket edenler durumuna gelmelerine yol açmaktadır (Tekin, 2012). Feist (1990)'e göre, tecrübeye kapalı olan kişi, ilgileriyle merakını dar bir sahada tutmaktadır. Fikirlerinde daha yararcı ve sade bir tutum göstermektedir. Benzer biçimde, bu kişilerin bireylerarası ilişkilerle ilgili olarak çok gelenekçi tavırlara sahip, kuralcı, otoriteye itaat eden kişiler olduğu ifade edilmiştir.

2.7. İlgili Araştırmalar

Üstün ve Pulur (2017) spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görevli öğretim elemanlarının olumsuz davranışlara maruz kalma düzeylerini saptamak amacıyla yaptığı çalışmaya göre öğretim elemanlarının çalışma ortamında olumsuz davranışlara maruz kalma sıklıklarının düşük düzeyde olduğunu, erkeklerin kadınlara oranla daha çok mobbing uyguladığını ve 41 yaş ve üzerinde yaşa sahip kişilerce çalışma ortamında olumsuz davranışlara maruz kalma sıklığının daha yüksek olduğu görülmüştür.

Yeni (2013) iş yerlerinde mobbinge maruz kalmayı incelediği çalışmada, mobbinge maruz kalan kişilerin çoğunluğunun kendilerinden büyük kişiler tarafından olumsuz davranışa maruz kaldıklarını belirlemiştir.

Killion ve ark. (2020) öğrencilerin bir beden eğitimi ve spor ortamında zorbalığı algılayıp algılamadıklarını ve zorbalığın atletik performansları üzerinde olumsuz bir etkisi olup olmadığını belirlemeyi amaçladığı çalışmada, zorbalığın öğrenci performansını etkileyebileceğini göstermiş, bu nedenle beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin zorbalığın farkında olması gerektiği ve zorbalık gerçekleştiğinde bununla başa çıkmak için stratejiler geliştirmesinin önemli olduğunu vurgulamışlardır. Ayrıca cinsiyet ile mobbing arasında önemli farklılıklar tespit etmişlerdir.

Gülova ve Canbuldu (2021) işletmelerdeki iletişim ve çalışanların etkileşimini olumsuz yönde etkileyen psikolojik yıldırma (mobbing) kavramını inceledikleri çalışmalarında, çalışanların kişilik özelliklerinin “duygusal denge”, “dışadönüklük”, “açıklık”, “uyum” ve “sorumluluk” boyutları ile mobbing davranışına maruz kalma algıları arasında negatif yönde bir ilişki saptamışlardır.

Günel (2010) mobbing mağdurları ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmada, dışadönüklük özelliği ile yıldırma arasında ilişki olduğunu, kibar, sabırlı ve strese karşı dayanıklı kişilerin mobbinge uğrama olasılıklarının daha fazla olduğunu tespit etmiştir.

Kul ve ark. (2013) beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mobbinge maruz kalma durumlarını inceledikleri çalışmalarında, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ve mobbinge maruz kalma alt boyutları incelendiğinde, uyum alt boyutu ile mobbing arasında pozitif orta düzeyde anlamlı ilişki, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutları ile mobbing arasında negatif ve düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğunu belirlemiştir.

İri (2015) mobbingin örgütsel davranışlar üzerindeki etkisini incelediği çalışmasında, mobbingin en yüksek etkisinin iş doyumu, en düşük etkisinin ise liderlik algısı üzerine olduğu bulgusuna ulaşmıştır.

Tekin & Güven (2020) ortaöğretim kurumlarında görev yapan branş öğretmenlerin sınıfta karşılaştıkları istenmeyen öğrenci davranışları ile kişilik tipleri arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmalarında, öğretmenlerin demografik özellikleri ile kişilik tipleri ve sınıfta karşılaştıkları istenmeyen öğrenci davranışları arasında anlamlı fark olduğunu ayrıca öğretmenlerin kişilik tipleri ile sınıf yönetiminde karşılaştıkları istenmedik davranışlar arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Sır (2016) öğretmen adaylarının kişilik özelliklerini belirlemek ve bu özelliklerin cinsiyet, yaş, bölüm, sınıf düzeyi, bölümü tercih etme sırası ve yaşanılan şehir değişkenleri ile olan ilişkisini incelediği araştırmasında, kadınların erkeklere nazaran daha yüksek düzeyde nevroitik özellik sergilediğini, yaşı yüksek olan öğretmen adayların yaşı küçük olanlara kıyasla duygusal açıdan daha dengeli, daha sorumlu ve daha uyumlu olduklarını, İstanbul'da yaşadığını ifade eden katılımcıların, İstanbul dışında yaşayanlara nazaran daha uyumlu ve daha sorumlu olduklarını, bölüm ve sınıf değişkenlerinin beş faktör kişilik özellikleri üzerinde anlamlı etkisinin olduğunu belirlemiştir.

Balta (2019) Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde görev yapan antrenörlerin mobbing düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacı ile yaptığı çalışmasında, cinsiyet değişkeni ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında herhangi anlamlı bir farklılık belirlenmemişken, medeni hal, yaş ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı fark saptanmıştır. GHSİM görev yapan antrenörlerin mobbinge maruz kalma düzeylerinde cinsiyet ve medeni durum değişkenleri açısından anlamlı fark bulunmazken, yaş ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile mobbing arasında istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönlü ve orta düzey bir ilişki belirlenmiştir.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada, betimsel (tarama) araştırma modellerinden biri olan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Şimdi veya geçmişte var olan bir durumu var olduğu biçimiyle tanımlayan, öğrenmenin gerçekleşmesi ve bireyde istendik davranışların gelişmesini sağlamak üzere uygulanan süreçlerin tümü tarama modeli olarak tanımlanmaktadır. Genel tarama modeli, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak için evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup örnek ya da örneklem çerçevesinde taramayı esas alırken ilişkisel tarama modeli, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını tespit etmeye yönelik tarama yöntemini esas alır. İlişkisel tarama modelinde, değişkenlerin arasındaki değişim ilişkisi incelenerek bunların birlikte değişip değişmediği; varsa bu değişimin nasıl olduğu saptanmaya çalışılır (Karasar, 2011).

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırma evrenini Ankara İl Millî Eğitim Müdürlüğü'nden alınan veriler doğrultusunda, 2020-2021 Eğitim Öğretim Yılında Ankara İli Altındağ (n= 184), Keçiören (n= 307) ve Mamak (n= 234) ilçelerinde bulunan devlet okullarında görev yapan toplam 725 beden eğitimi ve spor öğretmeni oluşturmuştur. Araştırmanın örnekleme ise, Ankara İli Altındağ, Keçiören ve Mamak ilçelerinde bulunan devlet okullarında görev yapan 107'si kadın, 197'si erkek toplam 304 beden eğitimi ve spor öğretmeninden oluşmuştur.

3.3. Veri Toplama Araç ve/veya Teknikleri

Araştırmaya katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinden veriler araştırmacı tarafından geliştirilen "Kişisel Bilgi Formu", Einarsen ve Raknes (1997) tarafından geliştirilen ve Cemaloğlu tarafından uyarlanan "Olumsuz Davranış Ölçeği (ODÖ)" ve Benet-Martinez ve John (1998) tarafından geliştirilen, Sümer ve Sümer (2005) tarafından uyarlanan "Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği (BFKÖÖ)" aracılığıyla toplanmıştır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmaya katılım sağlayan beden eğitimi ve spor öğretmenleriyle ilgili bilgi toplamak amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan ankette, katılımcılara; yaş, cinsiyet, meslekteki kıdem ve aynı kurumda çalışma süreleri ile medenî durumlarına yönelik sorular yöneltilmiştir.

3.3.2. Olumsuz Davranış Ölçeği

Öğretmenlerin maruz kaldığı psikolojik yıldırma davranışının düzeyini tespit edebilmek amacıyla Einarsen ve Raknes (1997) tarafından geliştirilen ve Cemaloğlu (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanan “Olumsuz Davranış Ölçeği (ODÖ)” kullanılmıştır. 21 maddeden oluşan, 5’li Likert tipindeki bu ölçek, olumsuz davranışları tek boyutta ele almaktadır. Ölçeğin tamamı için hesaplanan Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,99 olarak bulunmuştur. Ölçeğin madde-test (Item-Total) korelasyonu 0,80 ile 0,91 arasında değişmektedir. Daha sonra yapılan birinci ve ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğe ait uyum indekslerinin; $\chi^2 /sd = 2,41$, RMSEA= 0,08, SRMR=0,03, NNFI=0,99, CFI=0,99, GFI=0,77, AGFI=0,71 olarak bulunduğu ve bir model olarak da doğrulandığı görülmektedir.

3.3.3. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği

Araştırmada kullanılan “Beş Faktör Kişilik Ölçeği (BFKÖÖ)” Benet-Martinez ve John (1998) tarafından “Beş Faktör Envanteri (The Big Five Inventory)” adıyla geliştirilmiştir. 44 madde içeren bu ölçek, kişilik özelliklerinden “dışadönüklük”, “uyumluluk” ve “sorumluluk/özdisiplin”, “duygusal denge/nörotiklik” ve “gelişime açıklık” boyutlarını ölçmektedir. Ölçekte “duygusal denge/nörotiklik” ve “dışadönüklük” faktörleri 8’er madde, “uyumluluk” ve “sorumluluk/özdisiplin” faktörleri 9’ar madde, “gelişime açıklık” faktörü ise 10 madde ile ölçülmektedir. Ölçeğin Türkçe’ye uyarlaması Sümer ve Sümer (2005) tarafından yapılmıştır. Beş faktör kişilik ölçeğinin Cronbach Alfa güvenilirlik değerleri, dışadönüklük .67, uyumluluk .74, sorumluluk .71, duygusal denge .70 ve gelişime açıklık .64 olarak belirlenmiştir. Uyumluluk, sorumluluk ve duygusal denge boyutlarının güvenilir olduğunu söylemek mümkündür. Dışadönüklük ve gelişime açıklık boyutlarının güvenilirliği ise düşük çıkmıştır. Ancak aynı ölçekle yapılan bir çalışmada ise, beş faktör kişilik özellikleri boyutları Cronbach Alfa güvenilirlik değerlerinin .64 ile .77 arasında değiştiği görülmüştür (Sümer & ark., 2005).

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırmada kullanılan veriler, 2020-2021 Eğitim Öğretim Yılı Bahar Yarıyılında Ankara İli Altındağ, Keçiören ve Mamak ilçelerinde görevde bulunan 107 kadın ve 197 erkek beden eğitimi ve spor öğretmeninden yüz yüze ve çevrimiçi formlar yoluyla toplanmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırmada verilerin istatistik işlemleri için SPSS 22 paket programı kullanılmıştır. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla skewness (çarpıklık) ve kurtosis (basıklık) değerleri dikkate alınmış olup verilerin normal dağılım gösterdiği saptanmıştır. İkili grup karşılaştırmaları için parametrik testlerden olan bağımsız örneklem t testi ikiden fazla grup karşılaştırmaları için tek yönlü varyans analizi (Anova) ve son olarak hipotezler gereği, ilişki olup olmadığını ortaya çıkarmak adına ise spearman korelasyon testi araştırmada kullanılmış ve anlamlılık düzeyi (p)<.05 olarak kabul edilmiştir. Değişkenler arasında ilişki saptandıktan sonra bağımsız değişkenin (kişilik özellikleri) bağımlı değişkeni (olumsuz davranışları) önemli derecede yordayıp yordamadığını tespit etmek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Çoklu doğrusallık probleminin olup olmadığı ise korelasyon katsayılarının ,70'ten küçük olmasıyla ve VIF değerlerinin 4'ün altında olması gerektiği varsayımıyla değerlendirilmiştir (Hair ve ark., 2010).

Tablo 2. Beş Faktör Kişilik Ölçeği Değerleri

Ölçekler ve Alt Boyutları	Skewness (Çarpıklık)	Kurtosis (Basıklık)
Olumsuz Davranışlar	1,217	1,487
Dışadönüklük	-,647	-,275
Sorumluluk	-,135	-1,041
Uyumluluk	-,284	-,645
Gelişime Açıklık	-,720	-,018
Duygusal Denge	,037	-,776

Tablo 2'de verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla skewness (çarpıklık), kurtosis (basıklık) değerleri dikkate alınmıştır. Bu değerler -1,5 ve +1,5 arasında yer aldığından verilerin normal dağılım gösterdiği, analizler için ise parametrik testlerin kullanılabilceği söylenebilir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

4. BULGULAR

Bu bölümde, araştırmaya katılım sağlayan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin Olumsuz Davranış Ölçeği ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği'ne verdikleri cevaplara ilişkin istatistiksel bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 3. Araştırmaya katılan öğretmenlere ait demografik özellikler

Değişken		N	%
Cinsiyet	Erkek	197	64,8
	Kadın	107	35,2
Medeni Durum	Bekâr	116	38,2
	Evli	188	61,8
Eğitim Durumu	Lisans	243	79,9
	Lisansüstü	61	20,1
Okul Müdürü Cinsiyeti	Erkek	263	86,5
	Kadın	41	13,5
Mevcut Kurumunuzdaki Hizmet Yılıınız	1-5 yıl	180	59,2
	6-10 yıl	67	22,0
	11 yıl ve üzeri	57	18,8
Kurumunuzdaki Öğretmen Sayısı	1-20 arası	80	26,3
	21-40 arası	86	28,3
	41-60 arası	69	22,7
	61 ve üzeri	69	22,7
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	66	21,7
	6-10 yıl	78	25,7
	11-15 yıl	74	24,3
	16-20 yıl	30	9,9
	21 yıl ve üzeri	56	18,4
Yaş	25 yaş ve altı	31	10,2
	26-30 yaş arası	40	13,2
	31-35 yaş arası	70	23,0
	36-40 yaş arası	69	22,7
	41-45 yaş arası	50	16,4
	46 yaş ve üzeri	44	14,5
İşyerinde zorbalığa maruz kaldınız mı?	Evet	79	26,0
	Hayır	225	74,0

Tablo 3'e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin 197'si (%64,8) erkek, 107'si (%35,2) kadındır. Öğretmenlerden 116'sı (%38,2) bekârken, 188'i (%61,8) evlidir. Öğretmenlerin 243'ü (%79,9) lisans mezunu, 61'i (20,1) lisansüstü mezuniyete sahiptir. Görev yaptıkları okullardaki müdürlerinin cinsiyetine bakıldığında 263'ü (%86,5) erkek, 41'i (%13,5)

kadıdır. Öğretmenlerin 180'i (59,2) 1-5 yıl, 67'si (%22,0) 6-10 yıl, 57'si (%18,8) ise 11 yıl ve üzeri mevcut kurumlarında görev yapmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 80'i (%26,3) 1-20 arası, 86'sı (%28,3) 21-40 arası, 69'u (%22,7) 41-60 arası, 69'u (%22,7) ise 61 ve üzeri öğretmenle çalışmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 66'sı (%21,7) 1-5 yıl, 78'i (%25,7) 6-10 yıl, 74'ü (%24,3) 11-15 yıl, 30'u (%9,9) 16-20 yıl ve 56'sı (%18,4) 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip oldukları görülmüştür. Katılımcıların yaş dağılımı incelendiğinde; 25 yaş altında olanların sayısı 25 (%10,2), 26-30 yaş aralığında olanların 40 (%13,2), 31-35 yaş aralığında olanların 70 (%23,0), 36-40 yaş aralığında olanların 69 (%22,7), 41-45 yaş aralığında olanların 50 (%16,4), 46 yaş ve üzerinde olanların sayısı 44 (%14,5) olarak tespit edilmiştir.

Tablo 4. Araştırmaya katılan öğretmenlerin olumsuz davranışları algılama frekansları

	Hiç	Ara Sıra	Ayda Bir	Haftada Bir	Her gün
Birinin başarınızı etkileyecek bilgiyi saklaması	46,1	30,9	10,9	7,6	4,6
Yeterlilik düzeyinizin altındaki işlerde çalışarak küçük düşürülmek	61,8	19,7	7,2	6,6	4,3
Uсталık/Yeterlilik seviyenizin altındaki işleri yapmanızın istenmesi	52,6	24,7	9,9	7,2	5,6
Önemli alanlardaki sorumluluklarınızın kaldırılması veya daha önemsiz ve istenmeyen görevlerle değiştirilmesi	51,3	22,0	12,2	7,9	6,3
Hakkınızda dedikodu ve söylentilerin yayılması	53,6	21,7	12,8	6,9	4,9
Görmezden gelinme, dışlanma, önemsenmeme	58,2	19,4	9,2	7,2	5,6
Kişiliğiniz (ör; alışkanlıklar ve görgü), tutumlarınız veya özel hayatınız hakkında hakaret ve aşağılayıcı sözler söylenmesi	77,0	7,6	6,9	4,9	3,6
Bağırılmak veya anlık öfkenin (veya hırsın) hedefi olmak	65,5	16,4	8,9	5,6	3,6
Parmakla gösterme, kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme gibi gözdağı veren davranışlar	75,3	10,2	5,6	5,9	3,0
Diğerlerinin işi bırakmanız konusunda imalı davranışları	71,7	12,8	5,6	6,3	3,3
Yanlı ve hatalarınızın sürekli hatırlatılması/söylenmesi	60,2	19,7	7,6	7,6	4,6
Yaklaşımlarınızın dikkate alınmaması/yok sayılması veya düşmanca tepkilerle karşılaşma	58,6	23,4	6,9	6,9	4,3
İşinizle çabalamanızla ilgili bitmek bilmeyen eleştiriler	55,9	21,4	9,5	8,9	4,3
Fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması	45,1	32,2	10,2	7,6	4,9
İyi geçinmediğiniz kişiler tarafından hoşlanmadığınız şakalar (eşek şakası) yapılması	66,8	16,8	8,6	4,9	3,0
Mantıksız ya da yetiştirilmesi mümkün olmayan işler verilmesi	52,6	24,7	11,2	7,2	3,9
Size karşı suçlama ve ithamlarda bulunulması	63,2	19,4	6,9	7,9	2,6
İşinizin aşırı denetlenmesi	44,4	28,0	10,5	8,6	7,6
Hakkınız olan bazı şeyleri (örneğin; hastalık izni, tatil hakkı, yol harcırahı) talep etmemeniz için baskı yapılması	67,1	13,5	7,6	5,9	5,6
Aşırı alay ve sataşmalara konu olmak	75,7	9,2	6,6	3,9	4,6
Üstesinden gelinemeyecek kadar iş yüküne maruz bırakılmak	58,9	21,1	7,9	7,2	4,9

Tablo 5. Cinsiyet değişkenine göre ODÖ ve BFKÖÖ alt boyutlarının t testi sonuçları

Ölçekler ve Alt Boyutları	Cinsiyet	n	X	Std. Sp	t	P
Olumsuz Davranış Ölçeği	Erkek	197	1,80	1,004	1,115	,266
	Kadın	107	1,67	,843		
Dışadönüklük	Erkek	197	3,92	,734	-2,619	,009*
	Kadın	107	4,14	,643		
Sorumluluk	Erkek	197	3,83	,703	-3,103	,002*
	Kadın	107	4,09	,712		
Uyumluluk	Erkek	197	3,84	,644	-2,807	,005*
	Kadın	107	4,05	,603		
Gelişime Açıklık	Erkek	197	3,87	,775	-1,383	,168
	Kadın	107	4,00	,728		
Duygusal Denge	Erkek	197	2,35	,664	1,614	,108
	Kadın	107	2,20	,787		

*p<.05

Tablo 5'e göre, ODÖ ve BFKÖÖ alt boyutlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını saptamak amacıyla bağımsız örneklem t testi yapılmıştır. Test sonuçlarına göre, ODÖ'den alınan puanların cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca BFKÖÖ'nün dışadönüklük, sorumluluk ve uyumluluk alt boyutlarında anlamlı bir farklılık tespit edilirken gelişime açıklık ve duygusal denge alt boyutlarında anlamlı bir farklılığa rastlanılmamıştır.

Tablo 6. Medeni durum değişkenine göre ODÖ ve BFKÖÖ alt boyutlarının t testi sonuçları

Ölçekler ve Alt Boyutları	Medeni Durum	n	X	Std. Sp	t	P
Olumsuz Davranış Ölçeği	Bekâr	116	2,14	1,158	5,156	,000*
	Evli	188	1,52	,704		
Dışadönüklük	Bekâr	116	3,80	,766	-3,698	,000*
	Evli	188	4,12	,647		
Sorumluluk	Bekâr	116	3,82	,778	-1,792	,075
	Evli	188	3,98	,670		
Uyumluluk	Bekâr	116	3,80	,695	-2,298	,023*
	Evli	188	3,98	,590		
Gelişime Açıklık	Bekâr	116	3,82	,888	-1,607	,110
	Evli	188	3,97	,664		
Duygusal Denge	Bekâr	116	2,35	,767	1,091	,276
	Evli	188	2,26	,675		

*p<.05

Tablo 6'ya göre, ODÖ ve BFKÖÖ'nün alt boyutlarının medenî durum değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını saptamak amacıyla bağımsız örneklem t testi yapılmıştır. Test sonuçlarına göre, ODÖ'den alınan puanların medenî duruma göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Ayrıca BFKÖÖ'nün dışadönüklük ve uyumluluk alt boyutlarında, anlamlı bir farklılık tespit edilirken; sorumluluk, gelişime açıklık ve duygusal denge alt boyutlarında, anlamlı bir farklılığa rastlanılmamıştır.

Tablo 7. Eğitim durumu değişkenine göre ODÖ ve BFKÖÖ alt boyutlarının t testi sonuçları

Ölçekler ve Alt Boyutları	Eğitim Durumu	n	X	Std. Sp	t	P
Olumsuz Davranış Ölçeği	Lisans	243	1,75	,958	-,103	,918
	Lisansüstü	60	1,76	,889		
Dışadönüklük	Lisans	243	3,98	,721	-1,121	,263
	Lisansüstü	60	4,09	,656		
Sorumluluk	Lisans	243	3,92	,709	-,078	,938
	Lisansüstü	60	3,93	,749		
Uyumluluk	Lisans	243	3,90	,643	-,599	,550
	Lisansüstü	60	3,96	,616		
Gelişime Açıklık	Lisans	243	3,88	,772	-1,727	,085
	Lisansüstü	60	4,07	,701		
Duygusal Denge	Lisans	243	2,29	,702	,174	,862
	Lisansüstü	60	2,28	,743		

*p<.05

Tablo 7'ye göre, ODÖ ve BFKÖÖ'nün alt boyutlarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını saptamak amacıyla bağımsız örneklem t testi yapılmıştır. Test sonuçlarına göre, ODÖ'den alınan puanların eğitim durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca BFKÖÖ'nün dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, gelişime açıklık ve duygusal denge alt boyutlarında anlamlı bir farklılığa rastlanılmamıştır.

Tablo 8. Okul müdürü cinsiyeti değişkenine göre ODÖ ve BFKÖÖ alt boyutlarının t testi sonuçları

Ölçekler ve Alt Boyutları	Müdür Cinsiyeti	n	X	Std. Sp	t	P
Olumsuz Davranış Ölçeği	Erkek	263	1,69	,888	-2,453	,002*
	Kadın	41	2,18	1,216		
Dışadönüklük	Erkek	263	4,02	,720	1,377	,138
	Kadın	41	3,86	,637		
Sorumluluk	Erkek	263	3,96	,708	2,384	,024*
	Kadın	41	3,67	,730		
Uyumluluk	Erkek	263	3,94	,615	1,899	,106
	Kadın	41	3,74	,749		
Gelişime Açıklık	Erkek	263	3,91	,764	-,422	,666
	Kadın	41	3,96	,737		
Duygusal Denge	Erkek	263	2,27	,692	-1,760	,123
	Kadın	41	2,48	,811		

*p<.05

Tablo 8'e göre, ODÖ ve BFKÖÖ'nün alt boyutlarının okul müdürü cinsiyeti değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını saptamak amacıyla bağımsız örneklem t testi yapılmıştır. Test sonuçlarına göre, ODÖ'den alınan puanların müdür cinsiyetine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Ayrıca BFKÖÖ'nün

sorumluluk alt boyutu dışında dışadönüklük, uyumluluk, gelişime açıklık ve duygusal denge alt boyutlarında anlamlı bir farklılığa rastlanılmamıştır.

Tablo 9. Yaş değişkenine göre ODÖ ve BFKÖÖ alt boyutlarının Anova test sonuçları

	Yaş Aralığı	n	X	Std. Sp	F	p	Anlamlı Farklar
Olumsuz Davranış Ölçeği	A 25 yaş ve altı	31	2,22	1,328	2,996	,012*	F<A
	B 26-30	40	1,96	1,079			
	C 31-35	70	1,65	,806			
	D 36-40	69	1,80	,904			
	E 41-45	50	1,63	,904			
	F 46 yaş ve üzeri	44	1,49	,717			
Dışadönüklük	A 25 yaş ve altı	31	3,91	,768	,753	,585	
	B 26-30	40	3,97	,750			
	C 31-35	70	4,11	,694			
	D 36-40	69	3,90	,733			
	E 41-45	50	4,04	,621			
	F 46 yaş ve üzeri	44	4,01	,728			
Sorumluluk	A 25 yaş ve altı	31	3,91	,797	,443	,818	
	B 26-30	40	3,96	,691			
	C 31-35	70	3,93	,747			
	D 36-40	69	3,86	,732			
	E 41-45	50	3,86	,671			
	F 46 yaş ve üzeri	44	4,04	,676			
Uyumluluk	A 25 yaş ve altı	31	3,95	,722	,085	,995	
	B 26-30	40	3,88	,716			
	C 31-35	70	3,93	,637			
	D 36-40	69	3,92	,638			
	E 41-45	50	3,88	,634			
	F 46 yaş ve üzeri	44	3,90	,527			
Gelişime Açıklık	A 25 yaş ve altı	31	3,91	,924	,321	,900	
	B 26-30	40	3,86	,726			
	C 31-35	70	3,93	,824			
	D 36-40	69	3,84	,793			
	E 41-45	50	3,97	,680			
	F 46 yaş ve üzeri	44	4,00	,601			
Duygusal Denge	A 25 yaş ve altı	31	2,43	,859	1,266	,279	
	B 26-30	40	2,26	,679			
	C 31-35	70	2,20	,686			
	D 36-40	69	2,40	,736			
	E 41-45	50	2,36	,640			
	F 46 yaş ve üzeri	44	2,15	,693			

*p<.05

Tablo 9'a göre, ODÖ ve BFKÖÖ'nün alt boyutlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (Anova) yapılmıştır. Test sonuçlarına göre, ODÖ'den alınan puanların yaşa göre anlamlı bir biçimde farklılaştığı tespit edilmiştir. Anlamlılığın hangi gruplar arasında kaynaklandığını bulmak amacıyla tanımlayıcı post-hoc testlerinin yapılmasına karar verilmiş olup varyansların homojenliği önkoşulu ile hangi post-hoc testinin tercih edileceği belirlenmiştir. Test sonuçlarına göre (L=,4,727; p=.000<,05), varyansların homojen dağılmadığı tespit edilmiştir.

Bu durumda, tanımlayıcı post-hoc testlerinden olan Tamhane T2 testi tercih edilmiştir. Test sonuçlarına göre, anlamlılığın 25 yaş ve altı ile 46 yaş ve üzeri gruplarından kaynaklandığı saptanmıştır. Ayrıca BFKÖÖ'nün alt boyutları ile yaş aralığı arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Tablo 10. Mesleki kıdem değişkenine göre ODÖ ve BFKÖÖ alt boyutlarının Anova test sonuçları

	Mesleki Kıdem	n	x	Std. Sp	F	p	Anlamlı Farklar
Olumsuz Davranış Ölçeği	A 1-5 yıl	66	2,08	1,210	3,500	,008*	E<A
	B 6-10 yıl	78	1,67	,833			
	C 11-15 yıl	74	1,77	,881			
	D 16-20 yıl	30	1,78	1,041			
	E 21 yıl ve üzeri	56	1,46	,675			
Dışadönüklük	A 1-5 yıl	66	3,98	,747	,714	,583	
	B 6-10 yıl	78	4,08	,722			
	C 11-15 yıl	74	3,90	,720			
	D 16-20 yıl	30	3,98	,701			
	E 21 yıl ve üzeri	56	4,05	,647			
Sorumluluk	A 1-5 yıl	66	4,01	,767	1,017	,399	
	B 6-10 yıl	78	3,91	,643			
	C 11-15 yıl	74	3,79	,777			
	D 16-20 yıl	30	3,95	,709			
	E 21 yıl ve üzeri	56	3,99	,667			
Uyumluluk	A 1-5 yıl	66	3,96	,720	,381	,822	
	B 6-10 yıl	78	3,90	,612			
	C 11-15 yıl	74	3,88	,687			
	D 16-20 yıl	30	4,00	,658			
	E 21 yıl ve üzeri	56	3,87	,483			
Gelişime Açıklık	A 1-5 yıl	66	3,91	,824	,648	,628	
	B 6-10 yıl	78	3,95	,755			
	C 11-15 yıl	74	3,80	,842			
	D 16-20 yıl	30	3,99	,747			
	E 21 yıl ve üzeri	56	3,99	,563			
Duygusal Denge	A 1-5 yıl	66	2,31	,795	,662	,619	
	B 6-10 yıl	78	2,23	,659			
	C 11-15 yıl	74	2,40	,736			
	D 16-20 yıl	30	2,27	,760			
	E 21 yıl ve üzeri	56	2,25	,621			

*p<.05

Tablo 10'a göre, ODÖ ve BFKÖÖ'nün alt boyutlarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (Anova) yapılmıştır. Test sonuçlarına göre, ODÖ'den alınan puanların mesleki kıdeme göre anlamlı bir biçimde farklılaştığı tespit edilmiştir. Anlamlılığın hangi gruplar arasında kaynaklandığını bulmak amacı ile tanımlayıcı post-hoc testlerinin yapılmasına karar verilmiş olup varyansların homojenliği önkoşulu ile hangi post-hoc testinin tercih edileceği belirlenmiştir. Test sonuçlarına göre (L=,7,340; p=.000<,05), varyansların homojen dağılmadığı tespit edilmiştir. Bu durumda, tanımlayıcı post-hoc testlerinden olan Tamhane T2

testi tercih edilmiştir. Test sonuçlarına göre anlamlılığın 1-5 yıl ile 21 yıl ve üzeri gruplarından kaynaklandığı saptanmıştır. Ayrıca BFKÖÖ'nün alt boyutları ile mesleki kıdem arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Tablo 11. Mevcut kurumdaki hizmet süresi değişkenine göre ODÖ ve BFKÖÖ alt boyutlarının Anova test sonuçları

	Hizmet Süresi	n	x	Std. Sap.	F	p	Anlamlı Farklar
Olumsuz Davranış Ölçeği	A 1-5 yıl	180	1,68	,938	3,378	,035*	A<C
	B 6-10 yıl	67	1,71	,884			
	C 11 yıl ve üzeri	57	2,05	1,025			
Dışadönüklük	A 1-5 yıl	180	4,06	,693	2,268	,105	
	B 6-10 yıl	67	3,95	,730			
	C 11 yıl ve üzeri	57	3,84	,727			
Sorumluluk	A 1-5 yıl	180	3,97	,702	1,246	,289	
	B 6-10 yıl	67	3,89	,730			
	C 11 yıl ve üzeri	57	3,80	,740			
Uyumluluk	A 1-5 yıl	180	3,98	,629	2,458	,087	
	B 6-10 yıl	67	3,85	,676			
	C 11 yıl ve üzeri	57	3,78	,598			
Gelişime Açıklık	A 1-5 yıl	180	3,97	,700	1,103	,333	
	B 6-10 yıl	67	3,84	,895			
	C 11 yıl ve üzeri	57	3,83	,769			
Duygusal Denge	A 1-5 yıl	180	2,27	,726	,561	,571	
	B 6-10 yıl	67	2,30	,657			
	C 11 yıl ve üzeri	57	2,38	,733			

*p<.05

Tablo 11'e göre, ODÖ ve BFKÖÖ'nün alt boyutlarının hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (Anova) yapılmıştır. Test sonuçlarına göre, olumsuz davranış ölçeğinden alınan puanların hizmet süresine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı belirlenmiştir. Anlamlılığın hangi gruplar arasında kaynaklandığını bulmak amacıyla tanımlayıcı post-hoc testlerinin yapılmasına karar verilmiş olup varyansların homojenliği önkoşulu ile hangi post-hoc testinin tercih edileceği belirlenmiştir. Test sonuçlarına göre ($L=1,712$; $p=.182>.05$), varyansların homojen dağıldığı tespit edilmiştir. Bu durumda, tanımlayıcı post-hoc testlerinden olan Tukey testi tercih edilmiştir. Test sonuçlarına göre, anlamlılığın 1-5 yıl ile 11 yıl ve üzeri gruplarından kaynaklandığı saptanmıştır. Ayrıca BFKÖÖ'nün alt boyutları ile mevcut kurumdaki hizmet süresi arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Tablo 12. Mevcut kurumdaki öğretmen sayısı değişkenine göre ODÖ ve BFKÖÖ alt boyutlarının Anova test sonuçları

	Öğretmen Sayısı	n	x	Std. Sp.	F	p
Olumsuz Davranış Ölçeği	A 1-20 arası	80	1,89	1,033	1,940	,123
	B 21-40 arası	86	1,85	,976		
	C 41-60 arası	69	1,68	,915		
	D 61 ve üzeri	69	1,56	,828		
Dışadönüklük	A 1-20 arası	80	3,99	,700	,950	,417
	B 21-40 arası	86	4,03	,741		
	C 41-60 arası	69	3,89	,767		
	D 61 ve üzeri	69	4,09	,620		
Sorumluluk	A 1-20 arası	80	3,91	,730	,269	,848
	B 21-40 arası	86	3,96	,696		
	C 41-60 arası	69	3,86	,759		
	D 61 ve üzeri	69	3,94	,693		
Uyumluluk	A 1-20 arası	80	3,87	,695	,738	,530
	B 21-40 arası	86	3,95	,625		
	C 41-60 arası	69	3,84	,650		
	D 61 ve üzeri	69	3,98	,569		
Gelişime Açıklık	A 1-20 arası	80	3,83	,790	1,502	,214
	B 21-40 arası	86	4,00	,745		
	C 41-60 arası	69	3,81	,828		
	D 61 ve üzeri	69	4,01	,656		
Duygusal Denge	A 1-20 arası	80	2,36	,719	,920	,431
	B 21-40 arası	86	2,31	,727		
	C 41-60 arası	69	2,32	,678		
	D 61 ve üzeri	69	2,17	,717		

*p<.05

Tablo 12'ye göre, ODÖ ve BFKÖÖ'nün alt boyutlarının öğretmen sayısı değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (Anova) yapılmıştır. Test sonuçlarına göre, ODÖ ve BFKÖÖ'den alınan puanların öğretmen sayısına göre anlamlı bir biçimde farklılaşmadığı görülmüştür.

Tablo 13. ODÖ ve BFKÖÖ'nün Spearman Korelasyon testi

		Dışadönüklük	Sorumluluk	Uyumluluk	Gelişime Açıklık	Duygusal Denge
Olumsuz Davranış Ölçeği	r	-,312**	-,325**	-,383**	-,080	,401**
	P	,000	,000	,000	,165	,000
	N	304	304	304	304	304

Tablo 13'e göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin, ODÖ ve BFKÖÖ'nün arasında ilişki olup olmadığını ortaya çıkarmak adına spearman korelasyon testi uygulanmıştır. Test sonucuna göre, ODÖ ile dışadönüklük, sorumluluk ve uyumluluk alt boyutları arasında negatif yönde zayıf ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilirken, duygusal denge alt boyutuyla pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Tablo 14. Beş Faktör Kişiliğin Olumsuz Davranışları Açıklamasına İlişkin Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler	B	SH	Beta	t	p	VIF	Düzeltilmiş R ²
Dışadönüklük	-,261	,102	-,195	-2,558	,011*	2,374	,261
Sorumluluk	-,213	,126	-,160	-1,687	,093	3,696	
Uyumluluk	-,494	,133	-,331	-3,712	,000*	3,258	
Gelişime Açıklık	,604	,100	,482	6,025	,000*	2,629	
Duygusal Denge	,240	,104	,180	2,318	,021*	2,468	
R=,523 R ² =,273 F=22,410 p=,000	Bağımlı değişken=Olumsuz Davranışlar						

Beş faktör kişilik özelliklerinden olan; dışadönüklük (B=-261; p<.05), uyumluluk (B=-494; p<.05) olumsuz davranışları negatif yönde anlamlı bir şekilde yordadığı saptanırken, gelişime açıklık (B=604; p<.05) ve duygusal denge (B=,240; p<.05) ise olumsuz davranışları pozitif yönde anlamlı bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir.

5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmanın beşinci bölümünde, hem teorik hem de yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgular sonuç başlığı altında özetlenmiştir. Ayrıca elde edilen sonuçlar, literatürdeki benzer çalışmaların sonuçları kapsamında tartışılmıştır. Son olarak, bu bölümde çalışma kapsamında bazı önerilerde bulunulmuştur.

5.1. Tartışma

Çalışmada, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin karşılaştıkları psikolojik yıldırma davranışları ile kişilik özellikleri arasında bulunan ilişki hem teorik hem de ampirik olarak analiz edilmiştir. Bu bağlamda, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin psikolojik yıldırma

davranışlarından nasıl etkilendikleri ve öğretmenlerin kişilik özellikleri ve kişilik özellikleri ile olumsuz davranışlara maruz kalma durumları arasındaki ilişkinin nasıl olduğu ortaya konmuştur.

Elde edilen bulgulardan, araştırmaya katılan kişilerin çoğunluğu erkek öğretmenlerden oluşmuş ve katılımcıların %61'i evli, %79'u lisans mezunu, %59'u 1-5 yıl hizmet yılına sahip ve yaş ortalamaları bakımından en fazla %23 ile 31-35 yaş arasındadır. Katılımcıların çoğunluğu (%74), işyerinde olumsuz davranışlara maruz kalmamış ve sadece %26'sı bazı olumsuz davranışlara maruz kalmıştır. Görüldüğü gibi bu sonuç, çalışmaya destek veren beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin olumsuz davranışlara nadiren maruz kaldıklarının bir göstergesidir. Bu sonuç, literatürdeki birçok bulgudan farklıdır. Çünkü bu çalışmada %26'lık oran oldukça düşüktür. Fakat literatürdeki kimi çalışmalar, bu oranı oldukça yüksek bulmuşlardır. Örneğin, Baş ve Oral (2012) çalışmalarında, kurumda çalışan kişilerin zorbalığa maruz kalma oranını %44 olarak belirlemişlerdir. Bu oran uluslararası verilerle de karşılaştırıldığında oldukça yüksektir. Benzer şekilde, Ayan (2011) araştırmasında, üniversitede çalışan araştırma görevlilerine yönelik psikolojik yıldırma/mobing üzerine bir çalışma yapmıştır. Bu iki çalışma, mevcut çalışmada elde edilen sonuç ile paralel değildir. Fakat bu çalışmanın sonucu ile benzerlik gösteren çalışmalar da söz konusudur. Örneğin, Üstün ve Pulur (2017) araştırmalarında, öğretim elemanlarının olumsuz davranışlara maruz kalma seviyelerini incelemiş ve katılımcılar bu tarz davranışlara nadiren maruz kaldıklarını söylemişlerdir.

5.1.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Olumsuz Davranış ve Kişilik Özellikleri

Araştırma bulgularına göre cinsiyet değişkeni incelenmiş, olumsuz davranışlara maruz kalma düzeylerinde anlamlı bir farklılığa rastlanılmamıştır. Kişilik özellikleri alt boyutlarından dışadönüklük, sorumluluk ve uyumluluk alt boyutlarında anlamlı bir farklılık tespit edilirken gelişime açıklık ve duygusal denge alt boyutlarında anlamlı bir farklılığa rastlanılmamıştır. Bulgular incelendiğinde anlamlı fark yaratacak düzeyde olmasa da olumsuz davranışlara maruz kalma oranının erkeklerde kadınlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Olumsuz davranışlara erkeklerin daha fazla maruz kalıyor olmasının sebebinin toplumda erkeklerin duygusal olarak daha güçlü olduklarının düşünülmesi, kadınların daha

duygusal olduğu düşüncesi ile kadınlara daha hassas davranılıyor olmasından kaynaklandığı düşünölmektedir.

Kişilik özellikleri alt boyutlarından dışadönüklük, sorumluluk ve uyumluluk düzeylerinde kadınların erkeklerden yüksek olduğu saptanmıştır. Katılım sağlayan öğretmenlerin pek çoğunun ataerkil bir toplumda yetişmiş olması ve ataerkil toplumlarda çok küçük yaşlardan itibaren ailede anneye yardım etmekle görevlendirilen kız çocuklarının sorumluluk duygusunu küçük yaşta benimsemiş olmaları sebebiyle kadınların kişilik alt boyutlarından olan sorumluluk düzeylerinin erkeklerden daha yüksek çıktığı düşünölmektedir. Dışadönüklük düzeyinin ise kadınların kelime hafızasının erkeklerden daha yüksek olması nedeniyle kadınların kendilerini erkeklerden daha iyi ifade edebildikleri düşüncesi ile erkek katılımcıların dışadönüklük düzeyinden yüksek çıktığı düşünölmektedir. Kadınların uyumluluk oranının erkeklerden yüksek çıkmasının sebebinin ise gene benzer sebeplerle dışadönüklük, gelişime açıklık gibi kişilik özellikleri ile ilişkili olarak uyum sağlamada erkeklere göre daha başarılı oldukları düşünölmektedir.

Alan yazında olumsuz davranışların cinsiyet değişkeni açısından araştırma sonuçlarıyla benzerlik gösteren çalışmalar bulunmaktadır.

Ayan (2011) üniversitede çalışan araştırma görevlilerine yönelik psikolojik yıldırma/mobing üzerine yaptığı bir çalışmada, kadın ve erkeklerin olumsuz davranış düzeylerinde anlamlı bir farklılık olmadığını belirtmiştir. Baş ve Oral (2012) kurumda çalışan kişilerin mobbing davranışı ve kişilik özellikleriyle ilişkisini inceledikleri çalışmada, cinsiyet değişkenine göre olumsuz davranış düzeylerinde anlamlı bir farklılık olmadığını belirtmişlerdir. Üstün ve Pulur (2017) spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının mobbing algı düzeylerini inceledikleri çalışmada, öğretim elemanlarının olumsuz davranışa maruz kalma düzeylerinde cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Günel (2010) işletmelerde yıldırma olgusu ve yıldırma mağdurlarının kişilik özelliklerini incelediği çalışmada, kadın çalışanların olumsuz davranışlara maruz kalma düzeyleri ile erkek çalışanların olumsuz davranışlara maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığını saptamıştır.

Araştırma sonuçlarının aksine Gülova ve Canbuldu (2021) çalışanların mobbing (psikolojik yıldırma) davranışına maruz kalma algısı ile kişilik tipleri ve demografik

özellikleri arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmada, cinsiyete göre çalışan bireylerin olumsuz davranışa maruz kalma düzeylerinde anlamlı farklılık olduğunu tespit etmişlerdir.

Alan yazında kişilik özelliklerini cinsiyet değişkeni açısından inceleyen çalışmalar bulunmaktadır.

İnalı ve Zekioğlu (2020) su sporlarıyla uğraşan sporcuların beş faktör kişilik yapıları ve öfke ifade tarzları arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmada, kişilik özelliklerinden dışadönüklük alt boyutunda cinsiyete göre anlamlı farklılık olmadığını belirtirlerken, uyumluluk, duygusal denge alt boyutlarında anlamlı farklılık olduğunu saptamışlardır. Mete (2006) iköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin kişilik özellikleri ile iş tatminleri arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmada, katılımcıların dışadönüklük, duygusal denge, gelişime açıklık, uyumluluk ve sorumluluk alt boyutlarında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Tortop, Çalışkan ve Dinçer (2012) öğretmen adaylarının kişilikleri ile düşünme stilleri arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmada, öğretmen adaylarının cinsiyet değişkenine göre kişilik özelliklerinin alt boyutlarından sorumluluk düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğunu belirtirlerken, diğer alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olmadığını belirtmişlerdir.

5.1.2. Medeni Durum Değişkenine Göre Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Olumsuz Davranış ve Kişilik Özellikleri

Araştırma bulgularına göre medeni durum değişkeni incelenmiş, olumsuz davranışlara maruz kalmada anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Kişilik özellikleri alt boyutlarından dışadönüklük ve uyumluluk alt boyutlarında, anlamlı bir farklılık tespit edilirken, sorumluluk, gelişime açıklık ve duygusal denge alt boyutlarında anlamlı bir farklılığa rastlanılmamıştır.

Bulgular incelendiğinde bekâr beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin evli beden eğitimi ve spor öğretmenlerinden daha fazla olumsuz davranışlara maruz kaldığı saptanmıştır. Bu durumun sebebinin gerek okul müdürü gerekse meslektaşları tarafından bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere göre daha az sorumluluğa sahip olmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Daha az sorumluluğu olduğu gerekçesiyle daha fazla vakitleri olduğu düşünülen bekâr öğretmenlere yapabileceğinden daha fazla görev veriliyor olabileceği ve çoğunlukla evli öğretmenlerin bekâr öğretmenlerin yaşlarından büyük olabileceği dolayısıyla mesleki tecrübelerinin fazla olduğu, bekâr öğretmenlerin daha tecrübesiz olduğunun

düşünülmesi sebebiyle olumsuz davranışlara bekârların evlilerden daha fazla maruz kaldıkları düşünülmektedir.

Kişilik özelliklerinden dışadönüklük düzeyinin evli öğretmenlerde bekâr öğretmenlerden yüksek olduğu görülmektedir. Bireyler evlendikten sonra eşlerinin ailesi ve arkadaşları ile de tanışmakta ve varolan çevreleri iki katına çıkmaktadır. Bu durumun dışadönüklük seviyelerine pozitif yönde etki ettiği düşünülmektedir. Uyumluluk düzeyinin evli öğretmenlerde bekâr öğretmenlerden yüksek olduğu tespit edilmiştir. Evli öğretmenlerin eşini ve varsa çocuklarını da düşünerek hareket etmek zorunda olduklarından çevreye karşı daha uyumlu davranışlar gösterdiği ve böylece bekâr öğretmenlere göre uyumluluk düzeylerinin yüksek çıktığı düşünülmektedir.

Alan yazında olumsuz davranışları medeni durum değişkeni açısından inceleyen çalışmalar bulunmaktadır.

Baş ve Oral (2012) kurumda çalışan kişilerin mobbing davranışı ve kişilik özellikleriyle ilişkisini inceledikleri çalışmada, medeni durum değişkenine göre olumsuz davranış düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğunu belirlemişlerdir. Olumsuz davranışlara maruz kalma düzeylerinin evli bireylerde bekâr bireylerden daha düşük olduğunu tespit etmişlerdir. Ayan (2011) üniversitede çalışan araştırma görevlilerine yönelik psikolojik yıldırma/mobbing üzerine yaptığı çalışmada, araştırma görevlilerinin medeni durumları ile olumsuz davranışlara maruz kalma durumları arasında anlamlı bir farklılık olmadığını saptamıştır. Gülova ve Canbuldu (2021) çalışanların mobbing davranışına maruz kalma algısı ile kişilik tipleri ve demografik özellikleri arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada, çalışan bireylerin olumsuz davranışa maruz kalma düzeylerinin arasında anlamlı bir farklılık olmadığını belirlemişlerdir. Günel (2010) işletmelerde yıldırma olgusu ve yıldırma mağdurlarının kişilik özelliklerini incelediği çalışmada, çalışanların medeni durumuna göre olumsuz davranışlara maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir.

Alan yazında kişilik özelliklerini medeni durum değişkeni açısından inceleyen az sayıda çalışmaya rastlanmıştır. Mete (2006) ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin kişilik özellikleri ile iş tatminleri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada, katılımcıların medeni durumuna göre dışadönüklük, duygusal denge, gelişime açıklık, uyumluluk ve sorumluluk alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olmadığını belirlemiştir.

5.1.3. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Olumsuz Davranış ve Kişilik Özellikleri

Araştırma bulgularına göre eğitim durumu değişkeni incelenmiş, olumsuz davranışlarında ve kişilik özelliklerinde anlamlı bir farklılığa rastlanılmamıştır.

Bulgular incelendiğinde araştırmaya katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin çoğunlukta lisans eğitim düzeyine sahip (%79,9) olduğu görülmektedir. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin olumsuz davranışlara maruz kalma düzeylerinde ve kişilik özelliklerinde lisans ya da yüksek lisans mezunu olmalarının bir önemi olmadığı görülmektedir. Bu durumun sebebinin olumsuz davranışlarda bulunan bireylerin, öğretmenlerin eğitim düzeyleri ile ilgilenmediklerden kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Alan yazında olumsuz davranışlara maruz kalma ve kişilik özelliklerinin araştırdığı çalışmalar mevcuttur.

Baş ve Oral (2012) kurumda çalışan kişilerin mobing davranışı ve kişilik özellikleriyle ilişkisini inceledikleri çalışmada, eğitim düzeyi değişkenine göre olumsuz davranışa maruz kalma düzeylerinde anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Gülova ve Canbuldu (2021) çalışanların mobing (psikolojik yıldırma) davranışına maruz kalma algısı ile kişilik tipleri ve demografik özellikleri arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmada, çalışan bireylerin eğitim durumuna göre olumsuz davranışa maruz kalma düzeylerinde anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmişlerdir. İnallı ve Zekioğlu (2020) su sporlarıyla uğraşan sporcuların beş faktör kişilik yapıları ve öfke ifade tarzları arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmada, kişilik özelliklerinden sorumluluk alt boyutunda eğitim durumuna göre anlamlı farklılık olduğunu belirtirlerken, diğer alt boyutlarda anlamlı farklılık olmadığını belirlemişlerdir.

5.1.4. Okul Müdürü Cinsiyeti Değişkenine Göre Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Olumsuz Davranış ve Kişilik Özellikleri

Araştırma bulgularına göre okul müdürü cinsiyeti değişkeni incelenmiş, olumsuz davranışlarında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Ayrıca kişilik özelliklerinin sorumluluk alt boyutu dışında dışadönüklük, uyumluluk, gelişime açıklık ve duygusal denge alt boyutlarında anlamlı bir farklılığa rastlanılmamıştır.

Okul müdürü kadın olan okullarda çalışan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin müdürü erkek olan okullarda çalışan beden eğitimi ve spor öğretmenlerine göre olumsuz davranışlara maruz kalma düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Okul müdürlerinin büyük bir kısmının erkek olması kadın müdür olan okul sayısının az olması sebebiyle dağılımın orantısız olduğu görülmektedir. Sonuçların eşit dağılım olmadığı için yanıltıcı çıkmış olabileceği düşünülmektedir. Bir diğer açıdan bakıldığında ise erkeklerin daha otoriter görünüyor olabileceği düşüncesi ile okul içerisinde çalışan öğretmenler arasında meslektaşlarına olumsuz davranışlarda bulunmaya çekiniyor olabileceklerinden kadın müdürü olan okullardaki öğretmenlere göre olumsuz davranışlara maruz kalma düzeylerinin düşük olduğu düşünülmektedir. Kişilik özelliklerinin alt boyutlarından olan sorumluluk düzeylerinin de benzer sebeplerden erkek müdür olan okullardaki öğretmenlerin olumsuz davranışlara maruz kalma düzeylerinin kadın müdür olan okullardaki öğretmenlerden düşük olduğu söylenebilir.

Alan yazın incelendiğinde müdür cinsiyeti değişkeninin olumsuz davranışlar ve kişilik özelliklerine etkisini inceleyen bir araştırma bulunamamıştır.

5.1.5. Yaş Değişkenine Göre Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Olumsuz Davranış ve Kişilik Özellikleri

Araştırma bulgularına göre yaş değişkeni incelenmiş, olumsuz davranışlarında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Test sonuçlarına göre, anlamlılığın 25 yaş ve altı ile 46 yaş ve üzeri gruplarından kaynaklandığı saptanmıştır. Ayrıca kişilik özelliklerinin alt boyutları ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Bulgular incelendiğinde 25 yaş ve altı beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin olumsuz davranışlara maruz kalma düzeyi, 46 yaş ve üzeri beden eğitimi ve spor öğretmenlerinden yüksek olduğu görülmektedir. Bu durumun 46 yaş ve üzeri öğretmenlerin gerek mesleki tecrübelerine gerekse yaşlarına saygı duyulmasından kaynaklanabileceği, 25 yaş ve altı öğretmenlerin ise yeni atanmış öğretmen olabilecekleri ve hem mesleki hem de hayat tecrübelerinin az olması, olumsuz davranışlarla karşılaştıklarında üstesinden nasıl gelmeleri gerektiğini henüz bilmiyor olabilecekleri sebebiyle olumsuz davranışlara maruz kalma düzeylerinin yüksek çıktığı düşünülmektedir. Aynı zamanda 25 yaş ve altı öğretmenler okulda en genç öğretmenler olmaları ve daha dinamik, enerjik oldukları düşüncesiyle, yaşları büyük öğretmenler ve okul müdürü tarafından iş yüklerinin artırılmaya çalışılması sırasında

psikolojik baskılar ile karşılaşabileceklerinden olumsuz davranışlara maruz kalma düzeylerinin yüksek çıktığı söylenebilir. Öğretmenlerin kişilik özelliklerinin yaşlarına göre farklılaşmaması, kişilik özellikleri ile yaşın bir ilişkisi olmadığını göstermektedir.

Alan yazında kişilik özelliklerinin yaş değişkeni açısından araştırma sonuçlarının aksini gösteren çalışmalar bulunmaktadır.

Baş ve Oral (2012) kurumda çalışan kişilerin mobbing davranışı ve kişilik özellikleriyle ilişkisini inceledikleri çalışmada, yaşa göre olumsuz davranışa maruz kalma düzeylerinde anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Ayan (2011) üniversitede çalışan araştırma görevlilerine yönelik psikolojik yıldırma/mobbing üzerine yaptığı bir çalışmada araştırma görevlilerinin yaşı ile olumsuz davranışlara maruz kalma durumları arasında anlamlı bir farklılık olmadığını saptamıştır.

Alan yazında kişilik özelliklerinin yaş değişkeni açısından araştırma sonuçlarıyla benzerlik gösteren çalışmalar bulunmaktadır.

İnalı ve Zekioğlu (2020) su sporlarıyla uğraşan sporcuların beş faktör kişilik yapıları ve öfke ifade tarzları arasındaki ilişkisini inceledikleri çalışmada, kişilik özelliklerinin tüm alt boyutlarında yaşa göre anlamlı farklılık olmadığını belirtmişlerdir. Mete (2006) ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin kişilik özellikleri ile iş tatminleri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada, katılımcıların yaşa göre dışadönüklük, duygusal denge, gelişime açıklık, uyumluluk ve sorumluluk alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir. Tortop, Çalışkan ve Dinçer (2012) öğretmen adaylarının kişilikleri ile düşünme stilleri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada, öğretmen adaylarının yaşa göre kişilik özelliklerinde anlamlı bir farklılık olmadığını saptamışlardır.

5.1.6. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Olumsuz Davranış ve Kişilik Özellikleri

Araştırma bulgularına göre mesleki kıdem değişkeni incelenmiş, olumsuz davranışlarında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Anlamlı farklılığın 1-5 yıl ile 21 yıl ve üzeri gruplarından kaynaklandığı saptanmıştır. Kişilik özelliklerinin alt boyutları ile mesleki kıdem arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Bulgular incelendiğinde 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden çok daha az olumsuz davranışlara maruz kaldıkları görülmektedir. Bu durumun sebebinin çok uzun zamandır mesleğini icra etmekte olan 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin artık alanlarında edindikleri tecrübeler neticesinde özgüven seviyelerinin de artmış olabileceği ve olumsuz davranış gösteren insanlara nasıl davranmaları gerektiğini öğrenmiş olmalarından dolayı 1-5 yıl mesleki tecrübeye sahip olan öğretmenlere göre çok daha az olumsuz davranışlara maruz kaldıkları düşünülmektedir.

Alan yazın incelendiğinde mesleki kıdem değişkeninin olumsuz davranışlara maruz kalma ve kişilik özellikleri üzerindeki etkisini inceleyen araştırmalar mevcuttur.

Mete (2006) iköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin kişilik özellikleri ile iş tatminleri arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmada katılımcıların mesleki kıdem değişkenine göre dışadönüklük, duygusal denge, gelişime açıklık, uyumluluk ve sorumluluk alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir. Kayış (2019) öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranışları ile mobing yaşamaları arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmada, 1-20 çalışma yılı kıdeme sahip öğretmenlerin daha fazla mobing yaşadığını, en az mobing yaşantısının ise 31 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerde olduğunu saptamıştır.

5.1.7. Mevcut Kurumdaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Olumsuz Davranış ve Kişilik Özellikleri

Araştırma bulgularına göre mevcut kurumdaki hizmet süresi değişkeni incelenmiş, olumsuz davranışlarında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Anlamlı farklılığın 1-5 yıl ile 11 yıl ve üzeri gruplarından kaynaklandığı saptanmıştır. Kişilik özelliklerinin alt boyutları ile mevcut kurumdaki hizmet süresi arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Bulgular incelendiğinde 11 yıldan uzun süredir mevcut kurumda hizmet vermekte olan öğretmenlerin, 1-5 yıldır mevcut kurumda hizmet veren öğretmenlerden daha fazla olumsuz davranışlara maruz kaldıkları görülmektedir. Bu durumun kurum içerisinde statü ve baskınlık kurma, rekabet gibi duyguların aynı kurumda hizmet süresi arttıkça daha ağır basmaya başlamış olması sebebiyle tecrübe yılı arttıkça olumsuz davranışlara maruz kalma oranının da arttığı şeklinde düşünülmektedir. Aynı zamanda kurum müdürlerinin uzun süredir çalışmakta olan öğretmenlere sözlerini dinletemeyeceğinden endişe etmelerinden kaynaklı olarak 11

yıldan uzun süredir mevcut kurumda çalışan öğretmenlerin 1-5 yıldır çalışan öğretmenlerden daha fazla olumsuz davranışlara maruz kalıyor olabilecekleri düşünülmektedir.

Alan yazın incelendiğinde mevcut kurumdaki hizmet süresi değişkeninin olumsuz davranışlar ve kişilik özelliklerine etkisini inceleyen bir araştırma bulunamamıştır.

5.1.8. Mevcut Kurumdaki Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Olumsuz Davranış ve Kişilik Özellikleri

Araştırma bulgularına göre mevcut kurumdaki öğretmen sayısı değişkeni incelenmiş, olumsuz davranışlarda ve kişilik özelliklerinde anlamlı farklılık olmadığı görülmüştür.

Bulgular detaylı incelendiğinde anlamlı farklılık oluşturacak kadar büyük bir farklılık olmasa da öğretmen sayısı arttıkça olumsuz davranışlara maruz kalma düzeylerinin azaldığı görülmektedir. Bu durumun sebebinin kurum içerisindeki kişi sayısı arttıkça öğretmenlerin uyum sağlayabileceği bireylerin sayısının artıyor olabileceği böylece kurum içerisinde yalnız kalma oranının düşüyor olabileceği ve bir grup ile hareket eden bireyin kendini daha güçlü hissediyor olabileceği dolayısıyla olumsuz davranışlara maruz kalma oranının azaldığı düşünülmektedir. Bunun yanı sıra işi yapabilecek öğretmen sayısı arttıkça birey üzerindeki iş yükünün azalmasıyla kişi daha verimli çalışabileceğinden olumsuz davranışlara maruz kalma düzeyinin de azaldığı söylenebilir. Mevcut kurumdaki öğretmen sayısından bireylerin kişilik özelliklerinin etkilenmediği görülmektedir.

Alan yazın incelendiğinde mevcut kurumdaki öğretmen sayısı değişkeninin olumsuz davranışlar ve kişilik özelliklerine etkisini inceleyen bir araştırma bulunamamıştır.

5.1.9. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Olumsuz Davranış ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki

Öğretmenlerin olumsuz davranışlara maruz kalma düzeyleri ile kişilik özelliklerinin ilişkisi incelenmiş ve olumsuz davranışlara maruz kalma durumu ile dışadönüklük, sorumluluk ve uyumluluk alt boyutları arasında negatif yönde zayıf ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilirken, duygusal denge alt boyutuyla pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Olumsuz davranışlara maruz kalan öğretmenlerin kendilerini baskı altında hissediyor olabilecekleri ve dolayısıyla daha içine kapanık bireyler haline gelebildikleri düşüncesiyle

olumsuz davranışlara maruz kalma düzeyi arttıkça dışadönüklük seviyelerinin azalıyor olmasının tesadüfı olmadığı düşünölmektedir. Aynı zamanda dışadönüklük seviyesi yükseldikçe bireylerin olumsuz davranışlar karşısında daha öz güvenli bir duruş sergileyebilecekleri düşüncesiyle olumsuz davranışlara maruz kalma seviyelerinin de azaldığı düşünölmektedir.

Olumsuz davranışlara maruz kalma düzeyi arttıkça kişilik özelliklerinin alt boyutu olan sorumluluk düzeyinin azaldığı görölmektedir. Bu durumun baskı altında kalan öğretmenlerin psikolojilerini kötü yönde etkilemesi ile işlerine yeterince konsantre olamadıkları dolayısıyla sorumluluklarını yerine getirmede yeterince istekli olmadıklarından kaynaklanabileceği düşünölmektedir. Buna ek olarak tükenmişlik seviyelerinin artmış olabileceğinden mesleklerine olan sorumluluklarını yerine getirmede isteksizlik yarattığından sorumluluk düzeylerinin azaldığı söylenebilir. Aynı zamanda sorumluluk seviyesi yükseldikçe bireyin işlerini vaktinde ve zamanında yerine getiriyor olmasının kişiye olan güven ve saygının artmasına neden olabileceğinden olumsuz davranışlara maruz kalma düzeylerini azaltıyor olabileceği de düşünölmektedir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin olumsuz davranışlara maruz kalma düzeyi arttıkça kişilik özelliklerinin alt boyutlarından olan uyumluluk düzeylerinin azaldığı görölmektedir. Çalıştığı alanda olumsuz davranışlara maruz kalan bireylerin duygu durumlarının genellikle huzursuz, mutsuz olduğu, kendilerini çalıştıkları alana ait hissedememe durumunun yaşanabileceğinden ve baskı altında hissetmelerinden kaynaklı olarak uyum sağlamak zorlanabilecekleri veya uyum sağlamak istemeyeceklerinden, uyumluluk düzeylerinde azalma olduğu düşünölmektedir.

Olumsuz davranışlara maruz kalma düzeyleri arttıkça kişilik özelliklerinden duygusal denge alt boyutunun da arttığı görölmektedir. Olumsuz davranışlara maruz kalan bireylerin psikolojisinin kötü yönde etkilendiği ve duygu durum bozukluklarının görölüyor olabileceği düşünölmekte dolayısıyla duygusal denge alt boyutunun artıyor olmasının tesadüfı olmadığı düşünölmektedir. Aynı şekilde duygusal denge seviyesi yüksek bireylerin olumsuz davranışlara maruz kalma düzeyini de arttırıyor olabileceği söylenebilir.

5.1.10. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Kişilik Özelliklerinin Olumsuz Davranışlara Maruz Kalmasını Açıklamasına İlişkin Regresyon Analizi

Kişilik özelliklerinden olan; dışadönüklük, uyumluluk olumsuz davranışlara maruz kalmayı negatif yönde anlamlı bir şekilde yordadığı saptanırken, gelişime açıklık ve duygusal denge ise olumsuz davranışlara maruz kalmayı pozitif yönde anlamlı bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir.

Bulgular incelendiğinde sonuçların korelasyon testi sonuçlarıyla benzer çıktığı görülmektedir. Olumsuz davranış düzeyleri arttıkça uyumluluk ve dışadönüklük düzeylerinin azaldığı görülürken, gelişime açıklık ve duygusal denge düzeylerinin arttığı görülmektedir. Olumsuz davranışlara maruz kalma düzeyleri azaldıkça, öğretmenlerin uyumlu bireyler olma ve dışadönük bireyler olma ihtimallerinin artacağı düşünülmektedir.

Alan yazın incelendiğinde mobing ile kişisel özellikler arasındaki ilişkiyi inceleyen çok fazla ulusal çalışma olmadığı görülmüştür. Gülova ve Canbuldu (2021) araştırmalarında, demografik faktörler ile kişilik kavramı arasındaki ilişki incelemiş, çalışanların farklı demografik faktörlere ve kişilik özelliklerine göre mobing algılarının değerlendirilmesini yapmışlardır. Elde ettikleri bulgularda, çalışanların kişilik özelliklerinin “duygusal denge”, “dışadönüklük”, “gelişime açıklık”, “uyumluluk” ve “sorumluluk” boyutları ile mobing davranışına maruz kalma algıları arasında negatif yönde bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuç, çalışmada elde edilen sonuç ile aynı doğrultudadır. Benzer şekilde, Günel (2010) mobing mağdurları ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemiş, dışadönüklük özelliği ile yıldırma arasında ilişki olduğu tespit edilirken, kibar, sabırlı ve strese karşı dayanıklı kişilerin mobinge uğrama olasılıklarının daha fazla olduğunu belirlemiştir. Farklı olarak, Kul ve ark. (2013) beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mobinge maruz kalma durumlarını değerlendirdikleri çalışmada, öğretmenlerin düşük düzeyde mobing yaşadıklarını tespit etmişlerdir. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ve mobinge maruz kalma alt boyutları incelendiğinde, uyum alt boyutu ile mobing arasında pozitif orta düzeyde anlamlı ilişki, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutları ile mobing arasında negatif ve düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğunu saptamışlardır.

5.2. Sonuç

Beden eğitimi ve spor öğretmenleri, eğitimin her seviyesinde (anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise) hizmet veren kişilerdir. Bu kişilerin mesleklerinden dolayı fiziksel ve ruhsal olarak sağlam, sağlıklı, hareketlerini kontrol edebilen, hoşgörülü, sorumluluk sahibi, dinamik, girişimci ve cesur gibi bazı özelliklere sahip olmaları oldukça önemlidir. Çünkü beden eğitimi

ve spor öğretmenlerinin kişilik özellikleri, kendilerine karşı yapılan psikolojik yıldırma davranışlarına vereceği tepkisinde büyük önem arz etmektedir.

Elde edilen bulgulardan, araştırmaya katılan kişilerin çoğunluğu erkek öğretmenlerden oluşmuştur ve katılımcıların %61'i evli, %79'u lisans mezunu, %59'u 1-5 yıl arasında hizmet yılına sahip ve yaş ortalamaları bakımından en fazla %23 ile 31-35 yaş arasındadır. Katılımcıların çoğunluğu (%74) işyerinde zorbalığa maruz kalmamıştır ve sadece %26'sı bazı zorbalık/olumsuz davranışlara maruz kalmıştır.

Cinsiyet değişkenine göre olumsuz davranışlara maruz kalma düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Beş faktör kişilik özelliklerinin dışadönüklük, sorumluluk ve uyumluluk alt boyutlarında anlamlı bir farklılık tespit edilirken gelişime açıklık ve duygusal denge alt boyutlarında anlamlı bir farklılığa rastlanılmamıştır.

Medenî durum değişkenine göre olumsuz davranışlara maruz kalma düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Kişilik özelliklerinin dışadönüklük ve uyumluluk alt boyutlarında, anlamlı bir farklılık tespit edilirken, sorumluluk, gelişime açıklık ve duygusal denge alt boyutlarında, anlamlı bir farklılığa rastlanılmamıştır.

Eğitim durumu değişkenine göre olumsuz davranışlara maruz kalma düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Kişilik özelliklerinin dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, gelişime açıklık ve duygusal denge alt boyutlarında anlamlı bir farklılığa rastlanılmamıştır.

Okul müdürü cinsiyeti değişkenine göre olumsuz davranışlara maruz kalma düzeylerinde anlamlı farklılık belirlenmiştir. Kişilik özelliklerinin sorumluluk alt boyutu dışında dışadönüklük, uyumluluk, gelişime açıklık ve duygusal denge alt boyutlarında anlamlı bir farklılığa rastlanılmamıştır.

Yaş değişkenine göre olumsuz davranışlara maruz kalma düzeylerinde anlamlı farklılık saptanmıştır. Anlamlı farklılığın 25 yaş ve altı ile 46 yaş ve üzeri gruplarından kaynaklandığı belirlenmiştir. Kişilik özelliklerinin alt boyutları ile yaş aralığı arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Meslekî kıdem değişkenine göre olumsuz davranışlara maruz kalma düzeylerinde anlamlı farklılık saptanmıştır. Anlamlı farklılığın 1-5 yıl ile 21 yıl ve üzeri gruplarından

kaynaklandığı belirlenmiştir. Kişilik özelliklerinin alt boyutları ile yaş aralığı arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Hizmet süresi değişkenine olumsuz davranışlara maruz kalma düzeylerinde anlamlı farklılık saptanmıştır. Anlamlı farklılığın 1-5 yıl ile 11 yıl ve üzeri gruplarından kaynaklandığı belirlenmiştir. Kişilik özelliklerinin alt boyutları ile yaş aralığı arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Öğretmen sayısı değişkenine göre olumsuz davranışlara maruz kalma düzeylerinde ve kişilik özelliklerinde anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Olumsuz davranış ve kişilik özellikleri arasındaki ilişki testi değişkenine göre olumsuz davranışlara maruz kalma durumu ile dışadönüklük, sorumluluk ve uyumluluk alt boyutları arasında negatif yönde zayıf ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilirken, duygusal denge alt boyutuyla pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kişilik özelliklerinin olumsuz davranışlara maruz kalmasını açıklamasına ilişkin yapılan regresyon analizi sonucuna göre kişilik özelliklerinden olan; dışadönüklük, uyumluluk olumsuz davranışlara maruz kalmayı negatif yönde anlamlı bir şekilde yordadığı saptanırken, gelişime açıklık ve duygusal denge ise olumsuz davranışlara maruz kalmayı pozitif yönde anlamlı bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir.

5.3. Öneriler

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleklerinden dolayı bazı psikolojik yıldırma davranışları ile karşılaşmaları olasıdır. Bu davranışlara karşı gösterdikleri tepkiler öğretmenlerin kişilik tiplerine göre değişiklik gösterebilmektedir. Bu bağlamda, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin karşılaştıkları psikolojik yıldırma davranışlarına karşı nasıl tepki vermeleri konusunda, çalışma kapsamında bazı önerilerde bulunulmuştur. Bu öneriler aşağıda sıralanmıştır:

- Olumsuz davranışlara karşı (psikolojik yıldırma, taciz, mobing vb.) hem kişisel hem de kurumsal olarak mücadele edilmeli ve kurumlara bu tarz davranışlar olmaması için daha etkili çalışmalar yapmaları önerilmektedir.
- Özellikle okullarda, devlet kurumlarında mobing bölümleri oluşturulmalı veya var olan bu tarz birimlerin daha etkili çalışmasına imkân verilmelidir.

- Mobing davranışlarının olmaması için kurumların alt yapıları ve ortamlarının hazır hâle getirilmesi oldukça önemlidir.
- Mobing uygulanan kişilere/yöneticilere karşı örgütteki kişilerin beraber olması ve mobing uygulanan kişilerin her zaman yanında olunması gerekmektedir.
- Öğretmenlere ve okul yöneticilerine karşı, psikolojik yıldırma/mobing ile ilgili seminerler, konferans ve paneller verilerek farkındalığın oluşturulması sağlanmalıdır. Özellikle öğretmenlerin, yöneticilerin öfkelerini kontrol edebilmeleri ve haksızlık karşısında kendilerini ifade edebilmelerine yönelik beceri ve yetenekler elde etmeleri ile ilgili çalışmaların yapılması da oldukça önemlidir.
- Eğitim sektöründe çalışan kişilere, yıldırma davranışları ile nasıl başedebilecekleri konusunda yasal desteğin sağlanması, hem kurumların prestiji hem de öğrencilerin geleceği için gereklidir.
- Eğitim kurumlarındaki örgütsel iletişimin sağlıklı olabilmesi için birimlerin oluşturulması da önerilmektedir.
- Eğitim kurumlarında yıldırma davranışlara maruz kalmış kişilerin belirlenerek, onların korunmaya alınması ve gerekli legal düzenlemelerin müdürlükler/bakanlıklar ile işbirliği içinde yürütülmesi önerilmektedir.

Özet olarak, okul iklimini iyileştirmek için birlikte çalışan veliler, öğretmenler ve yöneticilerden oluşan bir çalışma koalisyonunun oluşturulması, öğrencilere eğitim boyunca olumlu bir deneyim sağlaması mümkündür. Beden eğitimi ve spor öğretmenleri performans düzeyleri ne olursa olsun tüm öğrencileri katılmaya teşvik eden bir iklim yaratmada çok önemli bir rol oynamaktadır. Bu sebeple, mobing/psikolojik yıldırma gibi olumsuz koşulların okul ortamında olmaması için herkesin gereken özeni göstermesi beklenmektedir.

KAYNAKLAR

- Aktaş, A. (2006). *Farklı kültürlerdeki yöneticilerin kişilik özelliklerine dayanarak liderlik anlayışlarının belirlenmesi: türk ve amerikan otel yöneticilerinin karşılaştırmalı analizi*. Yüksek lisans tezi. Akdeniz Ünivesitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Aliyev, P. (2008). *Beş faktörlü kişilik özellikleri ve cinsiyet rollerinin üniversite alan seçimi ile ilişkisinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Alkan, C. (2000). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. V. Sönmez (Ed.). Meslek ve öğretmenlik mesleği. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Allık, J., & McCrae R. R. (2004). Toward a geography of personality traits: patterns of profiles across 36 cultures. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 35(1), 13-28.
- Aquino, K., & Byron K. (2002). Dominating interpersonal behavior and perceived victimization in groups: evidence for a curvilinear relationship. *Journal of Management*, 28(1), 69-87.
- Arabacı, R., Şahin S., & İkizler, H. C. (2003). Bursa ilinde görevli beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu. *Spor Araştırmaları Dergisi*, 7(3), 119-131.
- Atak, H. (2010). *Yetişkinliğe geçişte kimlik biçimlenmesi ve eylemlilik: bireyleşme sürecinde iki gelişimsel kaynak*. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Atkinson, R. L., Atkinson, R. C., Smith, E. E., Bem, D. J., & Hoeksema, S. N. (1999). *Psikolojiye giriş*. (Çev. Y. Alogan). İstanbul: Arkadaş Yayınları.
- Ayan, S. (2011). Üniversitelerde araştırma görevlilerine yönelik psikolojik taciz: Gazi, Kocaeli ve Cumhuriyet Üniversitesi Örneği. *Akademik Bakış Dergisi*, 27, 1-18.
- Ayers, S., Baum, A., Mcmanus, C., & Newmann, S. (2007). *The cambridge handbook of psychology, healt and medicine*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Balta, İ. (2019). *Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü'nde görev yapan antrenörlerin mobbing düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Bardavit, M. (2007). *Kişilik yapılarının stresi değerlendirme, stresle başa çıkma yaklaşımları, algılanan stres ve iş doyumu üzerinde olan etkisinin karşılaştırmalı olarak incelenmesi*. Yüksek lisans tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Barrick, M. R. & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26.
- Baş, N., & Oral, E. T. (2012). Mobbing davranışı ve kişilik özellikleriyle ilişkisi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(21), 11-24.

- Baykal, A. N. (2005). *Yutucu rekabet kanuni devrindeki psikolojik şiddet'den günümüze*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Benet-Martinez, V., & John, O. P. (1998). Los Cinco grandes across cultures and ethnic groups: Multitrait multimethod analyses of the big five in Spanish and English. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(3), 729-750.
- Bernardin, H. J., Cooke, D. K., & Villanova, P. (2000). Conscientiousness and agreeableness as predictors of rating leniency. *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 232-236.
- Bishop, W. (1997). *Questions as interventions: Big five personality factors and perceptions of socratic, solution focused and diagnostic questioning styles*. PhD thesis. St. John's University, New York.
- Brophy, J. (1981). Teacher praise: A functional analysis. *Review of Educational Research*, 51(1), 5-32.
- Brubacher, J. S. (1988). Ölçme ve değerlendirme. *Eğitim ve Bilim*, 12(67), 20-26.
- Bucher, A. (1983). *Foundations of physical education and sport*. Los Angeles: Times Mirror Magazine.
- Burger, J. M. (2006). *Kişilik*. (Çev. İ. D. Erguvan Sarioğlu). İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Burger, J. M. (1993). *Personality*. California: Brooks/Cole Publishing.
- Büyükkaragöz, S. Ş., & Çivi, C. (1994). *Genel öğretim metotları: Öğretimde planlama uygulama*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Caligiuri, P. M. (2000). The big five personality characteristics as predictors of expatriate's desire to terminate the assignment and supervisor-rated performance. *Personnel Psychology*, 53(1), 67-88.
- Camgöz, S. M. (2009). *Kişilik özellikleri ile finansal performans arasındaki ilişkiler: A tipi yatırım fonu yöneticileri üzerinde bir değerlendirme*. Doktora tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Cemaloğlu, N. (2007). Okul Yöneticilerinin liderlik stilleri ile yıldırma arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(33), 77-87.
- Cervone, D., & Pervin, L. A. (2016). *Kişilik Psikolojisi*. (Çev. M. Baloğlu). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Coleman, J. C. (1996). *Abnormal psychology and modern life*. Dallas: Scott Foresman Com.
- Costa, P. T., Busch, C. M., Zonderman, A. B., & McCrae, R. R. (1986). Correlations of mmpi factor scales with measures of the five-factor model of personality. *Journal of Personality Assessment*, 50(4), 640-650.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1985). *The neo personality inventory*. Odessa, Florida: Psychological Assessment Resources.

- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Four ways five factors are basic. *Personality and Individual Differences*, 13(6), 653-665.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1995). Domains and facets: Hierarchical personality assessment using the revised neo personality inventory. *Journal of Personality Assessment*, 64(1), 21-50.
- Costa, P. T., McCrae, R. R., & Dye, D. A. (1991). Facet scales for agreeableness and conscientiousness: a revision of the neo personality inventory. *Personality and Individual Differences*, 12(9), 887-898.
- Cowie, H., Naylor, P., Rivers, I., Smith, P. K., & Pereira, B. (2002). Measuring workplace bullying. *Aggression and Violent Behavior*, 7(1), 33-51.
- Çelikten, M., Şanal, M., & Yeni, Y. (2005). Öğretmenlik mesleği ve özellikleri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(19), 207-237.
- Çiğdemoğlu, S. (2006). *Lise 1. sınıf öğrencilerinin akran baskısı, özsaygı ve dışadönüklük kişilik özelliklerinin okul türlerine göre incelenmesi*. Yüksek lisans tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). Mobbing; İşyerinde duygusal saldırı ve mücadele yöntemleri. *Timaş Yayınları Psikoloji Dizisi*, 10(1), 269-286.
- Davenport, N., Schwartz, R. D., & Elliott, G. P. (2003). *Mobbing işyerinde duygusal taciz*. (Çev. O. C. Öneroy). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- De Fruyt, F., & Mervielde, I. (1999). Riasec types and big five traits as predictors of employment status and nature of employment. *Personnel psychology*, 52(3), 701-727.
- Dede, B. (2009). *Kişilik özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkileri: Bankalar örneği*. Yüksek lisans tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Değirmencioglu, Ç. (1999). *Eğitimin Felsefi Temelleri*. İstanbul: Alkım Yayınları.
- Demirci, S. (2003). *Öğretmenlerde beş faktör kişilik özellikleri ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Demirhan, G., Coşkun, H., & Altay, F. (2002). Beden eğitimi öğretmenlerinin niteliklerine ilişkin görüşler. *Eğitim ve Bilim*, 27(123) 35-41.
- Develioğlu, K., & Tekin, Ö. A. (2013). Beş faktör kişilik özellikleri ve yabancılaşma arasındaki ilişki: Beş yıldızlı otel çalışanları üzerine bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 15-30.
- Digman, J. M. (1990). Personality structure: Emergence of the five factor model. *Annual Review of Psychology*, 41(1), 417-440.

- Druskat, V. U., Mount, G., & Sala, F. (2013). *Linking emotional intelligence and performance at work: Current research evidence with individuals and groups*. New York: Psychology Press.
- Einarsen, S., & Raknes, B. I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and Victims, 12*(3), 247-263.
- Erden, M. (1999). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. Ankara: Alkım Yayınları.
- Erdoğan, İ. (1994). *İşletmelerde davranış*. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Erikson, E. H. (1984). *İnsanın sekiz çağı*. (Çev. B. Üstün & V. Şar). Ankara: Birey ve Toplum Yayıncılık.
- Ertürk, A. (2005). *Öğretmen ve okul yöneticilerinin okul ortamında maruz kaldıkları yıldırma eylemleri*. Yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Feist, J. (1990). *Theories of personality*. New York: Mc Graw Hill Education.
- Gallagher, D. J. (1990). Extraversion, neuroticism and appraisal of stressful academic events. *Journal of Personality and Individual Differences, 11*(10), 1053-1057.
- Gates, G. (2004). Bullying and mobbing (Part 1). *Pulp & Paper, 78*(8), 19.
- Goldberg, L. R. (1981). Language and individual differences: The search for universals in personality lexicons. *Review of personality and social psychology, 2*(1), 141-165.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative "description of personality": The big-five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology, 59*(6), 1216-1229.
- Goldberg, L. R. (1992). The development of markers for the big-five factor structure. *Psychological Assessment, 4*(1), 26-42.
- Goldberg, L. R. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American Psychologist, 48*(1), 26-34.
- Graziano, W. G., Jensen-Campbell, L. A., & Hair, E. C. (1996). Perceiving interpersonal conflict and reacting to it: the case of agreeableness. *Journal of Personality and Social Psychology, 70*(4), 820-835.
- Greenberg, J. (1999). *Managing behavior in organizations*. New Jersey: Prentice Hall.
- Güllü, M. (2004). *İlköğretim ikinci kademe öğrencilerinin beden eğitimi öğretmenlerine ilişkin görüşlerinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Gülova, A. A. G., & Canbuldu, N. K. C. (2021). Çalışanların mobbing (psikolojik yıldırma) davranışına maruz kalma algısı ile kişilik tipleri ve demografik özellikleri arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi, 10*(1), 147-161.
- Hacıoğlu, F., & Alkan C. (1997). *Öğretmenlik uygulamaları - Öğretim teknolojisi*. Ankara: Alkım Yayınevi.

- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis*. New Jersey: Prentice Hall, Upper Saddle River.
- Hogan, R., & Blake, R. (1999). John Holland's vocational typology and personality theory. *Journal of Vocational Behavior*, 55(1), 41-56.
- İri, S. (2015). Mobbingin örgütsel davranışlarla ilişkisi: örgütsel bağlılık, iş doyumunu, tükenmişlik ve liderlik algısına yönelik bir meta-analiz çalışması. Yüksek lisans tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- İşler, H. (2000). *Öğretmenlik mesleğine bakışla ülkemizde beden eğitimi ve spor eğitimcilerinin yetiştirilme biçimi ve beden eğitimi öğretmeninin görevleri*. II. Ulusal Öğretmen Yetiştirme Sempozyumu, 10-12 Mayıs, Çanakkale.
- Jensen-Campbell, L. A., & Graziano, W. G. (2001). Agreeableness as a moderator of interpersonal conflict. *Journal of Personality*, 69(2), 323-362.
- John, O. P. (1990). *The Big Five factor taxonomy: Dimensions of personality in the natural language and in questionnaires*. *Handbook of personality: Theory and research*. New York: Guilford Press.
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Kaşlı, M. (2009). *Otel işletmelerinde işgörenlerin kişilik özellikleri lider-üye etkileşimi ve tükenmişlik ilişkisinin incelenmesi*. Doktora tezi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Kayış, E. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranışları ile mobbing yaşamaları arasındaki ilişki ve bazı değişkenlere göre incelenmesi*. Yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kırel, Ç. (2008). *Örgütlerde psikolojik taciz (mobbing) ve yönetimi*. Eskişehir: T. C. Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Killion, L., Culpepper, D., & Wachira, E. (2020). Bullying behaviors in physical education: a tempest in the making. *American Journal of Educational Science*, 6(1), 1-4.
- Köknel, Ö. (1985). *Kaygıdan mutluluğa kişilik*. İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.
- Kul, M., Güçlü, M., Bozkuş, T., & Öçalan, M. (2013). The relationship between physical education teachers exposure to mobbing and organizational commitment. *World Journal of Sport Science*, 8(1), 1-5.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplace. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Leymann, H. (1993). *Mobbing*. Hamburg: Rowohlt Press.

- Luthans, F. (2010). *Organizational behaviour: An evidence based approach*. New York: McGraw-Hill Company.
- McAdams, D. P., & Olson, B. D. (2010). Personality development: Continuity and change over the life course. *Annual Review of Psychology*, 61, 517-542.
- McCrae, R. R. (1993). Moderated analyses of longitudinal personality stability. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(3), 577-585.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (2003). *Personality in adulthood*. New York: Guilford Press.
- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of Personality*, 60(2), 175-215.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 81.
- MEB. (2006) Müfredat Geliştirme Süreci. www.meb.gov.tr, (Erişim Tarihi: 10.06.2022)
- MEBb. (2000). *Beden eğitimi öğretmenlerinin ders içi ve ders dışı çalışmaları rehberi*. Ankara: Millî Eğitim Basımevi.
- Merdan, E. (2013). Beş faktör kişilik kuramı ile iş değerleri ilişkisinin incelenmesi: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, 4(7), 140-160.
- Mete, C. (2006). *İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin kişilik özellikleri ile iş tatminleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Mikkelsen, E. G., & Einarsen, S. (2002). Relationships between exposure to bullying at work and psychological and psychosomatic health complaints: The role of state negative affectivity and generalized self-efficacy. *Scandinavian Journal of Psychology*, 43(5), 397-405.
- Mirzeoğlu, N., Mirzeoğlu, D., Paknadel, C., & Erdoğan, Ş. (1996). Devlet ve özel okullarda çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu. *Spor Bilimleri Dergisi*, 7(1), 3-12.
- Moody, M. C. (2007). *Adaptive behavior in intercultural environments: The relationship between cultural intelligence factors and big five personality traits*. PhD Thesis. George Washington University.
- Morsünbül, Ü. (2014). Hızlı büyük beşli kişilik testi Türkçe versiyonu geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Düşünen Adam-Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Dergisi*, 27(4), 316-322.
- Namie, G. (2007). *U.S. workplace bullying survey*. Workplace Bullying Institute. <https://workplacebullying.org/multi/pdf/WBIsurvey2007.pdf>

- Ones, D. S., & Viswesvaran, C. (2001). Integrity tests and other criterion-focused occupational personality scales (COPS) used in personnel selection. *International Journal of Selection and Assessment*, 9(2), 31-39.
- Özgüven, İ. (1998). *Psikolojik testler*. Ankara: Pdrem Yayınları.
- Özkul, A., & Çarıkçı, D. (2010). Mobbing ve Türk hukuku açısından değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 481-499.
- Özsoy, E., & Yıldız, G. (2013) Kişilik kavramının örgütler açısından önemi: Bir literatür taraması. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(2), 1-12.
- Parikh, M., & Gupta, R. (2010). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill Company.
- Peabody, D., & Goldberg, L. R. (1989). Some determinants of factor structures from personality-trait descriptors. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(3), 552-567.
- Puher, M. A. (2009). *The big five personality traits as predictors of adjustment to college*. Master's Thesis. Villanova University, USA.
- Ravisy, P. (2000). *Le harcelement moral au travail*. Paris: Delmas Press.
- Reisoğlu, S. (2013). *Üniversite Öğrencilerinin öznel iyi oluşlarını yordamada beş faktör kişilik özellikleri, mizah tarzları ve duygusal zekânın rolü*. Yüksek lisans tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2007). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- 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.
- Sıgır, Ü., & Gürbüz, S. (2011), Akademik başarı ve kişilik ilişkisi: Üniversite öğrencileri üzerinde bir araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 10(1), 30-48.
- Sır, N. (2016). *Öğretmen adaylarının 5 faktör kişilik kuramına göre kişilik özelliklerinin belirlenmesi ve bazı değişkenlere göre incelenmesi*. Yüksek lisans tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Smith, P. K., Singer, M., Hoel, H., & Cooper, C. L. (2003). Victimization in the school and the workplace: Are there any links? *British Journal of Psychology*, 94(2), 175-188.
- Somer, O. (1998). Türkçe’de kişilik özelliği tanımlayan sıfatların yapısı ve beş faktör modeli. *Türk Psikoloji Dergisi*, 13(42), 17-32.
- Somer, O., Korkmaz, M., & Tatar, A. (2002). Beş faktör kişilik envanterinin geliştirilmesi-I: ölçek ve alt ölçeklerin oluşturulması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 17(49), 21-37.

- Sönmez, V. (2002). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Stevens, C. D., & Ash, R. A. (2001). Selecting employees for fit: Personality and preferred managerial style. *Journal of Managerial Issues*, 13(4), 500-517.
- Sümer, N., & Sümer, H. C. (2005) Beş faktör kişilik özellikleri ölçeği. (Yayınlanmamış çalışma).
- Sümer, N., Lajunen, T., & Özkan, T. (2005). *Big five personality traits as the distal predictors of road accident*. G. Underwood (Ed.). In: *Traffic and transport psychology: Theory and Application*, 215-227.
- Şencan, H. (2003). Beş temel iş faktörü ve iş başarısı. *Yaşadıkça Eğitim*, 80, 19-22.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate statistics*. Boston: Pearson Press.
- Taşdemir, M., Baloğlu N., & Topcan, C. (2000). *Millî eğitimin yasal temelleri*. Ankara: Ocak Yayınları.
- Tatlıldil, E. (1993). *Toplum, eğitim ve öğretmen*. İzmir: Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları.
- Tatlıhoğlu, K. (2014). Üniversite öğrencilerinin beş faktör kişilik kuramı'na göre kişilik özellikleri alt boyutlarının bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Tarih Okulu Dergisi*, 17(7), 939-971.
- Tekin, A. (2002). *İşletmelerde örgütsel bağlılık ve bir karşılaştırma, Türkiye-Pakistan örneği*. Yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tekin, E., & Güven, S. (2020). Ortaöğretim kurumlarında görev yapan branş öğretmenlerinin sınıf yönetiminde karşılaştıkları istenmeyen davranışlar ile kişilik tiplerinin karşılaştırılması. *Turkish Studies - Education*, 15(1), 155-184.
- Tekin, Ö. A. (2012). *Yabancılaşma ve beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler: antalya kemer'deki beş yıldızlı otel işletmeleri çalışanları üzerinde bir uygulama*. Doktora tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Tortop, H. S., Çalışkan G., & Dinçer, M. (2012). Öğretmen adaylarının kişilikleri ile düşünme stilleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(19), 307-319.
- Tınaz, P. (2006). Çalışma yaşamında psikolojik bir dram: Mobbing. *Toprak İşveren Dergisi*, 71, 4-14.
- Tınaz, P. (2005). *Çalışma yaşamından örnek olaylar*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Tınaz, P. (2008). *İşyerinde psikolojik taciz (mobbing)*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Tınaz, P., Bayram, F. & Ergin, H. (2008). *Çalışma psikolojisi ve hukuki boyutlarıyla işyerinde psikolojik taciz*. İstanbul: Beta Yayınları.

- Toker, A. G. (2006). İş yerinde yıldırma: Özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18, 272-286.
- Tutar, H. (2004). *İş yerinde psikolojik şiddet*. Ankara: Platin Yayınları.
- Uysal, M. (2010). *Hemşirelerin kişilik özellikleri ile karar stratejilerinin ilişkisi*. Yüksek lisans tezi. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Üstün, E., & Pulur, A. (2017). Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının mobbing algı düzeyleri. *İnönü Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(2), 1-10.
- Vartia, M. (1993). *Psychological harassment (bullying, mobbing) at work*. K. Kauppinnen-Toropainen (Ed.). In: OECD panel group on women, work and health. Helsinki: Ministry of Social Affairs and Health, 149–152
- Vartia, M. (1996). The sources of bullying–psychological work environment and organizational climate. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 203-214.
- Watson, D., & Clark, L. A. (1984). Negative affectivity: The disposition to experience aversive emotional states. *Psychological Bulletin*, 96(3), 465-490.
- Watson, D., & Clark, L. A. (1997). *Extraversion and its positive emotional core: In Handbook of personality psychology*. San Diego, Ca: Academic Press.
- Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work–family experience: Relationships of the big five to work–family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 108-130.
- Yaman, E. (2009). *Yönetim psikolojisi açısından işyerinde psikoşiddet-mobbing*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Yeni, G. K. (2013). *Mobbing işyerinde psikolojik taciz*. Ankara: Türk Metal, Ziraat Grup Matbaacılık.
- Yetim, A. A., & Gökteş, Z. (2004). Öğretmenin mesleki ve kişisel nitelikleri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 12(2), 541-550.
- Yıldızoğlu, H. (2013). *Okul yöneticilerinin beş faktör kişilik özellikleriyle çatışma yönetimi stili tercihleri arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yılmaz, A., Özler, E. D., & Mercan, N. (2008). Mobbing ve işyeri iklimi ile ilişkisine yönelik ampirik bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(26), 334-357.
- Yüçetürk, E. E. (2005). Örgütlerde küresel bir yönetim sorunu: yıldırma (mobbing) ve cinsiyetle ilişkisi. Çalışma yaşamında dönüşümler, örgütsel bakış. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Zapf, D., & Einarsen, S. (2003). *Individual antecedents of bullying: Victims and perpetrators*. S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf and C. L. Cooper (Eds.). In: *Bullying and emotional abuse in the workplace*. London: Taylor & Francis Inc.

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.

Zel, U. (2001). *Yönetimde kişilik ve kişilik özellikleri*. S. Güney (Ed.). İçinde: *Yönetim ve organizasyon*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.



EKLER

Ek 1 Kişisel Bilgi Formu

Sayın meslektaşlarım, “Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Karşılaştıkları Psikolojik Yıldırma Davranışları ile Kişilik Tipleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” konusunda bir araştırma yürütmekteyim. Sizin bu araştırma kapsamında aşağıdaki sorulara vereceğiniz samimi yanıtlar araştırma açısından son derece önemlidir. Aşağıda yer alan soruları dikkatlice okuyunuz. Bu sorulara size uygun olan tanımlama için () içine X işareti koyunuz.

Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Bekir Samet TAŞKINÖZ

1. Cinsiyetiniz: Kadın () Erkek ()
2. Medeni Durumunuz: Bekâr () Evli ()
3. Eğitim durumu: Lisans () Lisansüstü ()
4. Okul müdürünün cinsiyeti : Kadın () Erkek ()
5. Yaşınız: 25 yaş ve altı () 26-30 () 31-35 () 36-40 () 41-45 () 46 yaş ve üzeri ()
6. Mesleki kıdeminiz: 1-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl () 21 yıl ve üstü ()
7. Kurumunuzda kaçınıcı yılınız?: 1-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl ()
16-20 yıl () 21 yıl ve üstü ()
8. Kurumunuzda kaç öğretmen var?: 1-20 () 21-40 () 41-60 () 61-81 () 81 ve üstü ()

Ek 2 Olumsuz Davranış Ölçeği

Bu bölümde mobbing ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Aşağıda verilen durumları yaşama sıklıklarınızı belirtiniz.

Mobbing ile İlgili İfadeler		Hiç	Ara sıra	Ayda bir	Haftada bir	Her gün
1	Birinin başarınızı etkileyecek bilgiyi saklaması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	Yeterlilik düzeyinizin altındaki işlerde çalışarak küçük düşürülmek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	Uсталık/Yeterlilik seviyenizin altındaki işleri yapmanızın istenmesi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	Önemli alanlardaki sorumluluklarınızın kaldırılması veya daha önemsiz ve istenmeyen görevlerle değiştirilmesi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5	Hakkınızda dedikodu ve söylentilerin yayılması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6	Görmezden gelinme, dışlanma, önemsenmeme	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7	Kişiliğiniz (ör; alışkanlıklar ve görgü), tutumlarınız veya özel hayatınız hakkında hakaret ve aşağılayıcı sözler söylenmesi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8	Bağırılmak veya anlık öfkenin (veya hırsın) hedefi olmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9	Parmakla gösterme, kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme gibi gözdağı veren davranışlar	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10	Diğerlerinin işi bırakmanız konusunda imalı davranışları	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11	Yanlış ve hatalarınızın sürekli hatırlatılması/söylenmesi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12	Yaklaşımlarınızın dikkate alınmaması/yok sayılması veya düşmanca tepkilerle karşılaşma	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13	İşinizle çabalamanızla ilgili bitmek bilmeyen eleştiriler	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14	Fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15	İyi geçinmediğiniz kişiler tarafından hoşlanmadığınız şakalar (eşek şakası) yapılması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16	Mantıksız ya da yetiştirilmesi mümkün olmayan işler verilmesi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17	Size karşı suçlama ve ithamlarda bulunulması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18	İşinizin aşırı denetlenmesi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19	Hakkınız olan bazı şeyleri (örneğin; hastalık izni, tatil hakkı, yol harcırahı) talep etmemeniz için baskı yapılması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20	Aşırı alay ve sataşmalara konu olmak.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
21	Üstesinden gelinemeyecek kadar iş yüküne maruz bırakılmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<p>İşyerinde zorbalığa maruz kaldınız mı? Tanıma göre değerlendirin: Zorbalık; bir ya da birden çok kişinin belli bir süreden beri devamlı olarak yaptığı ve kişinin kendini olumsuz davranışa maruz kalmış olarak algıladığı ve kendini bu eylemlere karşı korumada zorlandığı bir durumdur. Sadece bir defa olan ve tekrarlanmayan durumlar zorbalık değildir:</p> <p>() Evet () Hayır</p>						

Ek 3 Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği

Lütfen 1 ve 5 arası puan içinden birini işaretleyiniz.

1 = Hiç katılmıyorum

2 = Biraz katılmıyorum

3 = Ne katılıyorum ne de katılmıyorum (kararsızım)

4 = Biraz katılıyorum

5 = Tamamen katılıyorum

Kendimi..... biri olarak görüyorum.

Maddeler	1	2	3	4	5
1. Konuşkan	1	2	3	4	5
2. _____	1	2	3	4	5
3. İşini tam apan	1	2	3	4	5
4. Bunalımlı, melankolik	1	2	3	4	5
5. Biraz umursamaz	1	2	3	4	5
6. Ketum/vakur	1	2	3	4	5
7. Enerji dolu	1	2	3	4	5
8. Biraz umursamaz	1	2	3	4	5
9. Rahat, stresle kolay baş eden	1	2	3	4	5
10. Maharetli, derin düşünen	1	2	3	4	5
11. Enerji dolu	1	2	3	4	5
12. Başkalarıyla sürekli didişen	1	2	3	4	5
13. Hayal gücü yüksek	1	2	3	4	5
14. Gergin olabilen	1	2	3	4	5
15. Maharetli, derin düşünen	1	2	3	4	5
16. Keşfeden, icat eden	1	2	3	4	5
17. Affedici bir yaya sahip	1	2	3	4	5
18. Dakikası dakikasına uymayan	1	2	3	4	5
19. Çok endişelenen	1	2	3	4	5
20. Hayal gücü yüksek	1	2	3	4	5
21. Sessiz bir yapıda	1	2	3	4	5
22. Kolayca sinirlenen	1	2	3	4	5
23. Tembel olma eğiliminde olan	1	2	3	4	5
24. Sanat, müzik ve edebiyatta çok bilgili	1	2	3	4	5
25. Keşfeden, icat eden					

26. _____					
27. Soğuk ve mesafeli olabilen					
28. _____					
29. Dakikası dakikasına uymayan					
30. _____					
31. Bazen utangaç, çekingen olan					
32. _____					
33. _____					
34. Gergin ortamlarda sakin kalabilen					
35. _____					
36. Sosyal, girişken					
37. _____					
38. _____					
39. Kolayca sinirlenen					
40. _____					
41. _____					
42. Başkalarıyla işbirliği yapmayı seven					
43. _____					
44. Sanat, müzik ve edebiyatta çok bilgili					