

T.C.
Fırat Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi
Ana Bilim Dalı

ÖĞRETMENLERİN YAŞADIKLARI
YILDIRMADURUMLARININ ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLERE GÖRE
İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Zülküf NANTO

DANIŞMAN

Doç. Dr. Mukadder BOYDAK ÖZAN

Elazığ, 2015

T.C.
Fırat Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi
Ana Bilim Dalı

Zülcüf NANTO'nun hazırlamış olduğu Öğretmenlerin Yaşadıkları Yıldırma Durumlarının Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi başlıklı tez, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulunun.....tarih vesayılı kararı ile oluşturulan jüri tarafından..... tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonunda yüksek lisans/doktora tezini oy birliği/oy çokluğu ile başarılı saymıştır.

Jüri Üyeleri:

İmza

1: Doç Dr. Mukadder BOYDAK ÖZAN

2: YrdDoç Dr. Sevim Öztürk

3: YrdDoç Dr. Yavuz ÖZDEMİR

Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulunun tarih vesayılı kararıyla bu tezin kabulü onaylanmıştır.

Doç. Dr. Mukadder BOYDAK ÖZAN
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

BEYANNAME

Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre, Doç. Dr. Mukadder BOYDAK ÖZAN danışmanlığında hazırlamış olduğum "Kırsal Alanlarda Görev Yapan Öğretmenlerin Yaşadıkları Yıldırma Durumları" adlı yüksek lisans tezimin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

Zülküf NANTO

.../.../..

ÖN SÖZ

Yıldırma durumları her kurumda farklı zamanlarda ve farklı şekillerde kendini gösterebilen bir kavramdır. Eğitim kurumları insan odaklı olduğundan bu durum eğitim ortamlarında daha ciddi zararlara yol açabilir. Bu araştırmanın amacı ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin yaşadıkları yıldıma durumlarını belirlemektir. Araştırmada elde edilen sonuçların, büyük tahribatlara yol açan yıldıma durumlarını engellenmesi adına, ilgililere ışık tutacağı ümit edilmektedir. Danışman hocadan çok daha öte öğrencilerine sahip çıkan ve yetiştiren, çalışma prensibi adına hassasiyetini hep örnek alacağım, bu çalışmanın her karesinde bıkmadan ve usanmadan yanımda olan ve her umutsuzluğa kapıldığımda güler yüzü ve hayat enerjisi ile beni yeniden çalışmaya yönlendiren değerli danışman hocam Doç. Dr. Mukadder BOYDAK ÖZAN 'a, SPSS ve NVİO programları ile ilgili bütün sorunlarımda ve genel manada yardımını esirgemeyen hocam Yrd. Doç. Dr. Yavuz Özdemir'e, Dr. Hakan POLAT'a ve aynı bölümde doktora yapan arkadaşım Gönül Şener'e, beni bu günlere getiren sevgili aileme özellikle beni sabırla dinleyen ve yanımda olan yeğenlerim Enes KAYA' ya, Mehmet Fatih KAYA' ya, Fatma Meryem ÖZCAN' a ve Muhammed İkbāl ÖZCAN'A, yüksek lisans tezime destek veren Fırat Üniversitesi Eğitim Yönetimi Denetimi Planlaması ve Teftişi bölümündeki bütün hocalarıma, son olarak bu tez çalışmasında da sonsuz desteği ile hep yanımda olan eşim Şule NANTO' ya teşekkür ederim.

Zülcüf NANTO

Elazığ, 2015

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

Öğretmenlerin Yaşadıkları Yıldırma Durumlarının Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi

Zülküf NANTO

Fırat Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Ana Bilim Dalı

Elazığ,2015; Sayfa : XIII + 106

Yıldırma durumları özellikle son yıllarda dünyada ve ülkemizde sadece yıldırma davranışlarını uygulayan ve yıldırma davranışlarına maruz kalan bireylerin değil toplumun her bireyini dolaylı ya da doğrudan etkileyen çağımızın en önemli toplumsal sorunlarından biridir. Bu sorun örgüt içinde çalışan tüm bireylerin yıldırma konusunda algısını değiştirir ve psikolojik şiddete eğilimi artırır. Bu artışta, günümüz iş hayatındaki rekabet ortamının artması, çalışanlar arasındaki kıskançlık, iş birliğinden kaçınma, hile, şiddet, dedikodu, örgüt liderinin çalışanlara eşit davranmaması gibi pek çok faktör etkili olmuştur. Yıldırmaya bağlı sorunların hızla artması ve bu kapsamda, yıldırma olaylarının örgüt içerisinde çalışan bireyleri ve yöneticileri de içine alan bir problem haline gelmesi; örgütlerin, örgüt çalışanlarının ve toplumdaki her bireyin bir şeyler yapması zorunluluğunu ortaya koymaktadır. Yıldırma günümüzde artan etkisi ile birçok sosyal bilimcinin araştırma konusunu oluşturmaktadır. Dünyada yıldırma hakkında çok çeşitli araştırmalar yapılmasına karşın, yıldırma somut çözüm bulunamayacak kadar karmaşık bir problemdir. Bu araştırmada, kırsal alanlarda ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin, okulda maruz kaldıkları yıldırma durumları incelenmiştir. Araştırmanın örneklemi, Elazığ il merkezi, ilçeler ve köylerdeki ilköğretim okulunda görev yapan 530 öğretmenden oluşmuştur. Araştırma nicel ve nitel olmak üzere iki

kısımdan oluşmaktadır. Araştırmanın nicel kısmında ilkokul ve ortaokulda görev yapan öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma durumlarıyla ilgili veriler, beşli likert sistemiyle hazırlanmış bir anket ile toplanmıştır. Veriler, SPSS veri analiz programında işlenerek ankete katılan öğretmenlerin genel bilgilerinde frekans ve yüzde, grupların görüşleri arasındaki farkların saptanmasında ise t- testi ve varyans analizi yapılmış ve .05 anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. Araştırmanın sonucunda, ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma durumlarında en çok cinsiyet, yaş ve kıdem değişkenleri arasında anlamlı fark çıkmıştır. Bu sonuçlardan; erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre; en üst ve en alt yaş grubundaki öğretmenlerin diğer yaş gruplarına göre; 1-5 Kıdemdeki öğretmenlerinin diğer kıdemdeki öğretmenlere göre daha fazla yıldırmaya maruz kaldıkları saptanmıştır. Araştırmanın nitel kısmında, İlkokul ve ortaokulda görev yapan öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma durumlarıyla ilgili veriler, açık uçlu sorular ile toplanmıştır. Veriler NVivo analiz programında analiz edilmiştir. Analiz sonucuna göre öğretmenlerin çoğu yıldırmaya uğradığı yönünde görüş bildirmiştir. Yıldırmaya sebep olarak en çok denetim ve görmezden gelinme ifade edilmiştir. Ayrıca yıldırmaya yönelik tepki olarak da kanuni hakları arama ve konuşarak halletme ifade edilmiştir. Yıldırmaya tepki göstermeyenlerde çoğunlukla sessiz kaldığını ve görmezden geldiğini ifade etmiştir.

Anahtar Kelimeler: İlkokul ve Ortaokullar, Öğretmenler, Yıldırma.

ABSTRACT

Master Thesis

The Research of The Mobbing Status of Teachers According To Different Variables

Zülküf NANTO

Fırat University

Institute of Educational Sciences

Department of Educational Administration

Supervision Planning and Economics

Elazig,2015; Page :XIII + 106

Mobbing status the most significant problem that effects not only people who are exposed to it and people who perform it but also every individual of the society directly or indirectly in the world and our country. This problem changes the perception of all people working in the same workplace regarding to workplace bullying and increases tendency to mobbing. In this increase, the increase in the competitive environment in today's workplace and business life, jealousy among employees, violence, gossip, business union avoidance, fraud, not acting to employees equally by directors in workplace and many other factors have been effective. That violence and problems related to mobbing are increasing and within that consist of employees and administrators working in organization reveals the obligatory of taking precautions immediately by organization and every individual in the society. Mobbing with its increasing effect is becoming a research subject of social sciences researcher. Although various researchers have done in the world, the workplace bullying, mobbing, is a complex problem to find a concrete solutions. This survey analyzes the level of the acts of mobbing suffered by the teachers and managers working for primary and middle school in rural areas as well as their characteristics and perpetrators. This survey was conducted by interviewing a total of 530 teachers by primary schools in center, districts

and villages of Elazığ. Research consists of two parts, including quantitative and qualitative. In the quantitative part, Data about acts of mobbing experienced by those primary and middle school teachers was gathered by using a questionnaire developed by the researcher using five-point likert scale. Those data was processed in SPSS data analysis program and t-tests and variance analysis were conducted in order to determine frequencies and percentages in identify details of the teachers interviewed as well as differences in opinions expressed by the group. They were tested at .05 significance level. As a result of the survey, gender, seniority and age were identified as the variables, where the largest difference was observed between the groups in terms of acts of mobbing suffered by primary school teachers. The results obtained from those variables showed that more male teachers than female teachers, youngest or oldest teacher than the other teachers, more 1-5. seniority teachers than other teachers were confirmed to be exposed to acts of mobbing. In the qualitative part, Data about acts of mobbing experienced by those primary and middle school teachers was gathered by using an open ended question. Those data was processed in NVivo data analysis program. The results obtained from those variables showed that many of teachers stated that they suffered mobbing. Mostly, the audit and ignored were stated that the reason for mobbing. The person who showed response mobbing that use legal rights and ignored and the others use to be silent and ignored.

Key words:Primary andMiddle Schools, Teachers, Mobbing

İÇİNDEKİLER

BEYANNAME	II
ÖN SÖZ	III
ÖZET	IV
ABSTRACT.....	VI
İÇİNDEKİLER	VIII
TABLolar LİSTESİ	XI
ŞEKİLLER LİSTESİ	XIII
BİRİNCİ BÖLÜM	1
1. GİRİŞ	1
1.1. Araştırma Problemi	1
1.2. Araştırmanın Önemi	3
1.3 Araştırmanın Amacı.....	4
1.4. Sayıtlılar.....	5
1.5 Sınırlıklar	5
1.6. Tanımlar.....	5
İKİNCİ BÖLÜM.....	7
II. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ÇALIŞMALAR	7
2.1. Yıldırma kavramına ilişkin tanımlar	7
2.2. Yıldırmanın benzer kavramlarla ilişkisi	10
2.3. Yıldırma sürecinde rol alanlar	10
2.4. Yıldırmanın evreleri.....	12
2.5. Yıldırma davranışları	13
2.6. Yıldırmanın nedenleri	14
2.6.1.Kişisel nedenler.....	15
2.6.2. Örgütsel nedenler	16
2.7. Yıldırmanın ortaya çıkış biçimleri	17
2.7.1. Yukarıdan aşağıya doğru yıldırma (Dikey yıldırma) & (Hiyerarşik yıldırma.....	18
2.7.2. Aşağıdan yukarıya doğru yıldırma	18
2.7.3. Yatay yıldırma biçimi (Eş değerler arasında yıldırma) & (Fonksiyonel yıldırma)	18

2.8. Yıldırma Dereceleri	19
2.9.Yıldırma sürecinin tarafları.....	19
2.9.1.Yıldırmaı uygulayanlar (saldırganlar, tacizciler).....	20
2.9.2. Yıldırma kurbanları (mağdurlar, maruz kalan kişiler).....	21
2.9.3.Yıldırma izleyicileri	21
2.10. Yıldırma ile başa çıkma yöntemleri.....	21
2.10.1.Yıldırmaıla bireysel açıdan başa çıkma yolları.....	22
2.10.2. Yıldırmaıla örgütsel açıdan başa çıkma yolları	24
2.11.Yıldırmanın hukuksal boyutu	26
2.12.Alo 170 mobbing şikayet hattı.....	29
2.13. Dünya geneline bakıldığında	34
2.14. Yıldırma ile ilgili araştırmalar	35
2.14.1. Yurtiçinde yapılan araştırmalar	35
2.14.2. Yurtdışında Yapılan Araştırmalar.....	38
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	40
3. YÖNTEM	40
3.1. Araştırmanın modeli	40
3.2. Evren ve Örneklem	40
3.2.1 Evren.....	40
3.2.2 Örneklem	41
3.3. Veri toplama araçları	42
3.3.1 Veri toplama aracının nicel bölümü.....	42
3.3.2 Veri toplama aracının nitel bölümü	44
3.4. Verilerin Analizi	45
3.4.1 Nicel Verilerin Analizi.....	45
3.4.2 Nitel verilerin analizi	46
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....	47
4. BULGULAR VE YORUM.....	47
4.1. Kişisel Bilgilere Ait Bulgu Ve Yorumlar	47
4.1.1. Öğretmenlerin cinsiyetine göre dağılımları	47
4.1.2 Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre dağılımları.....	47
4.1.3 Öğretmenlerin görev yaptıkları yerleşim birimine göre dağılımları.....	48

4.1.4. Öğretmenlerin eğitim durumuna göre dağılımları	48
4.1.5 Öğretmenlerin branşlarına göre dağılımları	49
4.1.6 Öğretmenlerin yaşlarına göre dağılımları	49
4.2 Araştırmanın Alt Amaçlarına İlişkin Bulgu Ve Yorumlar	50
4.2.1 Birinci alt amaca ilişkin bulgu ve yorumlar	50
4.2.2 İkinci alt amaca ilişkin bulgu ve yorumlar	52
4.2.2.1 Cinsiyet değişkeni ile ilgili bulgu ve yorumlar	53
4.2.2.2 Branş değişkeni ile ilgili bulgular	57
4.2.2.3 Kıdem değişkenine ilişkin bulgu ve yorumlar	60
4.2.2.4 Eğitim durumu değişkeni ile ilgili bulgular	65
4.2.2.5 Bölge değişkenine ilişkin bulgu ve yorumlar	68
4.2.2.6 Yaş Değişkeni ile ilgili bulgular	71
4.2.3. Üçüncü alt amaca ilişkin bulgu ve yorumlar	77
4.2.3.1 Yıldırma Durumları ve Nedenlerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar	78
4.2.3.2 Yıldırma Durumlarını yaşıyan öğretmenlerin verdiği tepkiye ilişkin bulgu ve yorumlar	81
BEŞİNCİ BÖLÜM.....	84
5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	84
5.1. Sonuçlar Ve Tartışma	84
5.1.1. Birinci alt amaca ilişkin sonuçlar	84
5.1.2 İkinci alt amaca ilişkin sonuçlar	85
5.1.3. Üçüncü alt amaca ilişkin sonuçlar	89
5.1.3.1. Yıldırma durumlarına ve nedenlerine yönelik oluşan sonuçlar	89
5.1.3.2. Yıldırma durumları sırasında verilen tepkilere yönelik oluşan sonuçlar	90
5.2 Öneriler	91
5.2.1 Araştırma bulgularına yönelik öneriler	91
5.2.2 Uygulayıcılara yönelik öneriler	92
KAYNAKÇA	94
EKLER	103
ÖZGEÇMİŞ	107

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Yıldırma ile ilgili tanımlar ve terimler.....	9
Tablo 2. Yıldırma durumlarının kurum bazında dağılımı.....	32
Tablo 3. Araştırmanın evrenini oluşturan öğretmen dağılımları.....	41
Tablo 4. Araştırmanın örneklemini oluşturan öğretmen dağılımları	42
Tablo 5. Öğretmenlerin yıldırma durumları ölçeğine ilişkin faktör yükleri	44
Tablo 6. Ölçek değerlendirme kriterleri.....	45
Tablo 7. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımı	47
Tablo 8. Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre dağılımı	47
Tablo 9. Öğretmenlerin görev yaptıkları yerleşim birimine göre dağılımı.....	48
Tablo 10. Öğretmenlerin eğitim durumlarına göre dağılımı	48
Tablo 11. Öğretmenlerin branşına göre dağılımı	49
Tablo 12. Öğretmenlerin yaşlarına göre dağılımı	49
Tablo 13. Öğretmenlerin yıldırmaya maruz kalma durumları	50
Tablo 14. Öğretmenlerin Yıldırma Durumlarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	51
Tablo 15. Cinsiyet değişkenine göre ilişkin Mann Whitney U Testi sonuçları	53
Tablo 16. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre t Testi Sonuçları	56
Tablo 17. Branş değişkenine ilişkin Mann Whitney U Testi sonuçları	57
Tablo 18. Öğretmenlerin branş değişkenine göre t-testi sonuçları	60
Tablo 19. Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre KWH Testi Sonuçları	61
Tablo 20. Öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre varyans analizi sonuçları..	64
Tablo 21. Öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre KWH Testi sonuçları	64
Tablo 22. Öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre KWH Testi sonuçları	65
Tablo 23. Öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre Varyans Analizi sonuçları	67
Tablo 24. Öğretmenlerin Görev Yaptığı Bölge Değişkenine Göre KWH Testi Sonuçları	68
Tablo 25. Öğretmenlerin bölge değişkenine göre Varyans Analizi sonuçları	71
Tablo 26. Öğretmenlerin yaş değişkenine göre KWH Testi sonuçları	72
Tablo 27. Öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre Varyans Analizi sonuçları	76
Tablo 28. Öğretmenlerin yaş değişkenine göre KWH Testi sonuçları	77

Tablo 29. Öğretmenlerin yaşadığı yıldırma durumları ve nedenleri.....	79
Tablo 30. Öğretmenlerin yıldırma yaşamlarına verdiği tepkiler	82

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. “Mobbing” Modeli (Nedenleri, Süreci ve Sonuçları)	15
Şekil 2. Yıldırma sürecinde bulunan kişiler	20
Şekil 3. Yıldırma durumlarının yıllara göre dağılımı	30
Şekil 4. Yıldırma durumlarının sektör ve cinsiyete göre dağılımı	31
Şekil 5. Yıldırma durumları çeşitleri	33
Şekil 6. Öğretmenlerin yaşadığı yıldırma durumları ve nedenleri	78
Şekil 7. Öğretmenlerin yıldırma yaşamalarına verdiği tepkiler	81

BİRİNCİ BÖLÜM

1. GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, problem cümlesi, alt problemler, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, sayıtlar, sınırlılıklar ve tanımları üzerinde durulmuştur.

1.1. Araştırma Problemi

Günümüz koşullarında kişiler zamanlarının büyük bir bölümünü işyerinde çalışarak geçirmektedir. Sosyal düzen içinde birbiri ile iletişim halindedirler. İletişimde ve etkileşimde bulunmak her insan için bir ihtiyaçtır. Kişilerin bu ihtiyaçlarını yerine getirmesine engel teşkil edecek en önemli durumlardan bir tanesi de yıldırma durumlarıdır. Örgütlerde karşılıklı güven ortamının azalması, en iyi olma tutkusu, kariyer planları ve işyerinde uzun süreli stresin bazen üstesinden gelinemeyecek düzeye ulaşması, şiddet, kıskançlık, dedikodu, yıldırma davranışlarının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Yıldırma; “Bir veya birkaç kişi tarafından diğer bir kişiye yönelik olarak, düşmanca ve etik olmayan yöntemlerle düzenli bir şekilde uygulanan psikolojik bir durumdur.” (Leymann, 1996). Yıldırma, başka kelimelerle de ifade edilmektedir. Bunlardan bazıları, “mobbing”, “duygusal taciz”, “psikolojik yıldırma”, “psikolojik taciz” ve “psikolojik şiddettir” (Gündüz ve Yılmaz, 2008). Yıldırma sistemli ve genelde uzun süreli olduğu için insanlar üzerindeki etkileri çok fazladır. Kişilerin çalışma hayatında yaşadıkları yıldırma durumları, insanlar arası şiddet, baskı, işyerinde verimin düşmesi, ilerleyen zamanlarda bu durumun giderek renk değiştirmesi ile istifaya kadar giden birçok sonucu vardır (Tınaz, 2006: 25,26).

Son zamanlarda sadece ülke genelinde değil bütün dünyada artış gösteren yıldırma durumları sadece yıldırma durumlarına maruz kalanları değil toplumun bütün bireylerini direkt veya dolaylı olarak etkiler. Konu ile alakalı olarak yapılan Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) bir raporunda, son zamanlarda iş dünyasında yaşanan yıldırma ve psikolojik baskı gibi işyeri ile ilgili psikolojik problemlerin, dünya genelinde artan bir sorun olduğuna dikkat çekilmektedir (Dikmetaş, Top ve Ergin,

2011:22). Türkiye’de yıldırma ve yıldırmaya bağılı sorunların hızla artması ve hemen hemen bütün kurumlara kadar girmesi, yıldırma durumlarının eğitim kurumlarında da giderek önem kazanmasına neden olmuştur (Çobanoğlu, 2005). Çünkü eğitim ortamlarında bazen küçük problemlerin veya çatışmaların da yaşanması mümkündür. Öğretmenler sınıf ortamında müdürler ise okul ortamında bu tip durumları kazanmak-kaybetmek açısından değerlendirirler ve hemen kendi çözümlerine yönelerek güçsüz konumda bulunanlara bu çözümü kabul ettirmeye çalışırlar. Aksi durumda sert önlemlere başvurulur; olayın daha da şiddetlendiğı durumlarda, “yıldırma, baskı ve taciz” devreye sokulur. Ancak zorba konumundaki kişiler, yaptıklarının yıldırma değil, disiplinin gereğı olduğunu zannetmektedirler. Alınan tedbirler daha da abartılarak devam ettirilir. Bu durumda gücü elinde bulunduran kazanmış, güçsüz konumdaki kişi ise kaybetmiş olur. Yaşanan olumsuz durum çözülmekten çok, daha karmaşık bir durum yaratır (Memduhoğlu, 2007). Öğretmenlerin ve yöneticilerin sahip olduğu bu yanlış çözüm yöntemleri, yıldırma durumlarını eğitim ortamlarında kaçınılmaz kılmaktadır. Bu sebeple yıldırma davranışları konusunda yapılmış çalışmalar son zamanlarda büyük önem kazanmış ve günümüzde artan etkisi ile birçok sosyal bilimcinin araştırma konusunu oluşturmuştur ki dünyada yıldırma hakkında çok fazla araştırmalar yapılmasına rağmen, yıldırma somut çözüm bulunamayacak kadar karmaşık bir problemdir. Çözümü bu denli karmaşık ve zaman alan yıldırma durumları ile alakalı eğitim alanında yapılan çalışmaların sınırlı sayıda olduğu görülmüştür. Bu nedenle de eğitim kurumlarında yıldırma davranışlarının saptanmasına yönelik çalışmalara gereksinim vardır. Özellikle de son zamanlarda artarak devam eden yıldırma durumlarının, kentlerde ve kırsal alanlarda farklı olabileceğı merak konusu olmuştur. Bu doğrultuda yüksek lisans tezi kapsamında yapılacak bu çalışma sonunda elde edilen bulgu ve sonuçların; ilkokul ve ortaokullardaki öğretmenlerin, okul müdürleri tarafından aşağı doğru yıldırma davranışlarına maruz kalma durumunu, öğretmenlerin birbirleri arasında yatay bir şekilde yaşadıkları yıldırma durumlarını ortaya çıkaracağı düşünülmektedir.

1.2. Araştırmanın Önemi

Dünya genelinde olduğu gibi bizim toplumumuzda da yıldırma durumları artış göstermektedir. Yıldırma davranışları okul içinde ve dışında bütün bireyleri doğrudan veya dolaylı etkiler. İnsan odaklı olan okullar, topluma faydalı, yeterli akademik kültürü olan, başarılı, esnek düşünebilen ve gelecekte karşılaşacağı koşullara ayak uydurabilecek olan bireyleri yetiştirmeyi amaçlayan örgütlerdir. Bu örgütlere, farklı yaşam standartlarına sahip, farklı kültürlerden, olumlu ya da olumsuz davranışlara sahip öğrenciler gelmektedir. Bu öğrencilerin eşit düzeye getirilerek değişim ve gelişimini sağlayacak, eğitim ortamlarını en iyi şekilde oluşturup düzenleyecek kişi öğretmenlerdir (Çomak, 2011). Bu nedenle ilköğretim kurumlarının amaçlarının gerçekleşmesinde öğretmenlere ve okul müdürlerine büyük görevler düşmektedir. Günümüzde eğitim ortamlarında istenilen verimi elde etmek adına gerekli en önemli kavramlar bilgi ve beceridir. Ancak tek başına bilgi ve beceri yeterli değildir. Bilgi ve yeteneğin yanı sıra örgütün atmosferi, çalışanların olumlu tavır ve tutumları, çalışanlar arasındaki uyum ve iş birliği, çalışma ortamında yaratılan olumlu hava da oldukça önemli bir yere sahiptir. Bu sebeple okullarda öğretmenlerin performanslarını en üst düzeyde kullanmaları için okul ortamında sürdürülen yıldırma davranışları çok dikkatli bir biçimde incelenmelidir (Göktürk ve Bulut, 2012: 56). Özellikle kırsal alanlarda gerek öğrenciler gerek öğretmenler birçok imkândan yoksun olarak eğitim ve öğretim yaşamlarını sürdürmeye çalışmaktadır. Bir köy öğretmeni sadece görev yaptığı okulun öğretmeni değildir. Dar bir çevre olan kırsal alan ile de iç içedir. Yıllardır köy halkının kalkınmasında ve gelişmesinde öğretmenin yer ve öneminden bahsedilir, bu konuda öğretmene büyük görevler düştüğü söylenir. Özellikle köy öğretmenin hemen hemen tüm sosyal hayatı eğitim-öğretim çalışmalarıyla geçer. Plânlama, sınav sorusu hazırlama, ölçme-değerlendirme, okulun bakım ve onarımı, öğrencinin maddi ve manevi ihtiyaçlarının giderilmesi gibi uğraşlar göz önüne alındığında köydeki öğretmenin mesaisinin sınırlı olmadığı görülür. Köy öğretmeni alışmış olduğu sosyal ortamdan yoksun, çoğu zaman kendi mesleği ile ilgili gelişmelerden dahi habersizdir. Uygun olmayan çevresel şartlarda, birçok yönden eksik sınıf ortamlarında ders yapmak zorunda kalır. Öğrencilerin okula gelmeden önceki birikiminin çoğu zaman hazırbulunuşluk için yeterli olmadığı, sadece okuma yazma öğrenmesinin yeterli olduğu gözüyle bakıldığı

öğrenciler ile ilgilenir. Her konuda öğretmenin bir şey yapması gerektiğini düşünen ve eğitime dahil olmak istemeyen veliler ile eğitim öğretimi devam ettirmek zorunda kalır(<http://dhgm.meb.gov.tr>). Bu durumda birçok imkândan yoksun olan öğrencilerin güzel eğitilip yetiştirilmesi, milli eğitimin hedeflediği amaca ulaşılabilmesi noktasında öğretmenlere kentlerde olduğundan fazla görev düştüğünü gösterir. Bu denli zor şartlarda çalışan öğretmenin en azından stresten uzak, baskı ve şiddetin olmadığı, eğitim için hazırlanmış psikolojik olarak güvenli bir ortamda çalışmaları gereklidir (Sarpkaya ve Özpınar, 2010). Ayrıca öğretmenlerin birbirleriyle ve idarecilerle iletişimleri ve etkileşimleri, okulların belirlemiş oldukları hedeflere ulaşması yolunda en önemli araçlardır. Bu ilişkilerin istenilen düzeyde olması için gereken durumlar yerine getirilmelidir (Gökçe, 2012). Okul ortamlarındaki olumlu havanın devamının sağlanması adına, bu araştırma ile ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma davranışlarının farkına varılacağı ve bu davranışların öğretmenler üzerindeki etkilerinin ne kadar önemli olduğunun ortaya çıkarılacağı düşünülmektedir. Böylece öğretmenler ve okul sistemindeki tüm bireylerin bu konuda bilgi sahibi olmaları sağlanarak, kendilerini bu tür davranışlardan korumaları beklenmektedir. Çünkü bu yıldırma durumlarının çözümüne ilişkin bazen öğretmenler ve müdürler nasıl davranması gerektiğini, problemin çözümü ile alakalı nelerin yapılması gerektiğini bilmemektedirler. 2011 yılında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının kurduğu ‘Alo 170 Mobbing’ şikâyet hattına gelen çağrılarının içeriğine bakıldığında gerçekten de insanımızın yıldırma durumunda neler yapacağı, hakkını nasıl arayacağı ve bu durumdan nasıl kurtulacağı konusunda bilinçsiz olduğu aşikârdır. Bu araştırma ile elde edilen sonuçların okul müdürleri, öğretmenler, eğitimciler ve bu konuya ilgi duyan tüm bireylere önemli bir kaynak olacağı, okul öğretmenlerinin birbirleri ile ve yöneticiler ile yaşadıkları iletişim ve etkileşime olumlu katkılarda bulunacağı ve yıldırma durumlarına maruz kalanların hakkını nasıl arayacağı konusunda ilgililere ışık tutacağı düşünülmektedir.

1.3 Araştırmanın Amacı

Bu araştırma, öğretmenlerin özellikle de kırsal alanlarda görev yapan öğretmenlerin, yaşadıkları yıldırma durumlarının bazı değişkenlere göre farklılık

gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilecektir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Öğretmenlerin ve yöneticilerin yaşadıkları yıldırma durumlarına ilişkin genel görüşleri nelerdir?
2. Öğretmenlerin ve yöneticilerin yaşadıkları yıldırma durumlarına ilişkin görüşleri arasında cinsiyet, kıdem, branş, eğitim durumları, yaş ve görev yaptığı bölgeye göre farklılık var mıdır?
3. Öğretmen ve yöneticilerin örgüt içerisinde yıldırma durumlarına ilişkin algıları nelerdir?

1.4. Sayıtlar

1. Araştırmada yer alan ilkokullarda ve ortaokullarda görev yapan öğretmenler, istekli olarak araştırmaya katılmışlardır.
2. Araştırma kapsamındaki öğretmenler görüşlerini hiçbir baskı altında kalmadan, objektif olarak ortaya koydukları düşünülmüştür.

1.5 Sınırlıklar

1. Araştırma Elazığ ilinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı kırsal alanlardaki devlet okullarında görev yapan öğretmenler ile sınırlandırılmıştır.
2. Araştırmada kullanılan örneklem miktarının küçük olması nedeniyle araştırmanın sonuçları tüm kırsal alanlardaki öğretmenlere genellenemez. Genelleme ancak benzer araştırmaların yapılması ve sonuçlarının karşılaştırılması ile sağlanabilir.
3. Araştırma, öğretmenlerin anketlere verdikleri cevaplar ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Yıldırma: İşyerinde bir veya nadiren birkaç çalışanın, bir veya daha fazla çalışan (nadiren dört kişiden fazla) tarafından, her gün ve birkaç ay süre ile sistematik olarak duygusal yönden zarar verici davranışlara maruz kalmasıdır (Gökçe, 2008a).

Zorba:Sahip olduğu güce göre, kendi emri altında bulunanlara söz hakkı ve davranış özgürlüğü tanımayan kimsedir (www.tdk.gov.tr, 2009).

İzleyici:Yıldırma durumları yaşanırken bu duruma sessiz kalarak izleme işini yapan kişidir (www.tdk.gov.tr, 2009).

Kurban: Yaşadığı yıldırmanınardındansavunmasız hale gelerek sahip olduklarını, (sağlığını, sosyal bağlarını, işini) kaybeden kişidir (Gökçe, 2008b).

Mağdur:Yıldırmaya uğrayıp da çeşitli yöntemlerle yıldırmadan kurtulan kişidir (Gökçe, 2008b).

Kırsal alan: Demografik olarak nüfus yoğunluğunun düşük olduğu yerleşim birimlerinin görüldüğü, üretimin endüstriyel nitelikten daha çok tarımve hayvancılığa dayandığı coğrafi ve beşeri açıdan sınıflandırılmış yer ya da bölgedir (www.wikipedia.org).

İKİNCİ BÖLÜM

II. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ÇALIŞMALAR

2.1. Yıldırma kavramına ilişkin tanımlar

Literatürde yıldırma kavramına ilişkin birçok tanım ve tabir bulunmaktadır. Yerli ve yabancı bilim adamlarına göre yapılan bazı tanımlar şu şekildedir:

- Yıldırma konusunda önemli katkıları olan Leyman’a göre yıldırma: Kişiyi iş ortamından soğutmak adına yapılan; ona sıkıntı vermek, rahatsızlık oluşturmak, şiddet ve baskı göstermek ve onu taciz etmek anlamına gelecek şekilde tanımlamıştır (Leymann, 1996:167).
- Şiddet, baskı gibi birçok manayı içinde barındıran İngilizce kökenli bir sözcüktür ve “mob” kelimesinden türeyerek ortaya çıkmıştır (Ergener, 2008: 9,10).
- “Bullying” kelimesi de Mobbing kelimesinin eş anlamlısı olarak kullanılmaktadır. Yıldırmanın belirgin tanımı ise yalnız bir defa değil, uzun süre tekrarlanan olumsuz davranışlardır. Başka bir ifade ile uzun süre tekrarlanan saldırgan davranışlardır (Hoel ve diğer, 1999).
- Einarsen’e (2000:379) göre yıldırma bir kişi veya grubun hedef seçilerek düzenli olarak o kişi veya gruba karşı gösterilen şiddet, taciz durumlarıdır ki bu yönüyle çatışma ile farklılaşmaktadır. Bu davranışlar çoğu zaman fiziksel, sözlü şekilde kendini gösterir.
- Çalışma koşullarında stresin artması, işten ayrılmalar, iş yerlerinde yaşanan stres, baskı, ağır iş yükü, ekonomik sıkıntılar yıldırma ile açıklanabilir (Çakır, 2006:7).
- Zararlı ve baskı dolu davranışlar psikolojik şiddet olarak görülür. Bu nedenle iş yerlerinde karşılaşılan zararlı ve baskı dolu davranışlar yıldırma olarak da tanımlanabilir (Otrar, Özen, 2009).
- Field (2004) yıldırmayı, kişinin kendisine olan saygısını yitirmesi, hakkında dedikodular çıkması, alaya alınması, yalancılıkla suçlanması, kurbanın

kendisinin başarabileceğine olan güveninin azalması ve buna benzer birçok durum ile açıklar.

- Fiziksel şiddet şeklinde de görülebilen yıldırma davranışları, okullarda bireyi bir durum karşısında bilerek küçük düşürme, kişinin çalışmalarını sürekli eleştirip beğenmeme durumu olarak da düşünülebilir (Erdoğan, 2009:319).
- Leymann (1996) psikolojik terör olarak tanımladığı yıldırma kavramını, bir başka ifade ile bireyin karşısındaki kişiye karşı cephe alarak yapmış olduğu duygusal şiddet olarak da nitelemektedir.
- Günümüzde çalışma yaşamında rekabetler, işletmelerdeki hareketlilik ve hız ile birlikte işletmeler sürekli kendi durumunu yükseltmek için çalışanların iş tanımını ağırlaştırmışlardır. Bu da iş yerinde çalışanı rekabete, strese, baskıya sürükleyerek hem sosyal hem de ekonomik olarak kişiyi yıldırma altına almıştır (Kaymakçı, 2008:8).
- Baytaş'a (2003) göre ise yıldırma; işyerinde belirli kişileri hedef alan sistematik bir dizi duygusal saldırı ve yıpratma davranışdır. Haksız yere suçlama, ima, kinaye, dedikodu yoluyla itibarı sarsma, küçük düşürme, taciz, duygusal istismar ve şiddet uygulayarak, bir kişiyi işyerinin dışına çıkmaya zorlayan kötü niyetli bir girişimdir.
- Bir kişinin veya bir grubun herhangi birine yönelik uygulamış olduğu organize ve süreklilik arz eden nitelikte, fiziksel veya psikolojik zarara yol açan tacizci davranışlara, saldırganlığa yıldırma adı verilir (Dökmen, 2008:170).
- Baykal'a (2005) göre yıldırma, işyerinde belirli bir kişiye yönelik olarak yapılan, uzun süreli ve sistematik bir biçimde devam eden olumsuz tutum ve davranışlardır.
- Davenport ve arkadaşlarına göre yıldırma; Duygusal yöntemlerle bir kişinin örgütlenerek başka kişiler ile birlikte, bir bireyi bıktırarak, onunla alay ederek onu işten çıkarmak için uğraşmasıdır (Davenport ve diğ., 2003 s. 15).
- Adams (1992) yıldırmaı, genelde yönetimin de bilgisi dahilinde "sürekli açık yakalama" ve "insanları küçümseme" anlamında kullanmıştır (Akt. Davenport ve diğ. , 2003: 5).

Batı literatürüne ve yıldırmanın terminolojideki Türkçe karşılığına bakıldığında yıldırma kavramı için birçok ifade kullanılmıştır.

Bu kavramlar: Bullying, Mobbing, Stalking Psycho-terror at workplace, Emotional abuse, Workplace syndrome , Psychological abuse, Psikolojik şiddet, Psikolojik taciz, Psikolojik terör , İşyeri terörü , İşyeri travması, Duygusal yıldırma, Duygusal taciz, Duygusal zorbalık, Duygusal saldırı, Duygusal linç, Zorbalık, Taciz, Kötü Muamele, Kurban Etme ve Gözdağı Vermedir (Çobanoğlu, 2005 s. 20-21).

Einarsen (2000:382)'in çalışmasında yıldırma ile ilgili birçok tanım ve terim aktarılmıştır. Yeşiltaş ve Demirçivi (2010:202) bu çalışmada geçen tanımları şu şekilde derlemiştir:

Tablo 1. Yıldırma ile ilgili tanımlar ve terimler

Kaynak	Terim	Tanımlama
Brodsky (1976)	Harassment (Taciz)	Birinin başka birine tekrarlı ve devamlı olarak eziyet etmesi, ve onu sürekli bir şekilde korkutarak tehditvari bir şekilde rahatsız etmesi davranışdır.
Thylefors (1987)	Scapegoating (Günahkeçisi)	Değişik zaman dilimlerinde bir veya daha fazla kişinin diğer kişi ve kişilerce tekrarlı bir şekilde olumsuz eylemlere maruz bırakılmasıdır..
Matthiesen, Raknesve Rrokum (1989)	Mobbing (Yıldırma)	Bir veya daha fazla kişinin örgüt içindeki bir veya daha fazla kişiyi hedef alan tekrarlayan ve sürekli olumsuz tepkisi.
Leymann (1990)	Mobbing / Psychological terror (Yıldırma /Psikolojikterör)	Önceden belirlenmiş bir kişiyle bir veya daha fazla kişi tarafından kasıtlı biçimde kurulan düşmanca ve doğru olmayan iletişim.
Kile (1990a)	Health endangering leadership (Sağlığıtehlikeyeatanliderlik)	Grubun lideri tarafından açık biçimde veya gizlice sürekli olarak utandıran ve eziyet eden eylemlerde bulunulması.
Wilson (1991)	Workplace trauma (İşyeritravması)	Yöneticinin çalışana kasıtlı olarak uyguladığı davranışlar ile temel benliğini çökertmesidir.
Ashforth (1994)	Petty tyranny (Adizorbalık)	Sahip olduğu gücü gelişigüzel olarak, karşındakinin duygularını önemsemeden gelişigüzel kullanan bir lider.
Vartia (1993)	Harassment (Taciz)	Bir kişinin tekrar tekrar ve zaman içinde sürekli olarak bir veya birden fazla kişinin olumsuz eylemlerine maruz kaldığı durum..

Bjorkqvist, OstermanveHjelt-Back (1994)	Harassment (Taciz)	Gelişigüzel bir nedenle kendini savunmaktan aciz bir veya daha fazla kişiye yönelik, zihinsel (bazen de fiziksel) rahatsızlık verme amaçlı tekrarlayan eylemler
Adams (1992b)	Bullying (Zorbalık)	Kişiyi toplum içinde küçük düşürecek sürekli ve kasıtlı eleştirilerdir.

2.2. Yıldırmanın benzer kavramlarla ilişkisi

Yıldırma kavramının daha iyi anlaşılması için öncelikle yıldırmanın benzer kavramlarla ilişkisine bakmak gerekir.

Çatışma: Yıldırma çatışmanın ilerlemiş biçimidir ve çatışmanın hemen ardından ya da günler, haftalar veya aylar sonra değişerek ortaya çıkar (Leymann, 1996 s. 169-170).

Zorbalık: Birbirinin yerine kullanılacak kadar anlam olarak yakın olan yıldırma ve zorbalık terimleri aslında aynı terimler değildir. Yıldırma yalnızca psikolojik ve duygusal saldırıyı ihtiva ederken, zorbalıkta psikolojik saldırının yanı sıra fiziksel şiddet ve tehdit de söz konusudur (Tutar, 2004).

Şiddet: Şiddet soyut biçimi olarak yıldırma, fiziki olarak zorbalıktır. Sadece kaba biçimi ile fiziksel değildir ekonomik, siyasal ve psikolojik nitelikte de olabilmektedir (Tınaz, 2006).

Taciz: Bir bireyi belirlenen kötü amaçlar ile sürekli ve ısrarlı olarak psikolojik yönden tehdit etmedir (Çobanoğlu, 2005 s. 172).

Stres: Westhues yaptığı teorik çalışmada, yaşanan yıldırma durumlarının bütün stres yapıcılar ile birlikte bir stres nedeni olarak anlaşılması gerektiğini ve sosyal etkileşim içeren bir kavram olduğunu belirtmiştir. Uzun süren bu durumun kişiyi örgüt içindeki mevcut işini bırakmaya kadar götürdüğü bilinmektedir (Westhues, 2002 s.31: akt. Yılmaz, Özler ve Mercan, 2008).

2.3. Yıldırma sürecinde rol alanlar

Yıldırma kavramı incelendiğinde, ilk defa KonradLorenz tarafından hayvanlar için kullanılan yıldırma kavramı 1960'larda Avusturya'da kullanılmaya başlanmıştır. Hayvanlar takip edilerek elde edilen bu kavramı, her hayvanın kendilerinden ya da

sürülerinden yabancı diğer hayvanı ya da hayvanları dışladığını tespit ettikleri için kullanmış ve uygulamışlardır(Westhues, 2002). 1980’li tarihlerde, İsveçli bir bilim adamı olan Dr. Peter Paul Heinmann hayvanlar arasında çoğu zaman görülen bu kavramın sadece hayvanlar arasında olmadığını, bu kavramın aslında okullarda öğrenciler arasında da görüldüğünü ifade etmiştir. Okullarda öğrenciler arasında da zorbalık, taciz, baskı, şiddet yaşandığını vurgulamıştır. 1972 yılında yayınladığı ‘Mobbing: Group Violence among Children’ (Mobbing: Çocuklar Arasında ki Grup Şiddeti) adlı kitabında da bu meseleye değinmiş ve okullarda öğrenciler ile ilgili bu durum için önlem alınması gerektiğini vurgulamış, aksi halde yıldırma kurbanı olan öğrenciler arasında ümitsizlik ve korkuların yaşanacağına hatta bu durumun intiharlar ile sonuçlanabileceğine dikkatleri çekmiştir (Akt:Eser, 2013). Ayrıca Ertürk (2005:16) daha sonraki yıllarda yıldırma kavramının İsveçli bir psikolog tarafından irdelendiğine dikkatleri çekmiştir. 1980’ler de İsveçli Psikolog Leymann bu kavramın iş yerlerinde çalışanlar arasında da yaşandığını tespit etmiştir. İngilizce olarak kullanılan ‘mobbing’ kendi anadili olmamasına rağmen, bu kavramı derinlemesine irdelenmiştir. Bu terimle kendisinin 1984’te karşılaştığını, ancak bu kavramın uzun yıllar çoğu toplulukta yaşandığını vurgulamıştır. Ayrıca Ertürk (2005), Andrea Adams’ın 1988 yılında BBC’ye vermiş olduğu röportajda, dikkatleri yıldırma durumlarına çektiğini ifade etmiş ve ‘ İş Yerinde Zorbalık: Yüzleşme ve Aşma Yöntemleri’ kitabıyla bu konuda derinlemesine çalışmalar yaptığını belirtmiştir.Yıldırma kavramı ile ilgili çalışmaları ile bilinen ve bu kavrama küçümsenmeyecek kadar desteği olan Leymann’ın yıldırma kavramına bir katkısı da 1992 yılında Almanya’ da kendi desteğiyle ve katkılarıyla açtığı klinikdir. Bu klinik bir yeniliğe imza atarak mobbing kavramının artık sadece araştırmacılar arasında değil kamuoyunda da yaygın olarak bilinmesini sağlamıştır. Türkiye’de mobbing kavramı yerine yıldırma kavramı daha yaygın olarak kullanılmaktadır. Bu kavramlar üzerinde Türkiye’de ilk araştırma 2004 yılında yapılmıştır. Bu çalışmada mobbing kelimesi de yıldırma kelimesi de kullanılmıştır. Bu olgu için kullanılan ortak bir dil yoktur ve araştırmacılar bu olguyu anlatmak için birçok kelime kullanmaktadır (Ertürk, 2011). 1996’da İngiliz yazar Tim Field ise bu konuda çalışmalarını bir kitapla derleyerek bilime sunmuştur. Yıldırma kavramını bir kimsenin kendi benliğine yönelik yapılan, devamlı tekrar eden bir saldırı olarak nitelendirmiştir. Bu tarihlerden sonra ise İngiltere ve A.B.D’ de birçok gazeteci ve yazar

mobbing kavramı üzerinde çalışmalarda bulunmuş bu konu üzerine dikkatleri çekmişlerdir. 1997 yılında da Adams, yıldırma durumlarını yaşayan kurbanların korunması için vakıf kurmuştur (Akt: Yüctürk, 2003:1).

2.4. Yıldırmanın evreleri

Işık (2007:39)'a göre bir işyerinde meydana gelen yıldırma durumlarının belli aşamaları vardır. Bunlar: tanımlama, anlaşmazlık, saldırganlık, kurumsal güç ve işe son verme aşamalarından geçmektedir. Yani yıldırma kavramı işyerlerinde çalışanlar arasında aniden oluşan bir olgu değildir. Bunun tam aksine yıldırma belirli bir süreç içerisinde oluşur (Akt: Erdoğan, 2009:323). Bir süreç olan yıldırmanın evreleri, süreklilik gösterir ve bu psikolojik baskı ve şiddet hız kazanarak yıldırmaya maruz kalan kurbanı acı çekmeye iter (Tınaz, 2006:16). Çobanoğlu (2005:26) 'na göre, kişi bu süreç sonunda yaşadığı yıldırma durumuna direnç gösterebilir veya uzak durabilirse bu psikolojik zorluktan sıyrılabilir. Bu durumun tam tersi halinde, bireyin psikolojisi bozulur ve işine odaklanamamaya başlar. Daha sonralarında ise işten kovulmalar, istifalar ve hatta psikolojik hastalıklar yaşayabilir (Akt: Turan, 2006:3).

Çeşitli çalışmalarda (Doğan, 2009; Karyağdı, 2007) yıldırmanın belirli bir süreç içinde oluştuğu belirtilmiş ve aşamaları verilmiştir. Bu aşamalar sırası ile :

- I. Aşama: Yıldırma söz konusu değilse bile ortaya çıkan çatışma sonucu meydana gelen anlaşamama durumu yıldırmaya dönüşebilecek bir hal alır.
- II. Aşama: Yıldırma hareketleri göstermeye başlar (saldırgan davranışlar).
- III. Aşama: İdare, yaşanan yıldırma durumlarına müdahale etmeyerek bu duruma seyirci kalması sonucu yıldırmaya ortak olur.
- IV. Aşama: Yıldırma evrelerinin en önemli bölümüdür. Kurban tepkiler vermeye başlar ve “zor insan, akıl hastası ” söylemlerine maruz kalır. Bu durumu kovulmalar veyahut istifalar takip eder.
- V. Aşama: Kişi işten ayrılmaya mecbur bırakılır. Travma sonrası davranış bozuklukları ve psikosomatik hastalıklar ortaya çıkar.

Baltaş (2009), yıldırma durumlarının aşamalarına yönelik olarak Doğan ve Karyağdı'nın deyimlerine ek olarak psikolojik yıldırma sürecinde yaşanan olayları şu şekilde sıralamıştır: Kişinin mesleki kariyerine saldırı, aşağılayıcı mesajlar, birçok kişi

tarafından saldırı, süreli ve düzenli uygulama, kurbanı suçlu duruma düşürme, mevcut duruma rıza göstermeye zorlama, kişinin kendi istiyormuş gibi gösterip işten ayrılmasını sağlamadır.

2.5. Yıldırma davranışları

Yıldırma davranışları işyerinde bulunan bireyler arasında farklılık gösterebilir. Kişinin yaşamak zorunda bırakıldığı yıldırma davranışları kişinin bireysel özellikleri, konumu, mesleki yılı, özel hayatı, değer ve inançlarına göre farklılık gösterebilir. Bu yıldırma davranışlarını etkileyen birçok faktör vardır. Bu faktörler değerler, inançlar, alışkanlıklar gibi bireysel faktörler olabileceği gibi çalışma ortamında yaşanan çalışma ortamının kültür ve hiyerarşik durumu gibi örgütsel faktörler de olabilir (Çomak, 2011:28). Yıldırma yaşayan kişide görülen davranışlar her zaman kötü olarak nitelenmeyebilir. Bazen bu davranışlar olumsuz algılanacağı gibi bazen de süreç içinde olağan olarak karşılanır. Ancak bu davranışlar sürekli hale getirilip alışkanlık gösterirse tehlikeli olmaya başlar ve psikolojik şiddet tetiklenir (Tınaz, 2006:16).

Çeşitli çalışmalarda (Clarke, 2007:14; Shelton, 2002:14) yıldırma davranışları tanımlanmıştır: Yıldırma davranışına maruz kalan kişi çalışma ortamında aşırı yük altına sokulur, ona bilgiler sınırlı olarak sunulur, dışlanır, eleştirilir, hataları bulunur, tehdit edilir, ondan bilgi saklanabilir, onunla hakaret ve alay edilebilir, saldırganca hareketlerde bulunulabilir, sıcak ve dostça bir ortam yerine düşmanca bir ortam yaratılabilir. Her türlü rahatsız edici ve can sıkıcı bu tür eylem ve davranışlar yıldırma davranışlarından bazılarıdır. Bunların dışında yıldırma davranışlarını detaylı olarak inceleyen Dr. HeinzLeymann 45 ayrı yıldırma davranışı belirlemiş özellik ve durumlarına göre 5 ayrı grupta toplamıştır (Doğan, 2009: 22,24;Laçiner, 2013):

I.Grup: Mağdurun kendini göstermesini ve iletişim oluşumunu etkilemek:

Mağdur olan kişi idareci tarafından sürekli eleştirilir, kendini göstermesine müsaade edilmez, gerek iş hayatı gerek özel hayatı ile ilgili haklı veya haksız eleştirilir, yönetici mağdur olan kişi üzerinde baskılar kurarak onu sürekli kısıtlar. Telefonda ya da yüz yüze bağırılır, hakaret edilir, mağdur kişi sürekli olarak azarlanır. Sözlü tehditlerin yanı sıra yazılı tehditler de oluşmaya başlar. İmalar, bakışlar, jest ve mimikler sürekli olarak mağduru küçük düşürücü, aşağılayıcı, tehdit içeren şekildedir.

II. Grup: Sosyal ilişkilere saldırılar: Kurbanın iş ortamında iletişimine engel olmak amacı ile çalışma ortamı herkesten uzak bir şekilde ayarlanır, böylece mağdur aynı iş ortamında değilmiş gibi davranılarak söyledikleri de dikkate alınmaz ve kişi ortamdaki soyutlanır.

III. Grup: İtibara saldırılar: Mağdurun arkasından konuşarak, ona asılsız şeyler yakıştırılarak mağdur sürekli küçük düşürülür. Mağdurun özel yaşamı ile alakalı bütün değerleri (dini, milliyeti, cinsel yaklaşımı) eleştirilir. Böylece kişi zamanla kendisinden şüphelenerek akıl hastasıymış gibi hissetmesine yönelik davranışlar sergilenir.

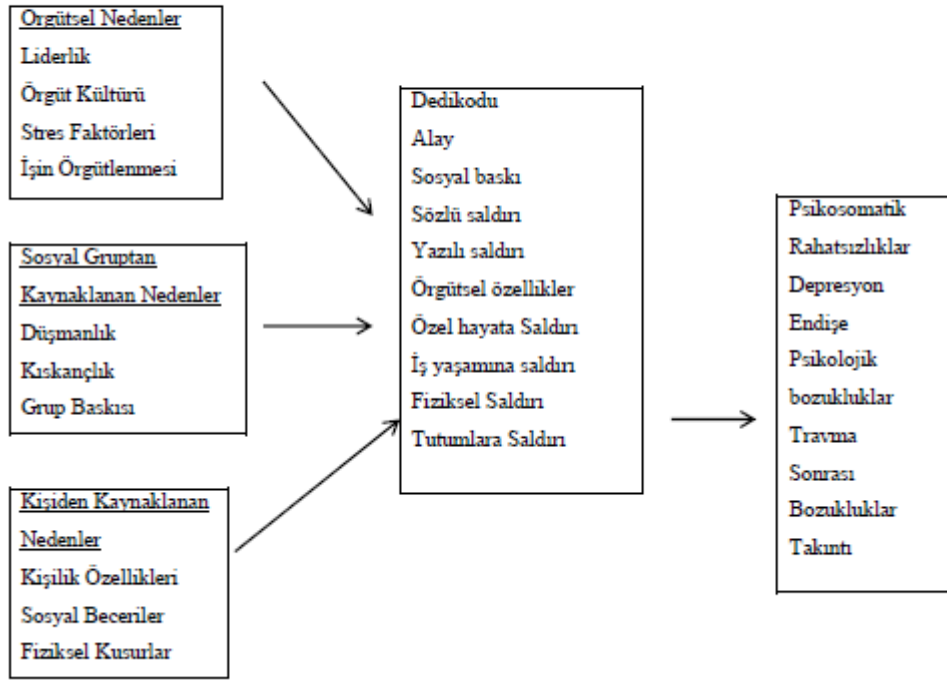
IV. Grup: Kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırılar: Mağdura kendisini özel hissedecek hiçbir iş verilmez. Kendi yeteneklerinin altında veya üstünde işler verilerek kendisini yeteneksiz hissetmesi sağlanır. İlerleyen boyutta evine ve iş yerine zarar verilerek kişinin özgüveni zedelenir.

V. Grup: Kişinin sağlığına doğrudan saldırılar: Mağdura direk fiziksel olarak şiddet uygulanır; bazen ağır işler yüklenerek bazen de, fiziksel olarak tehditlerde bulunarak veya doğrudan cinsel taciz ile göz korkutma amaçlı şiddete başvurulur.

2.6. Yıldırmanın nedenleri

Yıldırma; değer yargılarına bakılmaksızın bütün kültür ve örgütlerde oluşan bir olgudur ve yıldırmaı uygulayan kişinin, kişilik özellikleri, örgüt kültürü çalışma ortamının yapısı ve mağdur olan kurbanın kişilik özelliklerine göre değişmektedir. Bu üç kategoriye göre ayrı ayrı ele alınmalıdır (Leymann, 1996). Zapf (1999) da Leyman'ın çalışmalarına benzer bir çalışma yapmıştır. Şekil 1'de gösterildiği gibi yıldırma durumlarının nedenlerini kısaca üç grubu göre aktarmıştır.

"Mobbing" Nedenleri	"Mobbing" Süreci	"Mobbing" Sonuçları
---------------------	------------------	---------------------



Şekil 1. “Mobbing” Modeli (Nedenleri, Süreci ve Sonuçları)

(Kaynak: Akt: Mimaroglu ve Özgen, 2007)

Güngör (2008) ‘e göre yıldırma süreci çok geniş ve karmaşık bir süreç olarak düşünülür ve yıldırma sürecine, yıldırma uygulayan kişi de, örgütün yapısı da, yıldırma maruz kalan da neden olabilir. Bununla birlikte yıldırma nedenlerini kişisel nedenler (yıldırma uygulayan ve maruz kalan kişi) ve dışsal nedenler (örgütün yapısı, iş yeri ortamı ve kültürü) olmak üzere iki grupta da incelemek mümkündür (Akt: Aygün, 2012:98).

2.6.1. Kişisel nedenler

Yapılan araştırmalara göre (Çakır, 2006; Çomak, 2011; Tutar, 2004) yıldırma davranışını uygulayan kişiler kendini mevcut durumundan daha başarılı gören, duygusal olarak zekâsı çok gelişmemiş olan, hiçbir değeri önemsemeyen, insani duygulardan yoksun kişiler olarak görülmüştür. Bazı yöneticiler kendilerini çok yüksek bir konuma sahipmiş, kimse kendi konumuna asla ulaşamazmış gibi düşünürler. Sahip oldukları

otoriteyi sadece kendilerine özel olarak düşünürler. Çalışma ortamında kendi konumundan düşük ancak oldukça başarılı ve konumu yükselmeye aday olan bazı bireyleri kendilerine tehdit olarak algılar ve onlara karşı bir cephe almaya başlarlar ve yıldırma bu şekilde başlatmış olurlar. Nevrotik kişiliğe sahip olan insanların yıldırma kurbanı olma riskleri daha fazladır. Bu kişiliğe sahip olan insanlar katı, endişeli, asosyal, içe kapanık, her olayın kendisiyle alakalı olduğunu sanma gibi birçok özellik gösterirler. Dışa dönük insanlar ise nevrotiklerin aksine daha sosyal, daha girişken, iyimser, aktif, rahat bir yapıya sahiptirler. Bu özelliklerinden ötürü de yıldırmaya maruz kalma riskleri daha düşüktür. Eğer birey herhangi bir zorluk karşısında teslimiyetçi ve zorluğa dayanamayan bir yapı sergiler ise yıldırma ile mücadele etmede oldukça zorlanabilir. Ancak olumlu veya olumsuz yeni bir durum karşısında, daha uyumlu bir tavır ortaya koyabilen kişiler ise yıldırma karşısında daha dirençlidirler (Tutar, 2004). Davenport, Schwartz ve Eliot (2003:22)' a göre bunların tümünün yanı sıra, yıldırma uygulayan kişilerin psikolojilerinin kötü bir yapıda olduğu söylenebilir. Bu kişiler özetle her zaman karşındakini suçlayan bir kişiliğe sahiptirler.

2.6.2. Örgütsel nedenler

Sacco ve diğerleri (1993)' ne göre yıldırma durumları sadece yıldırmayı uygulayanlar veya yıldırmaya maruz kalanlardan kaynaklanmaz, bunların yanı sıra kişinin içinde bulunduğu iş ortamı ve atmosfer de önemlidir. Kişinin içinde bulunduğu bu psikolojik durum işyerinde olumsuz bir hava oluşturabilir; tam tersine işyerindeki olumsuz hava da kişide psikolojik olarak bir baskı oluşturabilir (Akt: Cemaloğlu, 2007:118). Şekil 1'de görüldüğü üzere kişinin yaşamış olduğu yıldırma durumu sosyal çevresini ve işyerindeki çalışma ortamını etkiler ve bu süreç örgütte yıldırma durumunun hem çalışanları hem de işvereni negatif bir havaya sokarak yıldırma durumunun süreklilik arz etmesine zemin oluşturabilir. (Zapf, 1999:71, Akt: Mimaroglu ve Özgen, 2007). Yıldırmanın örgütsel sebeplerini Çobanoğlu (2005) örgütün kültürü, örgütün kültürel yapısı ve yöneticilerin inkâr etmesi olarak üç başlık altında ifade etmiştir: Örgütün Kültürü: Örgütlerin yapısına göre bazı örgütler, ortaya çıkan yıldırma durumlarına hemen müdahale ederek bu tür durumların oluşmasına ve yerleşmesine izin vermezken bazı örgütler tam tersine yıldırma durumlarının oluşturduğu atmosferden

sıyrılmaz ve bu durum o örgütte yer edinir. Örgütün Kültürel Yapısı: Örgüt içinde bulunan işverenlerin ve çalışanların sahip oldukları değer ve yargılarının tümüdür. Genellikle kötü bir yönetime sahip olan örgütlerde görülür ve o yönetimin özellikleri şu şekilde sıralanır:

- ✓ Aşırı derecede oluşturulan ast ve üst yapı
- ✓ İnsanların ihtiyaçları için ayrılan bütçenin azaltılması
- ✓ İçine kapalı bir politika
- ✓ Örgüt içi iletişimin yeterli olmaması
- ✓ Etkisiz liderlik
- ✓ Şikâyetlerin yönetim tarafından ciddiye alınmaması ya da örtbas edilmesi
- ✓ Çatışmayı çözmede başarısızlık
- ✓ Sahip olunan eğitim statüsünün dikkate alınmaması
- ✓ Takım ruhunun olmaması

Yöneticilerin İnanmaması ve İnkâr Etmesi: Örgüt içinde oluşan yıldırma durumlarına yöneticilerin bazen bu durum hiç olmuyormuş gibi sadece seyirci kalmaları ve kendilerinin bu duruma inanmamaları, durumu kabullenememeleri bazen bu durumun içinden çıkılamayacak kadar kötü bir hal almasına sebep olur.

2.7. Yıldırmanın ortaya çıkış biçimleri

Vandekerckho ve Commers (2003:41) yıldırma davranışlarını; aşağı doğru yıldırma, yukarı doğru yıldırma, yatay yıldırma olarak üç grupta incelemiştir. Yıldırmanın boyutları ve yönünü belirlerken yıldırmayı uygulayan ve buna maruz kalan kurbanın statülerini dikkate almıştır. Bu boyutlar ve yönleri:

2.7.1. Yukarıdan aşağıya doğru yıldırma (Dikey yıldırma) &(Hiyerarşik yıldırma

Daha çok yöneten kişilerin sebep olduğu bir yıldırma çeşididir. İş yerinde gücünün farkında olan bu gücünü kendini herkesten üstün görmede bir araç olarak kullanan yöneticinin, kendi emiri altına bulunan çalışanlarına uyguladığı yıldırma şeklidir. Bu tarz yöneticiler emir yağdırma, saygı görme, çalışanların duygularını önemsememe gibi davranışlar sergilerler. Alınan kararlara katılmak yerine işin sürecine katılmayı ister, kurallara uymak yerine kurala bağlanırlar. Zeka ve fiziksel güçlerini kullanır; ancak bunun yanı sıra duygusal zekaları ağır basarak gönül güçlerini fazlasıyla kullanırlar (Turan, 2006:11-12).

2.7.2. Aşağıdan yukarıya doğru yıldırma

Savaş (2007:13)'a göre örgüt içerisinde ast olan bir kişi ya da bir grubun üst kademedeki yöneticilere karşı göstermiş olduğu yıldırma çeşididir. Alt kademedeki bir çalışanın üst düzey yöneticisine karşı göstermiş olduğu bu yıldırma biçimi diğer bir yıldırma çeşidi olan yukarıdan aşağıya yıldırma biçimi kadar yaygın değildir. Özellikle Türkiye gibi işsizliğin yaygın olduğu toplumlarda insanlar işlerini kaybetme korkusundan dolayı böyle bir yıldırma biçimine pek başvuramazlar (Akt: Tiye, 2011). Yönetici bazen birden çok çalışanın baskısına maruz kalabilir. Çalışanlar, kendilerini yöneten kişiyi istemedikleri zaman daha yüksek mertebedeki yöneticilere şikayet ederek, hiyerarşik yapıyı bozup kendi amirleri hakkında asılsız şeyler söyleyebilirler. Amaç yöneticilerini uzaklaştırmak, çalışma ortamından soyutlamaktır. Bu durum karşısında yönetici mağdur bırakılır (Arslan, 2010:19).

2.7.3. Yatay yıldırma biçimi (Eş değerler arasında yıldırma) & (Fonksiyonel yıldırma)

Üst statüden alt statüye ya da alt statüden üst statüye yıldırma çok daha fark edilir açıkça gözlenebilir iken, yatay yıldırma biçimi o kadar da açık ve net değildir Çünkü yıldırmayı uygulayan kişi ve buna maruz kalan mağdur benzer statüye ve olanaklara sahip iş arkadaşlarıdır. Aynı konumdaki bireyler birbirlerine uyguladıkları

yıldırma biçimlerini kabul etmez bunun yerine kendi yaşadıkları ufak bir tartışma olarak nitelendirirler (Çomak, 2011:38). Bu yıldırma türünde işveren taraf tutar ise mağdur olan kişi veya grup yöneticilere karşı durmak zorunda kalır ve bu durum onları kıskançlık, rekabet, çekememezliğe götürür (Tutar, 2004:106).

2.8. Yıldırma Dereceleri

Davenport ve arkadaşları (2003:21) yıldırmanın derecelerini ve bireylere olan etkisini cilt yanığına benzeterek derecelendirmiş ve açıklamaya çalışmışlardır. Kişinin sahip olduğu özelliklerin yıldırmanın etkisini etkileyeceğini, yıldırmanın süresinin ve şiddetinin bireyi etkileyeceğini belirtmişlerdir. Arslan (2010:16) kişilerin maruz kaldığı yıldırma davranışlarının derecelerini 3 gruba ayırarak incelemiştir:

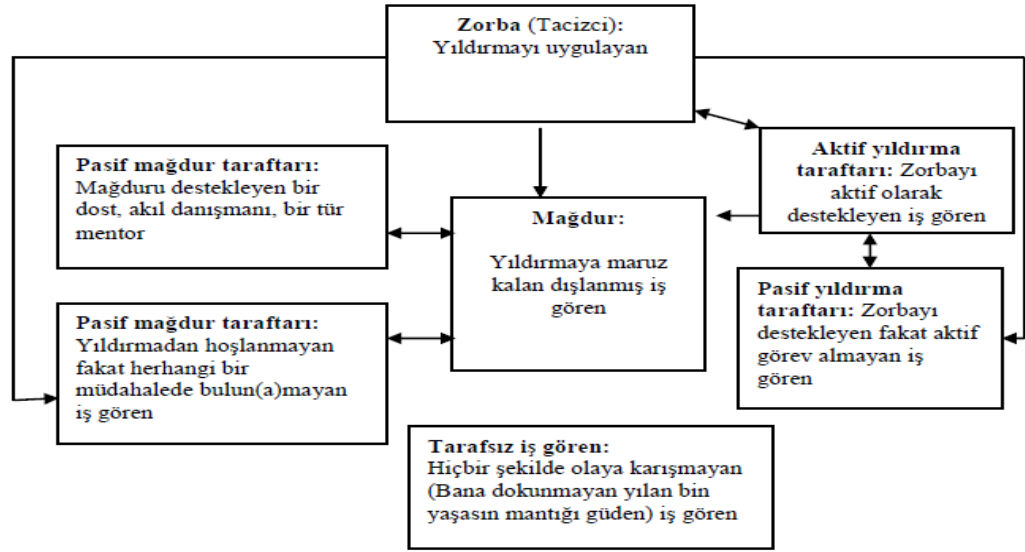
Birinci Derece Yıldırma: Yıldırma durumlarının ilk aşamasıdır, birey yıldırma karşısında dayanmaya çalışır. Bu direnç gösterme olayı bazen kişinin erken aşamalarda kaçmaya çalışması ile bazen de ileri seviyelerde bulunduğu iş ortamını değiştirme ve hatta tedavi olması ile kendini gösterir.

İkinci Derece Yıldırma: Birinci derece yıldırmadan kaçamayan bireyler ikinci derecede direnç gösteremez. Yaşadığı durumdan kurtulamaz. Kişinin işine dönmekte zorluk çekmesi dışında kişide zihinsel hatta fiziksel bozukluklar oluşturur.

Üçüncü Derece Yıldırma: Bu derecedeki bireyler artık özel bir tedavi ile bu durumdan kurtulabilir. İşine dönemeyecek kadar kötü bir durumun içindedir. Yaşadığı fiziksel ve zihinsel rahatsızlık ile baş etmek mümkün olmayacak düzeydedir.

2.9.Yıldırma sürecinin tarafları

Yaman (2009) yaptığı çalışmada yıldırma sürecini taraflarını şekil 2'deki gibi aktarmıştır:



şekil 2. Yıldırma sürecinde bulunan kişiler

(Yaman, 2009)

Yıldıırma süreci, yıldıırmaı uygulayan taraf, yıldıırmaı maruz kalan taraf ve yıldıırma sürecini izleyen taraf olmak üzere üç gruptan oluşmaktadır (Baykal,2005):

2.9.1.Yıldıırmaı uygulayanlar (saldırđanlar, tacizciler)

Yapılan araştırmalarda (Baykal, 2005; Leymann, 1995. Akt: Samırkaş ve alışkan, 2011:30) bir örgütte çalışanlar arasında niçin yıldıırma oluyor sorusunun cevabı aranırken, üzerinde durulması gereken en önemli faktörlerden biri de yıldıırmaı uygulayan kişinin içinde bulunduğu halidir. Yıldıırmaı uygulayan kişiler kendilerinde gördükleri eksikliklerinden dolayı bu yıldıırma davranışına başvururlar. Çünkü yıldıırmaı uygulayan taraftaki bireyler genellikle aşırı denetçi ve kontrolün her zaman kendi tek elinde olmasını seven, statüsünü kaybetmekten korkan, konumunu yükseltmek için hileler yapabilen, kıskanç, bencil, kendine güveni olmayan kişilerdir. Yaptığı işten çok kişileri denetimi altına almak isterler. Her şeyin en iyisini kendileri bilirler, kendilerinden başka kimsenin başarılı olmasını istemezler. Kendileri ile aynı konumda olanları ve amirlerini haksız yere şikayet ederek onları zor durumda bırakırlar. Kendileri rakiplerine iyi gözükmeye çalışır ama arkasından dedikodularını yaparlar. alışanlarına gergin, öfkeli, kızgın ve kaba davranarak sesini yükseltebilirler

2.9.2. Yıldırma kurbanları (mağdurlar, maruz kalan kişiler)

Yıldırmaya maruz kalan kişiler genellikle yüksek statüde üstün özelliklere sahip, başarı potansiyeli yüksek, yaratıcı, yetenekli, kendilerini işlerine adanmış insanlardır. Bu özelliklere sahip kişiler başkalarına ve kendine güvenir, iş ortaklarına iyi niyetle yaklaşır. Çalıştığı örgüte fazlasıyla bağlı ve kendini işine adanmış bireylerdir. Bu yüzden işlerini kaybetmek onları oldukça üzer, onlarda büyük etkiler bırakır. Yıldırmaya maruz kaldıklarında bu durumla baş edemedikleri için stres altına girerler, özel hayatları ve çalışma hayatları bozulur, psikolojileri derinden etkilenir (Baltaş, 2009). Yıldırma davranışına maruz kalan bireyler kendileri için çizilmiş rolleri oynamak zorunda bırakılırlar. Kuralları tek başlarına değiştiremez, mecburen boyun eğmek zorunda kalırlar (Tınaz, 2006:21).

2.9.3.Yıldırma izleyicileri

Bir çalışma ortamındaki yıldırmayı uygulayanların, yıldırmaya maruz kalanların ve yapılan bu yıldırmayı izleyenlerin yer aldığı bu durum göz önüne alındığında izleyicilerin yıldırma sürecine katılmada aktif olmadıkları görülür. Bazen izleyiciler bu çatışmayı çözümleyecek ya da ortada yaşanan bu yıldırma olayını durduracak bir çaba içerisine girmezler. Böyle olduğu durumlarda izleyiciler de, yıldırmayı uygulayan bireyler kadar suçlu olabilirler. Mağdur olan kişiye karşı yapılan haksızlıklara göz yummak, aldırış etmemek, yapılanlara sessiz kalmak yapılan yıldırma sürecine verilen desteği gösterir (Kaymakçı, 2008:50). Eğer bir çalışma ortamında mobbing uygulanıyorsa bu duruma herkes ortak edilir, ister istemez herkes bu durumun içerisinde bazı roller alır. Bu üç gruptaki bireyler rolleri ne olursa olsun birbirlerini etkilemektedirler (Tınaz,2006:19).

2.10. Yıldırma ile başa çıkma yöntemleri

Çeşitli araştırmalarda (Çomak, 2011:49; Dündar, 2010:28; Leymann, 1996) yıldırma ile başa çıkma yöntemleri ele alınmıştır. Yıldırma süreci ile baş etmedeki temel unsurlardan biri bu süreçte sadece mağdur olan birey ya da bireylerin değil; örgütte

alışan diğerk iş arkadaşları ve yöneticilerin de ciddiye alınmasıdır. Öncelikle örgüt içindeki tüm çalışanların yıldırma süreci ile ilgili ayrıntılı bilgi edinmesi gerekir. Ancak bu bilgiler tarafsız ve adil olmalıdır. Daha sonra örgüt içerisinde örgütün bireylerinin tamamının katılımı ile elde edilen etik kurallar belirlenmeli, herkesin bu kurallara uyması sağlanmalıdır. Baskı, şiddet, sadece kendini düşünen bir zihniyet yerini çalışma ortamında hoşgörüye ve bağlılığa bırakmalı ve bireyler aralarında empati kurmayı başarabilmelidir. Bunun aksi durumunda grup çalışmaları yerini bireyselliğebırakır ve böylece zamanla işten alınan verim düşmeye başlar. Bunun yanı sıra örgüt içerisinde düzeni bozmak için uğraşan, kurallara uymayan, işbirliğı yapmaktan kaçınan bireyler olacaktır. Bu bireylere imkân tanınmamalı ve bu konudaki cesaretleri kırılmalıdır, böylelikle önce mevcut sorunla bireysel açıdan birey başa çıkabilmeli sonrasında ise örgüt olarak başa çıkma yöntemleri aranmalıdır.

Örgüt içinde bu durumlarla başa çıkmak adına birçok yöntem vardır. Ancak yıldırmaı uygulayan kişinin mağdurun emrinde, patronu ya da iş arkadaşı olması mağdurun mücadele sürecinde izleyeceğı stratejide farklılık yaratacaktır. Yıldırma sürecine maruz kalan kişinin sosyoekonomik şartları ve psikolojik durumu da bu süreçle mücadelesini etkiler. İş yerinden uzaklaştırılmak, kovdurulmak, istifa ettirilmek istenen birey bu stratejileri izler ise, bu süreçte daha dirençli olacak ve daha az zarar görecektir. Üzerinde önemle durulan yıldırma ile başa çıkma yolları şu şekilde belirlenmiştir (Doğank, 2009:51):

2.10.1.Yıldırmayla bireysel açıdan başa çıkma yolları

Yıldırma sürecinde ilk olarak birey, kendi mücadele ederek yıldırma durumlarına kendi başına karşı koymalıdır (Davenport, Schwartz ve Eliot, 2003). Resch ve Schubinski (1996) ‘ ye göre yıldırma süreciyle başa çıkmak için birey öncelikle sahip olduğı bazı özellikleri geliştirmelidir. Olaylar karşısında gösterdiği direnci arttırmalı ve kendisine bu konuda sürekli bir şeyler katmalıdır. Kişi öncelikle yıldırma mağduru olduğunu kabul etmeli, kendine bunu itiraf etmelidir. Yaşadığı baskı ve şiddet karşısında güçlü durabilmeli kontrollü, bilinçli ve mantıklı bir şekilde olaylar karşısında durmalıdır. Kendi özelliklerini, zayıf yanlarını ve kuvvetli yanlarını oldukça iyi bilmeli, kendisini iyi tanımalıdır. Böylece bu süreçle mücadelede izleyeceğı stratejiyi iyi

seçebilir (Akt: Tutar, 2004). Mimaroglu ve Özgen (2007) göre yıldırma durumları ile karşılaşan bireyin yapması gereken durumlardan ilkinin, kişinin dayanma gücünü artırması adına *Özsaygının Geliştirilmesi* şeklinde açıklamıştır. Böylece *Kişi kendini güvende hissedecek Denge Bölgeleri Oluşturmayı* öğrenecek ve yıldırma durumlarını yaşadığı süre içinde bu durumu fark edebilmesi için *Mesleki Beceri ve Niteliklerini* geliştirecektir. Ancak bu şekilde kişi mevcut gerilimli ortamda *Ruh sağlığını* koruyacaktır. Bütün bunlar yıldırma durumları karşısında *Algılama Stratejilerimizi* güçlendirecektir.

Gökçe (2006) yıldırma süreci ile karşılaşan bireyin vereceği tepkileri ve uygulayacağı stratejileri üç yol ile aktarmıştır:

- Psikolojik şiddete anlayış gösterme,
- Karşı savaş verme,
- Geri çekilme.

1) Anlayış gösterme, yapılan baskı ve şiddete ve maruz kalınan yıldırma durumlarının süresine ve şiddetine göre değişmektedir. Yıldırma durumlarının şiddeti giderek artıyor ve sürekli olarak devam ediyorsa anlayış göstermek pek de doğru bir davranış olmayabilir. Ancak yapılan şiddet ve baskı zayıf yönde ve nadiren yapılıyorsa anlayış gösterilebilir.

2) Karşı savaş verme, iyi niyetli, dürüst, işinde başarılı, erdemli ve güvenilir biri olabilir. Ancak bu durumu uygulayan mağdur haklı bir pozisyondayken haksız duruma düşebilir.

3) Geri çekilme yıldırmaı uygulayan kişi ve buna maruz kalan kişi arasındaki güç farkı fazla olduğunda seçilen bir yoldur. Tartışmadan, bireyler birbirini kırmadan bir zafer olacaksa bu durumda geri çekilme böyle bir süreçte yapılacak en doğru şeydir (Tutar, 2004).

Çakır (2006)'a göre yolun başındayken doğru planlar yaparak, yaşanan olayları iyi bir şekilde analiz etmek için olaylara biraz dışarıdan bakarak geniş bir bakış açısı edinilmelidir (Akt: Atalay, 2010). Yıldırma durumları ile bireysel açıdan başa çıkmanın yollarını daha geniş açıdan ele alan bazı çalışmalar, kişinin yıldırma durumlarını yaşadığında bireysel açıdan neler yapabileceğini şu şekilde sıralamıştır (Doğan, 2009:51):

- 1) Yıldırma durumuna karşı mücadele etme yöntemlerini iyice bilerek bunlardan yararlanabilir.
- 2) Yıldırma durumunu açıkça ifade edebilir, yıldırma davranışını uygulayan bireye bu davranışını açıkça dile getirebilir,
- 3) Yaşadığı yıldırma durumunun benzerinin tekrarlanmaması için olumlu bir tavır sergileyebilir,
- 4) Yaşanan yıldırma olaylarını, baskı, şiddet ve emirleri kaydedebilir,
- 5) Yöneticilerinden, üstlerinden yardım isteyebilir, yıldırma davranışını uygulayan bireyi bir üst kıdeme sahip olan amire bildirebilir,
- 6) Gerek görülürse tıbbi destek alabilir,
- 7) Şikâyet durumunda örgüt içinde yapılan yıldırma davranışlarını izlemek için gözlemleyebilir,
- 8) Yasal olarak hakkını arayabilir, aynı çalışma ortamında bulunan diğer bireylerin de yıldırma konusunda şikâyetleri var ise, birlikte şikâyetle bulunabilir,
- 9) Mücadele sürecinde kendine tayin isteme, izin alma, iş değiştirme, bölüm değiştirme gibi başka yollar çizebilir veya eğer yıldırma derecesi yüksek ve artık katlanılamayacak duruma geldiyse istifasını bildirebilir.

2.10.2. Yıldırma ile örgütsel açıdan başa çıkma yolları

Yıldırma süreci ile mücadele etmede bireysel yöntemlerin yanı sıra örgüt içerisindeki koşullar, iletişim, iklim, işbirliği, sosyal ortam kısacası örgütsel yöntemler de oldukça önemli bir yer tutmaktadır (Zapf, Knorz, Kulla, 1996). Yani örgütün üzerine birçok görev düşmektedir. Bunların en başında ise tüm çalışanlar arasında saygılı ve hoşgörülü bir ortam oluşturmak gelir. Bu şekilde bir örgüt kültürü sağlanır ise çalışanlar arasında yıldırma davranışlarının görülme olasılığı azalır (Tınaz,2006). Örgütlerde yıldırma ile başa çıkma yolları denilince akla gelen kavramlardan biri de ‘‘whistleblowing’’tir. Dilimizde çok yaygın olarak kullanılmayan bu kavramın Türkçe anlamı; açığa çıkarmak, gün yüzüne çıkarmak, herkesi konudan haberdar etmek, herkese açıklamalarda bulunmak ve ihbar etmektir (Arıkan, 2003). Özler ve Mercan’a göre (2009) yapılan birçok çalışmada yıldırma davranışına maruz kalan bireyin bu davranışlar karşısında çoğu kez sessiz kaldığı, bu davranışlara karşılık veremediği

görülmüştür. Bu gibi yaşanan yıldırma davranışlarının varlığını kanıtlamak oldukça zordur. Ancak whistleblowing sayesinde yaşanan yıldırma olaylarının açığa çıkarılması oldukça kolay olacaktır. Örgüt içerisinde de etik olmayan yanlış davranışların iletildiği bir kültür oluşturulması yıldırmaı uygulayan zorbaların yıldırma davranışında bulunma isteklerinin azalmasında etkili olacaktır (Akt: Atalay, 2010).

Yıldırma ile başa çıkmada en büyük görevlerden biri önceden de belirttiğimiz üzere kuşkusuz ki örgütlere düşmektedir. Örgütlerin bu hususta izlemesi gereken stratejiler vardır. Bunlar aşağıdaki şekilde sıralanmıştır (Tutar, 2004):

- Örgütsel liderliğin kurumsallaştırılması: Örgütteki yöneticilerin insan ilişkilerindeki yetersizliği, duygusal açıdan zayıf olması ve çalışanları bir çatı altında toplayamaması örgüt içerisinde yıldırma davranışlarının yaşanma oranını artırır. Yöneticilerin görevlerinden biri de örgüt çalışanlarını iyi şekilde yönetecek bir vizyon oluşturmaktır. Bu geniş görüşlülük sayesinde yönetici örgüt iklimini olumlu bir havaya dönüştürür ve etik olmayan kötü davranışların örgüt içerisinde yer almadığını açıkça belirtir.
- Örgütsel rolün yeniden tasarımı: Bireyin örgüt içerisinde sahip olduğu konuma göre sahip olduğu görev ve haklar onun örgütsel rolünü oluşturur. Birey rolünü ya kabul eder ya da inkâr eder. Birey rolünü benimseyerek kabul etmişse yıldırma davranışında bulunma olasılığı daha düşük olacaktır. Ancak bunun tam tersi olursa bireyin yıldırma davranışına maruz kalma oranı daha yüksek olacaktır.
- Örgütsel sağlığın geliştirilmesi: Örgüt içerisinde sağlıklı bir çalışma ortamı var ise yapılan işten duyulan haz ve verimlilik artar. Böyle örgütlerde hem bireyler hem de örgütler amaçlarına ulaşmış olurlar. İşler yolunda gidiyor gibi görünse bile örgüt sağlıklı değilse; verimlilik düşer.
- Psikolojik şiddete karşı örgütsel empati: Bir örgütte yaşanan yıldırma durumları aslında ne çalışanın ne de işverenin istediği bir durumdur. Yıldırma durumları ile örgütün ortamı paralellik gösterir, ne kadar sağlıklı çalışma ortamı mevcut ise o denli yıldırma durumlarından uzaklaşılır. Bazı bireyler olaylara kendi açılarından, benmerkezci ve narşist olarak yaklaşır. Bu yüzden de bu bireylere örgüt içerisinde duygudaşlık kurarak karşı taraftaki insanların duygu ve düşüncelerini anlaması gerektiği vurgulanmalıdır.

2.11.Yıldırmanın hukuksal boyutu

İnsanın psikolojik olarak zarar görmesine neden olan birçok durum vardır. İnsan psikolojisine zarar veren bu durumlardan biri de kişinin hem itibarına hem ruhsal haline zarar veren yıldırma durumlarıdır (Güzel ve Ertan, 2007 s.548). Yıldırma sadece insana yapılan psikolojik şiddet değil, çalışanın Anayasal çalışma hakkının ihlali anlamına da gelmektedir. Bu nedenle 1990'lı yıllardan itibaren işyerinde yaşanan yıldırma durumlarına karşı etkin bir şekilde önlem almak maksadıyla hem ulusal hem de uluslararası yasal düzenlemelerin arttığı gözlenmektedir (Güzel ve Ertan, 2007 s.512).

Türk Hukuk Sisteminde, işyerinde yıldırmaı düzenleyen doğrudan bir hüküm mevcut değildir. Ancak aşağıda belirtilen (Güzel ve Ertan, 2007 s.512; Bayram, 2007 s.551-553; Altıparmak ve Küzeci, 2009) durumları kullanarak birçok kişi hukuksal olarak hakkını aramaktadır ve bu durum artış göstermektedir:

- Avrupa birliği 5 Temmuz 2006 yılında yıldırma konusunu içeren bir Yönergeyi yürürlüğe koymuştur. Avrupa Konseyi Şartı, Türkiye tarafından da onaylandığından iç hukukumuzun bir parçası haline gelerek Avrupa normları Türkiye için de bağlayıcı olmuştur. Bu nedenle özellikle Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliği normlarına uyum açısından, bu konuda yasal düzenlemeye gidilmesi zorunlu duruma gelmiştir.
- Yıldırma uzun süreli, sürekli ve sistemattir. Türk iş hukukunun çalışanı koruyucu yapısı, işverenin yıldırmaya yönelik davranış biçimine karşı hukuki bir kalkan oluşturmaktadır. Yıldırma sürecinin hukuka aykırılık niteliği, bu sürecin gözetme borcuna, eşitlik ilkesine ve dürüstlük kuralına aykırı olmasından kaynaklanır.
- İşyerinde yıldırmaya uğrayan işçi; iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı, ayrımcılık tazminatı, kişilik haklarını koruyucu davalardan maddi ve manevi tazminat, saldırıya son verilmesi (durdurma) davası, oluşabilecek herhangi bir saldırıyı engelleme davası, saldırının hukuka aykırılığının belirlenmesi davası gibi hukuki haklara sahiptir.
- İşçinin ilgili kanuni yollara başvurabilmesi ve mağduriyetini kanıtlayabilmesi için çeşitli deliller toplaması, daha da önemlisi maruz kaldığı yıldırmaya yenik düşmemesi ve buna karşı mücadele etmekten çekinmemesi gereklidir.

Bunun yanında yıldırıma maruz kalan işçinin hem Türk Medeni Kanunu hem de İş Kanunu kapsamında başvurabileceği birçok kanuni yol bulunmaktadır. Bunların yanında yıldırma mağduru memurların da idare hukuku kapsamında izleyebilecekleri bazı yollar mevcuttur.

Yukarda belirtilen durumlara ek olarak yıldırma durumları ile ilgili kanun hükümlerini ve uygulamayı ayrıca bu haklara sahip olunması için alınması gereken önlemleri Doç. Dr. M. Erdem Özdemir şu şekilde açıklar (<http://iskanunu.com>):

- “İş sözleşmesinin haklı nedene dayanarak feshedebilme hakkı vardır.”
- “Belli şartlarda ayrımcılık tazminatı isteyebilme hakkı vardır.”
- “Borçlar Kanunu ve Türk Medeni Kanunu’na göre tazminat isteme hakkı bulunmaktadır.”
- “Mobing’e uğrayan işçi, mobbing yapan yöneticiyi dava edebilir ve manevi tazminat talebinde bulunabilir.”
- “Koşulları söz konusu ise işçi, kötü niyet tazminatı hükümlerine de başvurabilir.”

Alınacak önlemler:

- Yanınızda güvenebileceğiniz ve daha sonra size şahitli edebilecek birini de yanınıza alarak, size yıldırma uygulayan kişinin yaptığı davranışı biran önce bırakması gerektiğini söyleyin.
- Başınıza gelen ve haksız bulduğunuz her türlü işleri ve emirleri not edin.
- İlk fırsatta yıldırmayı uygulayan bireyi yetkili birine şikâyet edin, eşitiniz ise üstünüze, üstünüz ise yönetim kurulu ve insan kaynaklarına durumu açıkça ve kanıtlarıyla bildirin.
- Gerekli olan durumda size daha sonra kanıt teşkil etmesi adına psikolojik yardım alın ve bunu yazılı olarak kaydedin.
- Yaptığınız şikâyetin takibini yapın. Şikâyetiniz için kurum içinde neler yapıldığını öğrenin.
- İş arkadaşlarınızla durumunuzu paylaşın, onlar da aynı şekilde durumdan rahatsız olabilirler, grupça başvurmanız daha etkili olacaktır.

Başlık olarak yıldırma durumlarını içermediği halde psikolojik yıldırma mağdurlarının faydalanabileceği Türk Ceza ve Medeni Kanunlarından bazılarını Tınaz(2008) şu şekilde sıralamıştır:

- Medeni Kanun Madde 24: “ Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldıran kimse, hakimden saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir. Kişilik hakkı zedelenen kimsenin rızası, daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılması sebeplerinden biriyle haklı kılınmadıkça, kişilik haklarına yapılan her saldırı hukuka aykırıdır.”
- TCK Madde 84: “ Başkasını intihara azmettiren, teşvik eden, başkasının intihar kararını kuvvetlendiren ya da başkasının intiharına herhangi bir şekilde yardım eden kişi, iki yıldan beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.”
- TCK Madde 94: “ Bir kişiye karşı insan onuru ile bağdaşmayan ve bedensel veya ruhsal yönden acı çekmesine, aşağılanmasına yol açacak davranışları gerçekleştiren kamu görevlisi hakkında üç yıldan on iki yıla kadar hapis cezası hükmolunur.”
- TCK Madde 96: “ Bir kimsenin eziyet çekmesine yol açacak davranışları gerçekleştiren kişi hakkında iki yıldan beş yıla kadar hapis cezası hükmolunur.”
- TCK Madde 123: “Sırf huzur ve sükûnu bozmak maksadıyla bir kimseye ısrarla; telefon edilmesi, gürültü yapılması ya da aynı maksatla hukuka aykırı başka bir davranışta bulunulması halinde, mağdurun şikayeti üzerine faile üç aydan bir yıla kadar hapis cezası verilir.”
- TCK Madde 125:
 - “(1) Bir kimseye onur, şeref ve saygınlığını rencide edebilecek nitelikte somut bir fiil veya olgu isnat eden ya da yakıştırmalarda bulunmak veya sövmek suretiyle bir kimsenin onur, şeref ve saygınlığına saldıran kişi, üç aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır. Mağdurun gıyabında hakaretin cezalandırılabilmesi için fiilin en az üç kişiyle ihtilat ederek işlenmesi gerekir.
 - (2) Fiilin, mağduru muhatap alan sesli, yazılı veya görüntülü bir iletiyle işlenmesi halinde, yukarıdaki fıkrada belirtilen cezaya hükmolunur.
 - (3) Hakaret suçunun;

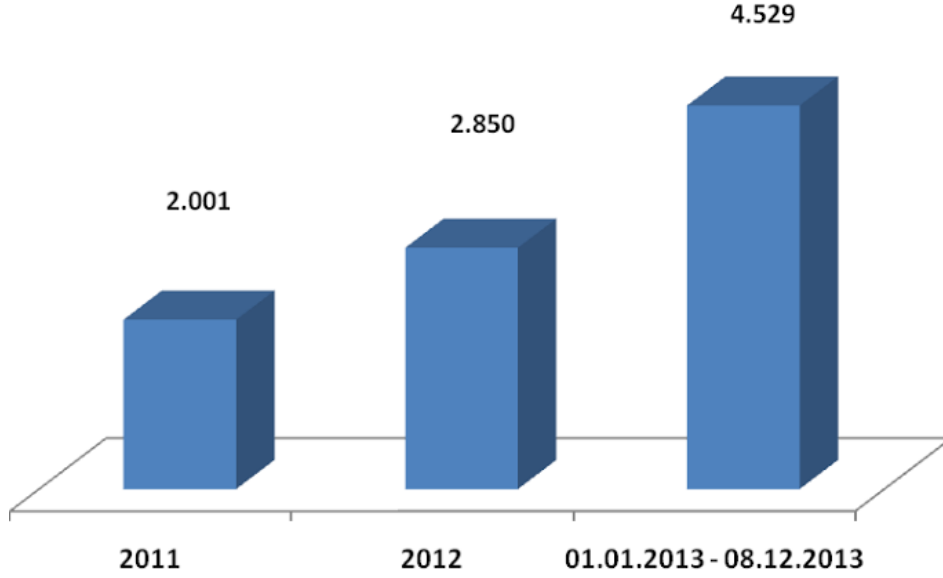
- a) Kamu görevlisine karşı görevinden dolayı,
- b) Dini, siyasi, sosyal, felsefi inanç, düşünce ve kanaatlerini açıklamasından, değiştirmesinden, yaymaya çalışmasından, mensup olduğu dinin emir ve yasaklarına uygun davranmasından dolayı,
- c) Kişinin mensup bulunduğu dine göre kutsal sayılan değerlerden bahisle, işlenmesi halinde, cezanın alt sınırı bir yıldan az olamaz.
- 4) Ceza, hakaretin alenen işlenmesi halinde, altıda biri; basın ve yayın yoluyla işlenmesi halinde, üçte biri oranında artırılır.

Yukarıda belirttiğimiz hak ve hukukları kullanarak dava açan bazı mağdurların kazandıkları ve örnek teşkil edecek birkaç örnek davaları şu şekildedir: Ankara’da 8. İş mahkemesinin 2006 yılında aldığı karara baktığımızda davada iş yerinin yönetiminin değişmesi ile işçinin amiri ile sürekli arasında gerginlik olması, haksız yere işçi üzerinde baskı oluşturulması, işçiden beş defa yazılı savunma istenmesi ve haksız kınama cezası verilmesi sonucunda işçinin duygusal tacize uğradığına karar verilmiş ve işçinin uğradığı psikolojik yıpranma nedeni ile işverene 1000 TL manevi tazminat cezası verilmiştir. Bir başka davada üniversitede 17 sene çalışan öğretim üyesinin, dekanın bazı yıldırma davranışlarına maruz kalması üzerine, yıldırmaya uğrayan öğretim üyesinin açtığı davadır. Yargıtay, ilk derece mahkemesinin kararını kurbanın ‘‘kişilik haklarına saldırıda bulunulduğu, küçük düşürüldüğü, itibarının zedelendiği,’’ hususlarının kanıtlanmış olması nedeniyle onamıştır. Bu kararlar dışında yıldırma durumlarına uğrayıp da tazminat istemleri ile açtıkları çeşitli davalar günden güne artarak devam etmektedir (<http://www.turkhukusitesi.com>,2011).

2.12.Alo 170 mobbingşikayet hattı

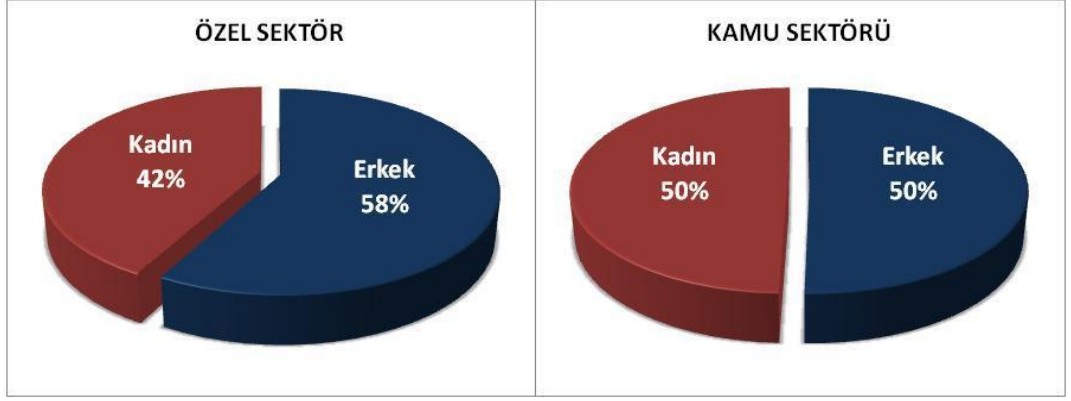
Daha önce belirttiğimiz gibi iş yerlerinde yaşanan yıldırma durumları her geçen gün artarak bir problem haline gelmektedir. Bu nedenle İşyerlerinde Yıldırmanın Önlenmesi kapsamında 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi 19.03.2011 tarih ve 27879 numaralı sayı ile Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Genelgenin 4. Maddesi gereği İşyerinde Psikolojik Taciz ile mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma

ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanmaktadır.



Şekil 3.Yıldırma durumlarının yıllara göre dağılımı

19.03.2011 – 08.12.2013 tarihleri arasında toplam 9.380 adet mobbing ile ilgili çağrı alınmıştır. Yıllara göre mobbing çağrı dağılımı ise; 2011 (19 Mart tarihi itibari ile) yılında 2.001 adet, 2012 yılında 2.850 adet ve 2013 (08 Aralık) yılında 4.529 adettir. Önemli olan nokta ise 2011 yılında kurulan şikâyet hattının her geçen yıl artan oranda şikâyet almasıdır. Bu durum yıldırma ile ilgili alınacak önlemlerin daha da sıkı hale getirilmesini zorunlu kılmaktadır. Ayrıca yıldırma durumlarına karşı hukuksal olarak direk anayasada bir yaptırımın olmaması, kişilerin bu tür konulara karşı suç değilmiş gibi davranmasına neden olmaktadır.



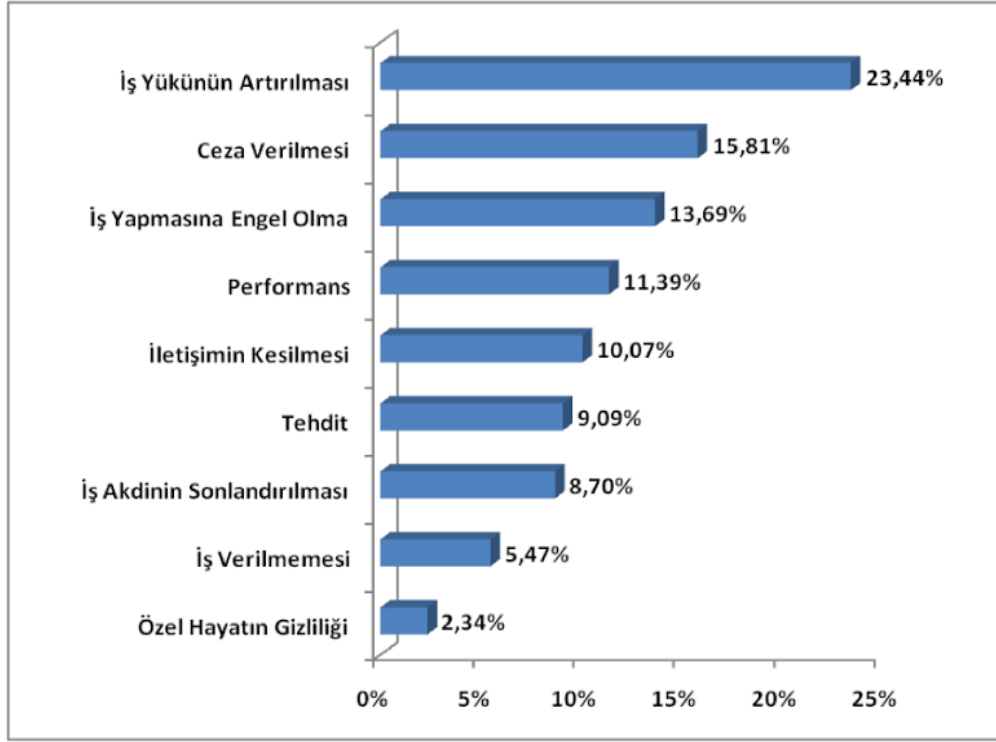
Şekil 4.Yıldırma durumlarının sektör ve cinsiyete göre dağılımı

Çağrılar, % 69 ’u özel sektör çalışanlarından (6.483) ve % 31 ’i ise kamu sektörü çalışanlarından (2.897) gelmiştir. 5.212 çağrı (% 56) “Erkek”, 4.168 çağrı (% 44) ise “Kadın” çalışandan gelmiştir. Kadınların her ne kadar toplumda daha çok baskı altında olduğu toplumumuz tarafından bilinse de; Şekil 4’deki mevcut verilere bakıldığında erkek çalışanların iş yerlerin de daha çok baskı ve şiddet altında olduğu görülmektedir. Bu durum, erkek çalışanların iş hayatında sayıca daha fazla olması ile veya iş yükü olarak bayan çalışanlara göre daha ağır işler yapması ile açıklanabilir. Daha çok okumuş kesimin yer aldığı kamu sektöründe yaşanan yıldıрма durumlarının neredeyse özel sektörde yaşanan yıldıрма durumları ile aynı oranda olması ülkemizde bu konunun önemini daha çok göstermektedir.

Tablo 2.Yıldırma durumlarının kurum bazında dağılımı

Kamu Sektörü			Özel Sektör		
Sektör Adı	Adet	Yüzde	Sektör Adı	Adet	Yüzde
KURUM BELİRTMEDEN DESTEK ALAN	1.025	35,38%	SEKTÖR BELİRTMEDEN DESTEK ALAN	2.382	36,74%
HASTANE	488	16,85%	SANAYİ SEKTÖRÜ	1.110	17,12%
MEB	352	12,15%	MAGAZA, RESTORAN VE MARKET SEKTÖRLERİ	681	10,50%
ÜNİVERSİTE	213	7,35%	TURİZM İŞLETMELERİ	287	4,43%
TSK	134	4,63%	ÖZEL SAĞLIK KURULUŞLARI	283	4,37%
EMNİYET GENEL MÜDÜRLÜĞÜ	77	2,66%	HİZMET SEKTÖRÜ	220	3,39%
ULAŞTIRMA DENİZCİLİK VE HABERLEŞME BAKANLIĞI	53	1,83%	BELEDİYE TAŞERON FIRMA ÇALIŞANLARI	199	3,07%
BANKALAR	48	1,66%	BANKACILIK	187	2,88%
GIDA TARIM VE HAYVANCILIK BAKANLIĞI	47	1,62%	İLETİŞİM HİZMETLERİ	179	2,76%
ADALET BAKANLIĞI	46	1,59%	İNŞAAT SEKTÖRÜ	158	2,44%
ENERJİ VE TABİ KAYNAKLAR BAKANLIĞI	42	1,45%	ÖZEL GÜVENLİK HİZMETLERİ	128	1,97%
MALİYE BAKANLIĞI	39	1,35%	ÖZEL EĞİTİM KURULUŞLARI	95	1,47%
ÇEVRE VE ŞEHİRCİLİK BAKANLIĞI	32	1,10%	BASIN/YAYIN	79	1,22%
ÖZEL İDARE VE KAYMAKAMLIKLAR	29	1,00%	TIBBİ MALZEME VE MEDİKAL HİZMETLER	79	1,22%
SOSYAL HİZMET MÜDÜRLÜKLERİ	26	0,90%	ÜNİVERSİTE	58	0,89%
KÜLTÜR VE TURİZM BAKANLIĞI	24	0,83%	NAKLİYE SEKTÖRÜ	56	0,86%
KAMU İKTİSADİ TEŞEBBÜSLERİ	23	0,79%	APARTMAN HİZMETLİSİ	53	0,82%
AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI	21	0,72%	TEMİZLİK SEKTÖRÜ	41	0,63%
SOSYAL GÜVENLİK MÜDÜRLÜKLERİ	20	0,69%	BİLİŞİM SEKTÖRÜ	41	0,63%
KREDİ VE YURTLAR KURUMU	17	0,59%	VAKIFLAR	37	0,57%
CEZA İNFAZ KURUMLARI	17	0,59%	HAVACILIK SEKTÖRÜ	33	0,51%
BİLİM, SANAYİ VE TEKNOLOJİ BAKANLIĞI	16	0,55%	YAYIN EVİ VE MATBAACILIK	18	0,28%
VAKIFLAR GENEL MÜDÜRLÜKLERİ	16	0,55%	MADENCİLİK SEKTÖRÜ	17	0,26%
NÜFUS MÜDÜRLÜKLERİ	14	0,48%	HUKUK BÜROLARI	16	0,25%
ORMAN VE SU İŞLERİ BAKANLIĞI	14	0,48%	DENİZCİLİK İŞLETMELERİ	14	0,22%
KALKINMA BAKANLIĞI	14	0,48%	REKLAMCILIK SEKTÖRÜ	14	0,22%
İL AFET MÜDÜRLÜKLERİ	13	0,45%	DERNEKLER VE SİVİL TOPLUM KURULUŞLARI	12	0,19%
GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI	11	0,38%	TARIM SEKTÖRÜ	4	0,06%
PTT	8	0,28%	SENDİKALAR	2	0,03%
TSE	4	0,14%	TOPLAM	6.483	100,00%
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI	4	0,14%			
GÜMRÜK VE TİCARET BAKANLIĞI	3	0,10%			
ÇALIŞMA VE İŞ KURUMU MÜDÜRLÜKLERİ	2	0,07%			
DIYANET İŞLERİ BAŞKANLIĞI	2	0,07%			
DIŞİŞLERİ BAKANLIĞI	2	0,07%			
TBMM	1	0,03%			
TOPLAM	2.897	100%			

Tabloya 2'ye bakıldığı zaman ülkemizdeki kamu kuruluşlarının en önemli birimleri, yıldırma durumları adına en çok şikâyet alan kurumlar arasında bulunmaktadır. % 31'lik, 36 kamu sektörünün, %16,85'lik kısmını sağlık kurumları, %12,5'lik bir oranla ikinci sırayı MEB'e bağlı kurumlar alırken, %7,35'lik bir oranla üçüncü sırayı üniversiteler ve %4,63'lük kısmını TSK oluşturmaktadır. Bu tabloya bakıldığında yıldırma ile ilgili alınan şikâyetlerin büyük çoğunluğunda kamu kurumu olarak eğitim kurumları yer almaktadır. Eğitim kurumları insan odaklı olmasına rağmen, bu kurumlarda daha çok kişinin yıldırma durumlarına uğruyor olması eğitim öğretim de verimin düşmesine yol açabilir. Çünkü öğretmenin en iyi şekilde eğitim ve öğretim işini yerine getirebilmesi için eğitim ortamlarının her türlü stres, sıkıntı ve baskıdan uzak olması gerekir.



Şekil 5.Yıldırma durumları çeşitleri

Alınan çağrıların içeriğine bakıldığında ilk sırada iş yükünün artırılması görülmektedir. Bu da işverenlerin daha az ücret ile daha çok emek almak istediğinin göstergesidir. Şekil 5’deki sıralanan yıldırma durumları, çalışmamızın nitel bölümde elde edilen başlıklar ile oran olarak tam anlamı ile benzerlik göstermese de içerik olarak neredeyse aynı doğrultudadır (<http://www.alo170.gov.tr>).

Görüldüğü üzere dünyada birçok ülkede hukuk sisteminde yer alan yıldırma durumları ile ilgili yasal düzenlemeler iş yerinde çalışanlara uygulanan yıldırma engelleyecek düzeydedir. Türkiye’de yıldırma oldukça yeni bir konudur. Ülkemizde yıldırma engellemenek adına atılan adımlar yukarıda belirttiğimiz gibi şikâyet ve destek hatlarının olması, doğrudan olmasa da dolaylı olarak hukuki hakların mevcut olması umut vericidir, ancak istenilen düzeyde değildir. Hukuki haklara bakıldığında yıldırma durumları ile alakalı birçok eksik bulunmaktadır: Hukuk sisteminde Borçlar Kanununda, Medeni Kanunda, İş Kanununda ve Ceza Kanununda işçilere tanınan haklar ile ilgili hükümlerin aynı şekilde memurları kapsamaması, farklı kamu kurumlarının disiplin yönetmelikleri üzerinden farklı şekilde cezalara da maruz kalabilmeleri, üniversiteler ve belediyeler gibi bazı kamu kurumlarındaki yöneticilerin yetkisinin fazla olması, kurumsallaşmasını tamamlamamış yerlerde iş tanımları tam

olarak belirtilmediğinden kişilerin ne iş yapacağı bilinmemesi, bir kişinin birden çok amire bağlı kalması ve kime uyacağını bilememesi, yargıda tam anlamı ile yıldırma durumlarını ilgilendiren bir hüküm olmaması gibi nedenlerden dolayı yaşanan yıldırma durumları yargıya taşındığında uzun ve belirsizlikler içinde sürebilmektedir.

2.13. Dünya geneline bakıldığında

ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü), İş yerinde şiddet başlıklı raporu ile yıldırma konusunda ülkelere tavsiye niteliğinde düzenlemelere yer vermiştir. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartının¹¹, 16. ve 31. maddesinde saygın çalışma koşulları, insan onurunun korunması ve herkesin güvenlik hakkına sahip olması gibi genel düzenlemelerin yanında Roma ve Amsterdam anlaşmalarında da ayrımcılığı yasaklayan genel düzenlemeler bulunmaktadır. Avrupa Birliğinde, direk bir düzenleme olamayıp, 89/391 sayılı “İşçilerin İşte Güvenliklerinin ve Sağlıklarının Korunması Hakkındaki Tedbirlere İlişkin Konsey Yönergesi” 12 işyerinde yıldırma ile alakalı çerçeve yönerge kabul edilmektedir. Hukuksal olarak bakıldığında ülkelerin yıldırma ile ilgili karşılaştırmalı ve farklı tanımları bulunur. Kıta Avrupası’nda yıldırma işçinin onuruna ve haysiyetine yapılan davranış olarak değerlendirilirken, Amerika Birleşik Devletleri’nde konu eşitlik ilkesi ve cinsiyete dayalı ayrımcılık kapsamında değerlendirilmektedir. Fransız İş Kanununda yıldırma sebebiyle gerçekleştirilen istifa dahil tüm işlemler hükümsüz hale gelmekte ve tazminat hükümlerine gidilmektedir. Ceza kanununda yıldırma failine 1 yıla kadar hapis ve 15.000 Avro para cezası öngörülmüştür. Fransa, erkekler arasında %11.2 kadınlar arasında %8.9 oranları ile yıldırmanın en sık görüldüğü ülkeler arasındadır. Almanya’da çalışan nüfusun %2,7’sinin yıldırmaya maruz kaldığı bilinmektedir. Almanya yıldırma kavramına karşı en önemli uygulamaların yapıldığı ülkelerden biridir. Konu ile alakalı yıldırmaya uğrayanların başvuracağı destek masaları bulunur hatta yıldırmaya uğrayan birey erken emekliliğini isteyebilir. Bunların yanında Almanya’da mağdurun sahip olduğu diğer haklar: İş görmekten kaçınma borcu, tazminat, iş akdini haklı nedenle fesih hakkı, işverenin taciz eden kişinin iş sözleşmesini feshetmesi gibi hukuki haklardır. İsviçre’de yıldırma, çalışana iş akdini haklı nedenle feshetme hakkı vermektedir. Amerika Birleşik Devletlerinde her beş kişiden biri yıldırmaya maruz kalmasına rağmen; yıldırma adına

yapılan özel olarak bir düzenleme yoktur. Japonya’da Amerika Birleşik Devletlerinde olduğu gibi Yıldırmaya karşı özel olarak getirilen bir düzenleme olmamakla birlikte yıldırma hakkındaki uygulamalarda kişilik haklarının korunmasına dair hükümlerle sağlanmaktadır (<http://www.turkhukuksitesi.com>,2011). Türk Hukuk sistemi yıldırma konusunda bu ülkelerin yanında Belçika ve Hollanda Hukuk Sistemlerinin de gerisinde kalmıştır. Bu nedenle Türk hukuku işyerinde yıldırmaya seyirci kalmamalıdır (Güzel ve Ertan, 2007). Türkiye Büyük Millet Meclisi’nin bu konuda yapılacak düzenlemeleri ile tekrar düzenlenmeli ve çalışanların kendi haklarını korumaları sağlanmalıdır.

2.14. Yıldırma ile ilgili araştırmalar

2.14.1. Yurtiçinde yapılan araştırmalar

Ertürk (2005) yıldırma davranışlarını ilköğretim kurumları üzerine 347 öğretmen ve yönetici üzerine inceleme yapmıştır. Bu kurumlarında görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerinin okullarda yıldırma davranışlarına maruz kalıp kalmadıkları, kalma düzeyleri, özellikleri ve bu yıldırma davranışlarının kimler tarafından yapıldığı üzerine çalışmalar yapmıştır. Elde edilen bulgulara göre ilköğretim kurumlarında idarecilerin öğretmenler üzerinde, erkek çalışanların bayan çalışanlar üzerinde yıldırma davranışlarında bulunduğu ulaşılmış ve 53 yaş üzeri olan grubun diğer gruplar tarafından daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kaldığı saptanmıştır. Yıldırmanın dörtte üçünün erkek çalışanlar tarafından uygulandığı saptanmıştır. Mesleki kıdem ile uygulanan yıldırma davranışı artmaktadır.

Çobanoğlu (2005), ‘’Mobbing ve Başa Çıkma Yöntemleri’’ adlı araştırmasında yıldırmanın nedenleri ve bu süreç içerisinde neler yapılabileceği konusunda çalışmalar yapmıştır ve yıldırmayı önlemek için çeşitli bilgiler vermiştir.

Aktop (2006) tarafından ‘‘Anadolu Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Duygusal Tacize İlişkin Görüşleri ve Deneyimleri’’ adlı yüksek lisans tezinde elde edilen sonuçlar, yaş ile anlamlı çıkmıştır. Ayrıca, unvan değişkeni ile duygusal taciz arasında anlamlılık çıkmıştır.

Akı (2006) ise iş yerinde yaşanan zorbalık üzerine araştırma yapmıştır. Bu araştırmasında daha çok orta öğretim kurumları ve bu kurumlarda görev yapan

öğretmenlere yönelmiştir. 25 yaş altı öğretmenlerin daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları sonucuna varılmıştır. Bu duruma sebep olarak da yeni öğretmenlerin deneyiminin fazla olmadığını ve deneyimli öğretmenleri zor durumda bıraktığı sonucunu ileri sürmüştür.

Cemaloğlu (2007) okul örgütlerinin sağlık koşulları ve öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma durumu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Elde edilen sonucu bakıldığında okulun sağlık puanı arttıkça yıldırma davranışlarının görülme olasılığı artmıştır. Cemaloğlu (2007) aynı yıl içerisinde konu ile ilgili bir araştırma daha yapmıştır. Bu araştırmasında ise okul yöneticilerinin sahip olduğu liderlik stili ile yıldırma davranışlarında bulunma olasılığı arasındaki ilişkiyi incelemeye almıştır. Okul yöneticileri yüksek liderlik stillerine sahip ise yıldırma davranışları yüksek, liderlik stillerinin düşük düzeyde olduğu zamanlarda ise daha düşük yıldırma davranışında bulunduklarına ifade etmiştir

Işık (2007) tarafından “İşletmelerde Mobbing Uygulamaları ile İş Stresi İlişisine Yönelik Bir Araştırma” başlıklı yüksek lisans tezinde yıldırma uygulamalarıyla iş stresi arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur. İşyerinde uygulanan yıldırmanın, iş arkadaşları ve üst yönetim tarafından benzer oranlarda uygulanmakta olduğu görülmüş ve bu durumun sıklığına bağlı olarak iş stresinin doğru orantılı olarak arttığı belirlenmiştir. Cinsiyet farkı olmaksızın tüm çalışanların yıldırmadan etkilenebileceği ve fiziksel saldırıların, yıldırma sonucu oluşan stres ile ilişkisinin olmadığı çalışmanın başka bir sonucudur.

Yavuz (2007) tarafından “Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler: Süleyman Demirel Üniversitesi (SDÜ) Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma” başlıklı bir yüksek lisans tezinde Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi Çalışanlarının, ankette yer alan davranışlara maruz kalmadıkları gözlenmiştir. Çalışanların, yıldırma algılarıyla ilgili tutumlarının yaşlarına, eğitim durumlarına, mesleklerine ve işi tercih etme nedenlerine göre farklılaştığı, cinsiyetlerine, medeni durumlarına, haftalık çalışma sürelerine, bulundukları işteki çalışma sürelerine ve son on yıl içerisinde kaç farklı işyerinde çalıştıklarına göre dikkate değer bir farklılık göstermediği bulunmuştur.

Cemaloğlu ve Ertürk (2008) tarafından 2004-2005 eğitim-öğretim yılında Ankara'nın dört merkez ilçesinde görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerinden

oluşan “Öğretmen ve Okul Müdürlerinin Maruz Kaldıkları Yıldırmanın Yönü” adlı bir makale hazırlanmıştır. Araştırmanın sonucunda; okul müdürlerinin, okul müdür yardımcılara ve öğretmenlere göre, “Kendini gösterme ve iletişim”, “Sosyal ilişkiler”, “İtibara saldırı”, “Yaşam kalitesi ve mesleki durum” boyutlarında daha çok yıldırmaya maruz kaldıkları, öğretmenlerin karşılaştıkları toplam yıldırma davranışlarının %57,2’si okul müdürleri ve %9,8’i ise müdür yardımcıları tarafından uygulanmakta olduğu, öğretmenlerin maruz kaldıkları toplam yıldırma eylemlerinin %67’sinin üstleri tarafından (aşağı doğru yıldırma eylemi) yapıldığı, müdür yardımcılarının %68,4’ünün okul müdürleri tarafından yıldırıldığı saptanmıştır.

Gündüz ve Yılmaz (2008) tarafından 2006-2007 öğretim yılında Düzce ili merkez ilçesinde resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan 225 öğretmen ve yöneticinin katıldığı “Ortaöğretim Kurumlarında Mobbing (Yıldırma) Davranışlarına İlişkin Öğretmen ve Yönetici Görüşleri (Düzce İl Örneği)” adlı bir makale hazırlanmıştır. Ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmen ve yöneticiler zaman zaman yıldırma davranışına maruz kaldıkları ve yıldırma davranışını en çok uygulayan grubun yöneticiler olduğu sonucuna varılmıştır. En çok yaşanan yıldırma davranışlarının başında, yapılan işin hissettirmeden (dolaylı) yollarla kontrol edilmesi, yapılan işin, başarının küçümsenmesi, verilen karar ve önerilerin reddedilmesi, yapılan iş ve sonuçlarıyla ilgili sürekli kusur ve hatalar bulunması biçimindeki davranışlar yer almaktadır. Yıldırma davranışları ile başa çıkmada en çok kullanılan çözüm ise “mücadele etmek” şeklinde ortaya çıkmıştır.

Çelik (2008) ise “İşyerinde Fiziksel Saldırı (Bullying)” isimli çalışmasında yaşanan yıldırma durumları ve bu durumların örgüt sağlığına etkileri üzerinde durmuştur. Kriz zamanlarında örgüt içerisinde bir iş birliği olması gerektiği, olaylar karşısında hiçbir çalışanın kayıtsız kalmaması gerektiği, çalışanlar arasında bu durumların neden yaşandığının araştırılması gerektiği üzerinde durulmuştur. Kriz dönemlerini sağlıklı bir şekilde atlatabilmek için bu gerekliliklerin yapılmasının önemi belirtilmiştir.

Demirel ve Yoldaş (2008) yaptıkları çalışmada, yıldırma davranışlarının ülkelere göre değişip değişmediği incelemiştir. Türkiye ve Kazakistan’ da yapılan bu çalışmalar sonucunda çalışan bireylerin maruz kaldıkları yıldırma davranışları iki ülke arasında farklılık gösterdiği sonucuna varılmıştır. Özellikle Kazakistan hastanelerinde çalışan

bireylerin çok daha ağır ve fazla yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları tespit edilmiştir.

Çavuş ve Demir (2009) “Mobbingin Kişisel ve Örgütsel Etkileri Üzerine Bir Araştırma” isimli çalışmasında çalışan bireylerin iş stresi ve iş performanslarının yıldırma durumları ile ilişkili olduğu saptanmıştır.

2.14.2. Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Leymann (1996) tarafından İsveç’de yapılan “İşyerinde Sistemik Baskının İçeriği ve Gelişmesi” adlı çalışmada yıldırma yol açan psikolojik koşullar ve yıldırma sonucu mağdur kişide ortaya çıkan hastalıklar araştırılmıştır. Bu araştırma sonucu 4,4 milyonluk iş gücünün % 3,5’inin (154.000 kişi) herhangi bir anda işyerinde yıldırma mağduru olduğu ortaya çıkmıştır.

Vartia (1996) tarafından Finlandiya’da yapılan “Zorbalığın Kaynağı- Psikolojik Çalışma Ortamı ve Kurumsal Yapı” adlı çalışmasında işyerinde zorbalık ile ilgili risk unsurlarının işyerinin psikolojik ortamında ve kuruluşun yapısında gizli olduğunu ve iletişim ile ilgili sonuçlar tartışma, dinleme ve hoşgörünün önemini göstermiştir.

Einarsen ve Skogstad (1996) tarafından Norveç’te yapılan “İşyerinde Yıldırma: Kamu ve Özel Sektör Kuruluşlarındaki Epidemiyolojik Bulgular” konulu çalışmasında Norveç iş yaşamında yıldırmanın yaygın bir sorun olduğu görülmüştür. Yaşlı çalışanların gençlere kıyasla daha yüksek oranda zorbalık mağduru olma riski taşıdığı, erkeklerin kadınlardan daha fazla zorbalık yaptıkları saptanmıştır. Ayrıca çalışanların hemcinsleri tarafından yıldırma uğradığı, büyük kuruluşlarda ve işyerlerinde yıldırmanın küçük işyerlerine kıyasla daha fazla olduğu belirlenmiştir.

Zapf, Knorz ve Kulla (1996) tarafından Almanya’da “Yıldırma Unsurları ve İşin İçeriği, Sosyal Çalışma Ortamı ve Sağlık İle İlgili Sonuçlar Arasındaki İlişki Üzerine” konulu çalışmasında sosyal destek gözetiminin daha fazla uygulanmasının, azarlanan, sürekli eleştirilen ve sözlü tehdide maruz kalan mağdurların sayısını azalttığı sonucuna ulaşmıştır.

Niedl (1996) tarafından Avusturya’da “Sistemik Baskı ve Sağlıklı Olma: Ekonomik ve Kişisel Gelişim ile İlişkisi” adlı bir çalışmada yıldırmanın mağdur kişinin sağlığı üzerinde olumsuz etkiler yaptığı saptanmıştır. Yıldırma ile mücadele

konusunda devamsızlık yapma, düşük seviyede verimlilik gösterme gibi basit tepkilere başvurmaları görülmüştür. Erken belirlenen yıldırmanın çözülebileceği sonucuna ulaşılmıştır. Leymann ve Gustafsson (1996) tarafından İsveç’te “İşyerinde Mobbing ve Travma sonrası Gerilim Bozuklukları” travma sonrası gerilim bozukluğu (PTSD) sonucuna varılmıştır.

Hubert ve Veldhoven (2001) tarafından “İstenmeyen Davranış ve Yıldırma Açısından Risk Sektörleri” konulu araştırmada Hollanda’daki on bir sektörü temsil eden 66,764 çalışana yıldırma yaşıyıp yaşamadıklarına yönelik anket yapılmıştır. Bu çalışmanın sonucuna göre; istenmeyen davranışların oluşması bağlamında sektörler arasında büyük farklılıklar vardır.

Mikkelsen ve Einarsen (2002) “İşyerinde Yıldırmaya Maruz Kalan Mağdurlardaki Travma Sonrası Gerilimin Semptomları ve Temel Varsayımlar” adlı araştırmalarının sonucunda yıldırma mağdurlarının PTSD belirtileri yaşadıklarını ortaya koymuştur. Ayrıca, bu çalışmanın bulguları, kontrol grubundakilere kıyasla yıldırmaya maruz kalan mağdurların kendileri, başkaları ve dünya hakkındaki temel varsayımlarının anlamlı ölçüde daha olumsuz olduğunu göstermiştir.

Sablynski (2002) yaptığı araştırmasında yıldırma davranışlarının örgüt çalışanları üzerinde yarattığı etkilere dikkatleri çekmiştir. Yıldırma davranışlarına maruz kalan ve tanık olan bireylerin örgüt içerisinde yaşadıkları korkunun etkileri üzerinde durmuştur (Akt: Apak, 2011).

Beswick (2004) yaptığı çalışmada, yıldırma davranışlarına neden olan faktörleri incelemiştir. Uygulamasını ABD’de gerçekleştirmiştir. Araştırmada yıldırmanın nedenlerini, kişisel, sosyal ve örgütsel olmak üzere üç ana başlık altında incelemiştir. Kişisel nedenler olarak; yıldırma davranışında bulunan bireylerin ve maruz kalan bireylerin kişilik özellikleri, sosyal nedenler olarak; baskı ve şiddetin olduğu örgüt kültür ve ikliminin güçlükleri; örgütsel nedenler olarak ise; yönetici veya yönetimin değişimi, çalışanların değişimi, rol çatışması, rol belirsizliği, başa gelen yöneticilerin kalitesi, duygusal ve mesleki zekâsı, negatif iş çevresi, kontrol ve disiplinden yoksunluk şeklinde sıralamıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın modeli

İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin kendi okullarında yaşadıkları yıldırma durumlarına ilişkin görüşlerini belirlemeyi amaçlayan bu araştırma, tarama modelinde betimsel bir çalışmadır. Tarama modeli, geçmişte ya da halen mevcut olan bir durumu var olduğu gibi açıklamayı çalışan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, olduğu gibi değiştirilmeden tanımlanmaya çalışılır. Genel tarama modelleri, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir hükme varmak amacıyla evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir (Karasar, 2007). Tarama modelinde bilimin gözleme kaydetme, olaylar arasında ilişki kurma, kontrol edilen değişmez ile ilişkiler üzerinde genellemelere varma vardır (Yıldırım, 1966:67).

3.2. Evren ve Örneklem

3.2.1 Evren

Araştırmanın evrenini, 2013-2014 eğitim öğretim yılında Elazığ il merkezi ve ilçelerinde (Alacakaya, Arıcak, Ağın, Baskil, Karakoçan, Keban, Maden, Palu, Sivrice) bulunan ilkokul ve ortaokullarda görevli kadrolu ve sözleşmeli öğretmenler oluşmaktadır. Tablo 3’de araştırma evreni verilmiştir.

Tablo 3.Araştırmanın evrenini oluşturan öğretmen dağılımları

Yerleşim Yeri	Öğretmen Sayısı
Ortaokul	2173
İmam hatip	44
İlkokul	1008
Toplam	4314

Tablo 3’de görüldüğü gibi araştırma evrenini 2013–2014 öğretim yılında Elazığ ili merkez ve ilçelerinde toplam olarak ilkokullarda görevli 2097, Ortaokullarda görevli 2173 ve imam hatip ortaokullarında görevli 44 kadrolu ve sözleşmeli öğretmen oluşturmaktadır.

3.2.2 Örneklem

Evrenden örneklem alma yoluna gidilmiştir. Tesadüfî küme örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Böylelikle belirlenen evrenin hepsine ulaşamayacağından seçilen küme diğerlerini temsil ederek tasarruf sağlanmıştır. 4314’lük bir evreni, % 95 güven düzeyinde, 530 katılımcıdan oluşacak bir örneklem temsil edebilmiştir (Balcı, 2004: 95). Araştırmada Elazığ il merkezi, ilçe ve köylerinde bulunan öğretmenlere uygulanması amacı ile toplamda 850 anket dağıtılmıştır. Geri Dönen anket sayısı 750, uygulanan anket sayısı 700’dür. Bu anketler değerlendirildiğinde araştırmanın nicel kısmında öğretmen görüşlerinin yer aldığı 170 anket uygun olmadıkları (eksik veya yanlış doldurmalar) için değerlendirme dışında bırakılmıştır. Buna göre 530 anket değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmanın nitel kısmında ise uygulanan 700 anketin 168 tanesi araştırmaya uygun görülerek değerlendirmeye alınmıştır.

Tablo 4.Araştırmanın örneklemini oluşturan öğretmen dağılımları

Yerleşim Yeri	No	Ulaşılan Öğretmen Sayısı	Geçerli Anket Sayısı
Merkez	1	269	209
Kovancılar	2	82	64
Karakoçan	3	64	52
Palu	4	48	41
Baskil	5	46	30
Arıcak	6	36	28
Madem	7	42	30
Sivrice	8	38	25
Keban	9	29	21
Alacakaya	10	27	19
Ağın	11	19	11
Toplam		700	530

3.3. Veri toplama araçları

3.3.1 Veri toplama aracının nicel bölümü

Eğitim örgütlerinde kullanılan ölçme araçları çoğu zaman bireyler hakkında bilgi toplamak amacı ile uygulanır ve anketler, görüşme formları, testler, ölçekler, ölçme araçlarına birer örnektir (Tekin, 2000). Bu çalışmada ele alınan bilgi, öğretmenlerin yaşamış oldukları yıldırma davranışlarının belirlenmesi olduğu için; öğretmenlerden elde edilecek verilerden hem öğretmenler hem de dolaylı olarak okul yöneticilerinin yıldırma davranışları hakkında bilgiye ulaşılması amaçlanmıştır. Bu nedenle bu çalışmanın kapsamında bir ölçme aracına ihtiyaç duyulmuştur. Bu araştırmanın nicel kısmında veri toplama aracı olarak, “BergenBullyingResearchGroup” tarafından oluşturulan ve kullanımı için gruptan izin alınmış olan “**NegativeActsQuestionnairei** (NAQ; Einarsen, Raknes, Matthiesen&Hellesøy, 1994;Hoel, 1999)” anketi esas alınmıştır (<https://www.uib.no>). Anket, beşli Likert dereceleme ölçeği şeklinde hazırlanmış, aslına uygun olarak kullanılmıştır. İlave olarak kişisel bilgiler (cinsiyet-

yaş-mesleki kıdem-branş-öğrenim durumu) eklenmiştir. Bunun yanı sıra kişisel bilgilere katılımcının çalıştığı bölge bilgisi de alınarak, kırsal alanda ve şehir merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma durumlarının kıyaslanması amaçlanmıştır. “BergenBullyingResearchGroup” tarafından oluşturulan bu araç aynı zamanda Türkiye’de yapılan farklı çalışmalarda da veri toplamak amacıyla kullanılmıştır (Cemaloğlu, 2007; Ertürk, 2005). Bunlardan Cemaloğlu(2007) tarafından anket Türkçe ’ye çevrilmiş ve daha sonra profesyonel tercümanlık yapan bir kişiden anketi İngilizce ’ye çevirmesini talep etmiştir. Bu çeviriler gerekli düzeltmeler yapılarak araştırmacı tarafından kullanılmıştır. Bu araştırma sırasında da aynı araç kullanılacağından aynı süreçten geçilmiş ve araç Türkçe’ ye çevrilmiştir. Yapılan çeviri Cemaloğlu tarafından yapılan çeviri ve Çevik’in(2011) yüksek lisans tezinde yaptığı çeviri ile karşılaştırılarak gerekli düzeltmeler yapılarak kullanılmıştır.

Açımlayıcı faktör analizi, az sayıda faktör altında aynı yapıdaki nitelikleri ölçen değişkenleri bir araya getirerek açıklamayı amaçlayan bir istatistiksel tekniktir. Maddelerin yer aldıkları faktördeki yük değerlerinin yüksek olması beklenir. Yüksek düzeyde ilişki veren maddeler kümelenerek birlikte bir kavramı-yapıyı-faktörü ölçtüğü anlamına gelir. Bir değişkenin 0,3’ lük faktör yükü, faktör tarafından açıklanan varyansın %9 olduğunu gösterir. Bu düzeydeki varyans dikkat çekicidir ve genel olarak, işaretime bakılmaksızın 0,60 ve üstü yük değeri yüksek; 0,30-0,59 arası yük değeri orta düzeyde büyüklükler olarak tanımlanabilir ve değişken çıkartmada dikkate alınır (Büyüköztürk, 2011: 123-124). Ölçeğe ilişkin açımlayıcı faktör analizi işlemlerine göre KMO (Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy) = .920, Bartlett (Bartlett’ s Test of Sphericity) = 4135,875, Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı, 902 olarak bulunmuştur. Elde edilen bu sonuçlara göre ölçeğin güvenilir bir ölçek olduğu söylenebilir. Faktör analizi sonucunda 23 maddenin bir faktör altında toplandığı anlaşıldı. Faktör yük değerleri, 30 altında olan ve ölçeğin yapısını bozan maddeler çıkarılmıştır. Faktör analizi ile ilgili bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 5. Öğretmenlerin yıldırma durumları ölçeğine ilişkin faktör yükleri

Madde No	Faktör	Madde No	Faktör
2	,673	13	,579
3	,712	14	,557
4	,520	15	,491
5	,661	16	,436
6	,388	17	,510
7	,600	18	,506
8	,363	19	,637
9	,407	20	,610
10	,577	21	,661
11	,532	22	,646
12	,550	23	,637

3.3.2 Veri toplama aracının nitel bölümü

Araştırmanın nitel kısmını oluşturan üçüncü bölümde öğretmenlere, araştırmanın nicel veri toplama kısmındaki 24 maddeye yönelik “Yukarıda verilen olumsuz durumların hangilerine maruz kalıyorsunuz bunun nedenleri neler olabilir ve “Yıldırma durumlarına maruz kaldığınızda nasıl davranıyorsunuz” şeklinde iki tane açık uçlu soru sorulmuştur. Bu bölümün güvenilirliğini ölçmek için, yönetici ve öğretmen görüşlerinden elde edilen metaforların yerleştirildiği temayı temsil edip etmediğini görebilme amacıyla uzman görüşüne başvurulmuştur. Bu doğrultuda uzman tarafından incelenmesi istenen soru formlarından elde edilen yanıtlar ile araştırmacı tarafından oluşturulan tema listesi, hiç bir yanıt dışarıda kalmayacak şekilde eşleştirmesi yapılmıştır. Ayrıca araştırmanın güvenilirliğini ölçmek için Miles ve Heberman’ın geliştirdiği Uzlaşma Yüzdesi(P) = $\frac{\text{Görüş Birliği(Na)}}{(\text{Görüş Birliği(Na)} + \text{Görüş Ayrılığı(Nd)})} \times 100$ formülü kullanılmıştır. Nitel çalışmalarda, uzman ve araştırmacı değerlendirmeleri arasındaki uyumun %90 ve üzeri olduğu durumlarda güvenilirlik sağlanmış olmaktadır (Saban, 2008:467). Buna göre görüşüne başvurulmuş uzman 9 ifadeyi araştırmacılardan farklı bir kategoriyle yerleştirmiştir. Bu hesaplamanın

ardından araştırmanın güvenirliği; $P = 168 / (168 + 9) \times 100 = \%95$ olarak bulunmuştur. Bu sayede araştırmanın nitel bölümünün geçerliği sağlanmıştır.

3.4. Verilerin Analizi

Bu araştırmada nicel ve nitel veriler birlikte kullanılarak, birden fazla analiz programı veya veri toplama şeklinin kullanıldığı karma yöntem (mixedtype) kullanılmıştır (Creswell vd., 2003). Nicel yöntem ile toplanan veriler çok fazla katılımcıya ulaşmayı yararken, gözlem, görüşme vb. gibi nitel yöntemler kullanılarak elde edilen veriler, araştırma konusunun daha detaylı incelenmesi imkânını verir (Greene vd., 2005; Verma&Mallick, 2005).

3.4.1 Nicel Verilerin Analizi

Verilerin nicel olarak çözümlenmesinde frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma, iki ortalama arasındaki farkların anlamlılığını test etmek amacıyla bağımsız gruplar t testi ve tek yönlü varyans analizi F testi kullanılmıştır. t-testinde güven düzeyi $p < .05$ olarak kabul edilmiştir. İki den çok ortalama arasındaki farkların anlamlılığını ortaya koymak için de F testi sonucunda anlamlı farkın belirlenmesi halinde bu farkın kaynağını belirtmek için Scheffe testi kullanılmıştır.

Aritmetik ortalamalara göre yapılan değerlendirmelerde esas alınan aralıklar ve anlamları Tablo 6’de verilmiştir:

Tablo 6. Ölçek değerlendirme kriterleri

Seçenekler	Puanlar	Puan Aralığı	Ölçek Değerlendirme
Her gün	5	4.21 - 5.00	Çok düşük
Haftada bir	4	3.41 - 4.20	Düşük
Ayda bir	3	2.61 - 3.40	Orta
Ara sıra	2	1.81 - 2.60	Yüksek
Hiç	1	1.00 – 1.80	Çok yüksek

Burada kullanılan “Ayda bir”, “Haftada bir”, “Her gün” derecelendirmeleri genel olarak kullanılan derecelendirme ölçeklerine uygun olmamakla birlikte anketin

İngilizce aslına sadık kalınarak değiştirilmemiştir. Bu ifadeler, sırasıyla genel kullanımdaki “hiç, nadiren, ara sıra, sık sık, sürekli “ ifadelerine denk gelmektedir.

3.4.2 Nitel verilerin analizi

Araştırmada nitel verilerin analizinde içerik analizi kullanılmıştır. Anlaşılır bir biçimde kavramlar ve temalar bir araya getirilerek toplanan verilere ait kavramlara ve ilişkilere ulaşılan analiz şekli içerik analizidir (Yıldırım, Şimşek, 2006:227). Nitel verilerin analizinde öğretmenlerin görüşme formuna vermiş oldukları yanıtlar incelenmiş, elde edilen veriler değerlendirilmeye alınmıştır. Nitel verilerin çözümlenmesinde bilgisayar destekli nitel veri analizi programı olan QSR NVivo 8 programı kullanılmıştır. Daha sonra bu veriler üzerinde çözümlemeler yapılmıştır. Anketlerin her birine sırayla sayı numarası verilerek kodlamalar yapılmıştır. Bu kodlamalar önce Word belgesine sonra da nitel veri analiz programına aktarılmıştır. Yönetici ve öğretmen görüşleri ayrı ayrı analiz edilmiştir. Bu analizde, ifadelerin benzerliğine göre gruplandırmalar yapılarak temalar oluşturulmuş ve görüşler uygun temalara yerleştirilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin görüşlerine ilişkin frekans değerleri belirlenmiştir. Her bir temada dikkat çeken katılımcı görüşlerine doğrudan alıntılarla yer verilmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. BULGULAR VE YORUM

4.1. Kişisel Bilgilere Ait Bulgu Ve Yorumlar

Bu bölümde araştırmaya katılan öğretmenlerin; yaş, cinsiyet, mesleki kıdem, görev yeri, eğitim durumu ve branş değişkenlerine ilişkin bilgilerine yer verilmiştir.

4.1.1. Öğretmenlerin cinsiyetine göre dağılımları

Tablo 7.Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımı

Cinsiyet	n	%
Bayan	228	42,4
Erkek	310	57,6
Toplam	538	100

Araştırma kapsamında 228 bayan, 310 erkek olmak üzere toplam 538 öğretmenin görüşü alınmıştır. Öğretmenlerin %42,4'ü bayan, %57,6'sı ise erkeklerden oluşmaktadır.

4.1.2 Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre dağılımları

Öğretmenlerin görevdeki mesleki kıdemlerine göre dağılımı Tablo 8'de yer almaktadır.

Tablo 8.Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre dağılımı

Mesleki Kıdem	n	%
1 - 5 yıl	221	41,6
6 - 10 yıl	125	23,5
11 - 15 yıl	70	13,2
16 -20	41	7,7
20+	74	13,9
Toplam	538	100

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %41,6'sı 1-5 yıl, %23,5'i 6-10 yıl, %13,2'si 11-15 yıl , %7,7'si 16-20 ve 13,9'u 20 yıldan daha fazla kıdeme sahiptirler. Araştırma kapsamında yer alan öğretmenlerin verilerine göre Elazığ merkez ve ilçelerinde görev yapan öğretmenlerin çoğunun 1-5 yıl arası mesleki kıdeme sahip oldukları görülmektedir.

4.1.3 Öğretmenlerin görev yaptıkları yerleşim birimine göre dağılımları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin görev yaptıkları yerleşim birimine göre dağılımı Tablo 9'de verilmiştir.

Tablo 9.Öğretmenlerin görev yaptıkları yerleşim birimine göre dağılımı

Yerleşim Birimi	n	%
İl Merkezi	138	25,6
İlçe	242	44,9
Köy	157	29,1
Toplam	537	100

Öğretmenlerin 138'i Elazığ il merkezinde, 245'i Elazığ iline bağlı ilçelerde, 157'si ise Elazığ merkeze bağlı köyler ve ilçe köylerinde görev yapmaktadır. Öğretmenlerin %25,6'sı Elazığ il merkezinde, %74,3'ü ise ilçe ve köylerde bulunuyor.

4.1.4. Öğretmenlerin eğitim durumuna göre dağılımları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim durumları Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10.Öğretmenlerin eğitim durumlarına göre dağılımı

Eğitim Durumu	n	%
Ön Lisans	31	5,8
Lisans	468	86,8
Lisansüstü	40	7,4
Toplam	539	100

Araştırmaya katılan öğretmenlerin 31'i ön lisans, 468'i lisans, 40'ı lisansüstü eğitim mezunudur. Öğretmenlerin eğitim durumları incelendiğinde (%5,8'i ön lisans, %86,8'i lisans, %7,4'ü ise lisansüstü) öğretmenlerin büyük bir çoğunluğunun lisans mezunu olduğu görülmektedir.

4.1.5 Öğretmenlerin branşlarına göre dağılımları

Araştırmaya çok sayıda farklı branştan öğretmen katılmıştır. Ancak gerek verilerin analizi ve gerekse bulguların yorumlanmasında amaca daha iyi hizmet edeceği düşüncesiyle bu farklı branşlar 2 ana başlık altında toplanmıştır. Bunlar; Sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenleridir. Bu gruplara göre öğretmen dağılımı Tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 11.Öğretmenlerin branşına göre dağılımı

Branş	n	%
Sınıf Öğretmenleri	226	42,0
Branş Öğretmenleri	312	58,0
Toplam	539	100

Araştırmaya kapsamında yer alan öğretmenlerin %42'sini Sınıf Öğretmenleri, %58'ni Branş öğretmenleri oluşturmaktadır.

4.1.6 Öğretmenlerin yaşlarına göre dağılımları

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin yaşlarına göre dağılımı Tablo 12'te görülmektedir.

Tablo 12.Öğretmenlerin yaşlarına göre dağılımı

Yaş	n	%
20 - 29 yaş	178	33,5
30 - 39 yaş	218	41,0
40 - 49 yaş	90	16,9
50+ yaş	46	8,6
Toplam	532	100

Öğretmenlerin %33,5'i 20-29 yaş, %41'i 30-39 yaş, %16,9'u 40-49 yıl ve %8,6'sı da 50 yaşından daha büyüktür. Örneklem grubunda yer alan öğretmenlerin verilerine göre Elazığ merkez ve ilçelerinde görev yapan öğretmenlerin çoğunun genç yaşındaki öğretmen grubu oluşturmaktadır.

4.2 Araştırmanın Alt Amaçlarına İlişkin Bulgu Ve Yorumlar

Bu bölümde, alt amaçlara ilişkin bulgu ve yorumlar yer almaktadır.

4.2.1 Birinci alt amaca ilişkin bulgu ve yorumlar

Öğretmenlerin yaşamış oldukları yıldırma durumlarına ilişkin görüşlerini almak üzere yüzde ve frekans işlemi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 13'de yer almaktadır.

Tablo 13. Öğretmenlerin yıldırmaya maruz kalma durumları

Yıldırmaya Maruz Kalma Sıklığı	n	%
Hayır	462	85,7
Evet, Nadiren	50	9,3
Evet, Ara sıra	24	4,5
Evet, Haftada Bir Çok Defa	2	,4
Evet, Neredeyse Her Gün	1	,2
Toplam	539	100

Elde edilen yüzde ve frekans sonuçlarına göre; öğretmenlerin %85,7'si yıldırma durumuna maruz kalmadığını ifade ederken, % 14,4'ü yıldırma durumunu yaşadığını ifade etmektedir. Yıldırmaya maruz kalanların %9,3'ü nadiren; %4,5'i ara sıra; %,4'ü haftada birçok defa; %,2'si ise neredeyse her gün yıldırmaya maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Öğretmenlerin anket sorularını çekinerek cevapladığı söylenebilir, bu sonuçlar nitel sonuçlar ile aynı doğrultuda değildir. Nitel sonuçlarda katılımcıların çoğunluğu yıldırma durumlarını yaşadığını ifade etmiştir.

Maddeler tek tek incelendiğinde, öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma durumları ile alakalı genel bulgulara yönelik ortalamalar Tablo 14’de verilmiştir.

Tablo 14.Öğretmenlerin Yıldırma Durumlarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

No	Maddeler	N	$\bar{X}$	SS
2	Yeterlik düzeyinizin altındaki işlerde çalıştırılarak küçük düşürölürsünüz.	539	4,69	0,64
3	Yeterlik seviyenizin altındaki işleri yapmanız istenir.	539	4,57	0,64
4	Önemli alanlardaki sorumluluklarınız kaldırılır veya daha önemsiz ve istenmeyen görevlerle değiştirilir.	539	4,69	0,60
5	Hakkınızda dedikodu ve söylentiler yayılır.	539	4,23	0,79
6	Görmezden gelinir, dışlanır veya önemsenmezsiniz	539	4,54	0,68
7	Kişiliğiniz (ör; alışkanlıklar ve görgü), tutumlarınız veya özel hayatınız hakkında hakaretler ve aşağılayıcı sözler söylenir.	539	4,75	0,64
8	Size bağırlı veya anlık öfkenin (veya hırsın) hedefi olursunuz.	539	4,68	0,58
9	Parmakla gösterme, kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme gibi gözdağı veren davranışlara maruz kalırsınız.	539	4,84	0,48
10	Diğerleri işi bırakmanız konusunda imalı davranışlarda bulunur.	539	4,79	0,57
11	Yanlış ve hatalarınız sürekli hatırlatılır/söylenir.	539	4,40	0,72
12	Yaklaşımlarınız dikkate alınmaz ya da yok sayılır.	539	4,59	0,69
13	Düşmanca tepkilerle karşılaşılırsınız.	539	4,67	0,64
14	İşiniz ve çabalarınızla ilgili bitmek bilmeyen eleştiriler yapılır.	539	4,61	0,65
15	Fikir ve görüşleriniz dikkate alınmaz.	539	4,48	0,66
16	İyi geçinmediğiniz kişiler tarafından hoşlanmadığınız şakalar (eşek şakası) yapılır.	539	4,71	0,60
17	Size mantıksız ya da yetiştirilmesi mümkün olmayan işler verilir.	539	4,68	0,64
18	Size karşı suçlama ve ithamlarda bulunulur.	539	4,70	0,60
19	İşleriniz aşırı denetlenir.	539	4,33	0,67
20	Hakkınız olan bazı şeyleri (örneğin; hastalık izni, tatil hakkı, yol harcırahı) talep etmemeniz için baskı yapılır.	539	4,48	0,75
21	Aşırı alay ve sataşmalara konu olursunuz.	539	4,82	0,50
22	Üstesinden gelinemeyecek kadar iş yüküne maruz bırakılırsınız.	539	4,63	0,63
23	Şiddet, fiziksel ya da psikolojik istismar tehdidi yaşarsınız.	539	4,84	0,50
24	İşyerinde zorbalığa (yıldırma) maruz kaldınız mı?	539	4,79	0,54

Tablo-14 incelendiğinde öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma durumlarına ilişkin, ortalama puanlarının birbirine yakın olduğu görülmektedir. Ortalamalar $X=4,23$ ile $X=4,87$ arasında değişmektedir. Öğretmenlerin yıldırma durumlarını yaşıyıp yaşamadığına ilişkin verdikleri cevaplara bakıldığında % 14,4'ü yıldırma yaşadıklarını ifade etmişlerdi. Yüksek düzeyde olmasa da öğretmenlerin yıldırma yaşadıkları söylenebilir. Öğretmenlerin en fazla haklarında dedikodu yapıldığı ($X= 4,23$) konularında yıldırma yaşadıklarını belirtmişlerdir. Bunu aşırı denetlenmeleri ($X = 4,33$), hatalarının sürekli hatırlatılması ($X=4,40$), fikir ve görüşlerinin dikkate alınmaması ($X=4,48$), hakları olan bazı izinlerin (hastalık izni, tatil hakkı, yol harcırahi) talep edilmemesi amacı ile baskı yapılması ($X=4,48$) , görmezden gelinmesi, dışlanması ($X=4,54$) takip etmektedir. Öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma durumlarına verilen cevapların ortalamalarına bakıldığında genel de sadece eğitim ortamların da değil de; hemen hemen bütün kamu kurumlarında yaşanan dedikodu, aşırı denetim, kişinin yokmuş gibi davranılması, izinlerin kullanılması konusunda sıkıntılar çıkarılması gibi genel problemler görülmektedir. Dedikodu ve aşırı denetleme konularının daha yüksek çıkması, böyle bir kültürün yaygın olması ile açıklanabilir. Eğitim kurumlarında hala klasik denetim yolları ile öğretmene baskı ve şiddet ile bir şeylerin yaptırılacağı fikrinin hâkim olması, bazen öğretmenlerin izin durumlarını suiistimal etmeleri, bazen de okul yöneticilerinin yasal olarak yetkisindeymiş gibi davranıp öğretmenlerin sahip oldukları bazı yasal izinleri kullanmamaları için sözlü olarak baskı yapmaları gibi keyfi uygulamalar ile açıklanabilir. Öğretmenlerin verdikleri cevaplara bakıldığında fiziksel şiddetin düşük olmasının sebebi öğretmenliğin bir kamu mesleği olarak, çalışma koşullarının ve görev yapısının yasalarla ayrıntılı olarak belirlenmiş olması ve hukuki olarak fiziksel şiddetin anayasada doğrudan bir cezasının olması olabilir. Çünkü ülkemizde fiziksel olarak şiddetin net olarak cezası tanımlanırken yıldırma durumları ile alakalı doğrudan yasalarla belirlenmiş bir hüküm yoktur.

4.2.2 İkinci alt amaca ilişkin bulgu ve yorumlar

Öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeyi, onların; cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, çalıştıkları yer, branş, öğrenim durumu üzerinde anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

4.2.2.1 Cinsiyet değişkeni ile ilgili bulgu ve yorumlar

Cinsiyet değişkenine göre, öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma durumunu belirlemek amacı ile bağımsız gruplar t- testi yapılmıştır. Uygulanan Levene testi sonucunda elde edilen maddeler için ayrıca Mann Whitney U-testi uygulanmıştır. Sonuçlar Tablo 15’de yer almaktadır.

Tablo 15.Cinsiyet değişkenine göre ilişkin Mann Whitney U Testi sonuçları

Gruplar	n	$\bar{X}$	ss	sd	Levene	An. Düz.	t	An. Düz.	MWU	An. Düz.	Sıra Ort
2.Yeterlik düzeyinizin altındaki işlerde çalıştırılarak küçük düşürölürsünüz..											
Kadın	228	4,71	,453	535	1,271	,260	,453	,650	-	-	-
Erkek	310	4,68	,665								-
3. Yeterlik seviyenizin altındaki işleri yapmanız istenir.											
Kadın	228	4,65	,522	536	10,514	,001	2,487	,013	32186,500	,037	283,33
Erkek	310	4,51	,718								259,33
4. Önemli alanlardaki sorumluluklarınız kaldırılır veya daha önemsiz ve istenmeyen görevlerle											
Kadın	228	4,78	,438	535	27,387	,000	2,826	,005	32253,000	,028	282,04
Erkek	310	4,63	,698								259,38
5. Haknızda dedikodu ve söylentiler yayılır.											
Kadın	228	4,29	,499	534	,303	,582	1,588	,113	-	-	-
Erkek	310	4,18	,622								-
6. Görmezden gelinir, dışlanır veya önemsenmezsiniz											
Kadın	228	4,61	,573	536	8,206	,004	1,929	,054	-	-	-
Erkek	310	4,49	,754								-
7. Kişiliğiniz (ör; alışkanlıklar ve görgü), tutumlarınız veya özel hayatınız hakkında hakaretler ve aşağılayıcı sözler söylenir											
Kadın	228	4,79	,587	536	3,334	,068	1,083	,279	-	-	-
Erkek	310	4,73	,710								-
8. Size bağırlır veya anlık öfkenin (veya hırsın) hedefi olursunuz.											
Kadın	228	4,65	,517	535	1,432	,232	,780	,436	-	-	-
Erkek	310	4,69	,662								-
9. Parmakla gösterme, kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme gibi gözdağı veren davranışlara maruz											
Kadın	228	4,88	,443	536	6,400	,012	1,376	,169	-	-	-
Erkek	310	4,82	,508								-
10. Diğerleri işi bırakmanız konusunda imalı davranışlarda bulunur.											
Kadın	228	4,83	,499	534	6,960	,009	1,479	,140	-	-	-
Erkek	310	4,75	,622								-
11. Yanlış ve hatalarınız sürekli hatırlatılır/söylenir.											

Kadın	228	4,46	,422	536	3,142	,077	1,851	,065	-	-	-
Erkek	310	4,35	,564								-
12. Yaklaşımlarınız dikkate alınmaz ya da yok sayılır.											
Kadın	228	4,68	,553	535	15,432	,000	2,670	,008	31790,500	,021	283,95
Erkek	310	4,52	,770								258,05
13. Düşmanca tepkilerle karşılaşsınız.											
Kadın	228	4,69	,438	535	2,221	,137	,524	,601	-	-	-
Erkek	310	4,66	,698								-
14. İşiniz ve çabalarınızla ilgili bitmek bilmeyen eleştiriler yapılır.											
Kadın	228	4,65	,573	536	2,003	,158	1,349	,178	-	-	-
Erkek	310	4,58	,754								-
15. Fikir ve görüşleriniz dikkate alınmaz.											
Kadın	228	4,55	,587	536	3,398	,066	2,086	,037	-	-	-
Erkek	310	4,43	,710								-
16. İyi geçinmediğiniz kişiler tarafından hoşlanmadığınız şakalar (eşek şakası) yapılır.											
Kadın	228	4,76	,517	535	9,126	,003	1,664	,097	-	-	-
Erkek	310	4,67	,662								-
17. Size mantıksız ya da yetiştirilmesi mümkün olmayan işler verilir.											
Kadın	228	4,70	,553	535	1,294	,256	,702	,483	-	-	-
Erkek	310	4,66	,770								-
18. Size karşı suçlama ve ithamlarda bulunulur.											
Kadın	228	4,76	,494	534	13,755	,000	1,992	,047	-	-	-
Erkek	310	4,65	,673								-
19. İşleriniz aşırı denetlenir.											
Kadın	228	4,32	,517	535	,575	,449	,161	,872	-	-	-
Erkek	310	4,33	,662								-
20. Hakkınız olan bazı şeyleri (örneğin; hastalık izni, tatil hakkı, yol harcırahı) talep etmemeniz için baskı											
Kadın	228	4,46	,494	534	,015	,904	,514	,607	-	-	-
Erkek	310	4,50	,673								-
21. Aşırı alay ve sataşmalara konu olursunuz											
Kadın	228	4,85	,417	536	7,232	,007	1,352	,177	-	-	-
Erkek	310	4,80	,562								-
22. Üstesinden gelinemeyecek kadar iş yüküne maruz bırakılırsınız..											
Kadın	228	4,66	,422	536	2,871	,091	,913	,362	-	-	-
Erkek	310	4,61	,564								-
23. Şiddet, fiziksel ya da psikolojik istismar tehdidi yaşarsınız.											
Kadın	228	4,87	,422	536	7,435	,007	1,374	,170	-	-	-
Erkek	310	4,81	,564								-

Cinsiyet değişkenine göre, öğretmenlerin yıldırma durumlarına ilişkin üçüncü, dördüncü, altıncı, dokuzuncu, 10., 12., 15., 16., 18., 21., ve 23. maddelerde grupların

görüşleri arasında $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı fark olduğu görülmektedir. Üçüncü maddede “Yeterlik seviyenizin altındaki işleri yapmanız istenir.” görüşüne hem kadın öğretmenler ($X=4,65$) hem de erkek öğretmenler ($X=4,51$) hiçbir zaman düzeyinde görüş bildirmelerine rağmen, incelenen Mann Whitney U testi sonucunda kadın öğretmenlerin sıra ortalamaları(283,33) erkek öğretmenlerin sıra ortalamalarına(259,33) göre daha yüksek sonuçlandığı görülmüştür ($t=2,487$).”Önemli alanlardaki sorumluluklarınız kaldırılır veya daha önemsiz ve istenmeyen görevlerle değiştirilir.” görüşü ile ilgili olan dördüncü maddeye, hem kadın ($X=4,78$) hem de erkek ($X=4,63$) öğretmenler Hiçbir zaman düzeyinde görüş belirtmişlerdir. İncelenen Mann Whitney U testi sonucunda bu farklılığın kadın öğretmenlerin görüşlerinden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Kadın öğretmenlerin sıra ortalamaları (282,04) erkek öğretmenlerin sıra ortalamalarından (259,38) daha yüksek sonuçlanmıştır. 6.maddede, “Görmezden gelinir, dışlanır veya önemsenmezsiniz.” görüşüne, yine hem kadın ($X=4,61$) hem de erkek öğretmenler ($X=4,49$) Hiçbir zaman düzeyinde görüş bildirmişlerdir. İncelenen aritmetik ortalamalar sonucunda farklılığın kadın öğretmenlerin görüşlerinden kaynakladığı görülmüştür ($t=8,206$). “Parmakla gösterme, kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme gibi gözdağı veren davranışlara maruz kalırsınız.” görüşünü belirlemeye yönelik olan 9. maddede hem kadın öğretmenler ($X=4,88$) hem de erkek öğretmenler ($X=4,82$) Hiçbir zaman düzeyinde görüş bildirmişlerdir. Erkek ve kadın öğretmenlerin görüşleri arasında $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı fark bulunmuştur ($t=6,400$). “Diğerleri işi bırakmanız konusunda imalı davranışlarda bulunur.” (madde 10) kadın öğretmenler ($X=4,83$), erkek öğretmenler ($X=4,75$) Hiçbir zaman düzeyinde görüş bildirmişlerdir ve incelenen aritmetik ortalamalar sonucunda farklılığın kadın öğretmenlerin görüşlerinden kaynakladığı görülmüştür ($t=6,960$).“Yaklaşımlarınız dikkate alınmaz ya da yok sayılır.” görüşü ile ilgili olan 12. maddeye, kadın öğretmenler ($X=4,68$) ve erkek öğretmenler ($X=4,52$) Hiçbir zaman düzeyinde görüş belirtmişlerdir ve öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı farklılık ($t=15,432$) görülmektedir. Mann Whitney U testindeki sıra ortalamaları dikkate alındığında; kadın öğretmenlerin görüşlerinin (283,95) erkek öğretmenlerin görüşlerine (258,05) göre daha yüksek sonuçlandığı söylenebilir. 15. maddede, “Fikir ve görüşleriniz dikkate alınmaz.” kadın öğretmenler ($X=4,55$) ve erkek öğretmenler ($X=4,43$) Hiçbir zaman düzeyinde görüş bildirmişlerdir. İncelenen aritmetik ortalamalar sonucunda farklılığın kadın

öğretmenlerin görüşlerinden kaynakladığı görülmüştür. 16. maddede, “İyi geçinmediğiniz kişiler tarafından hoşlanmadığınız şakalar (eşek şakası) yapılır.” Kadın öğretmenler (X=4,76), erkek öğretmenler (X=4,67) Hiçbir zaman düzeyinde görüş bildirmişlerdir. Yapılan bağımsız gruplar t-testi sonucunda, iki grubun görüşleri arasında anlamlı farkın kadın öğretmenlerin görüşlerinden kaynaklandığı görülmüştür (t=9,126). 18. maddede, “Size karşı suçlama ve ithamlarda bulunulur.” Hem kadın öğretmenler (X=4,76) hem de erkek öğretmenler (X=4,65) Hiçbir zaman düzeyinde görüş bildirmişlerdir ve yapılan bağımsız gruplar t-testi sonucunda, iki grubun görüşleri arasında anlamlı farkın kadın öğretmenlerin görüşlerinden kaynaklandığı görülmüştür (t=13,755). 21. maddede, “Aşırı alay ve sataşmalara konu olursunuz.” diğer maddelerde olduğu gibi hem kadınlar öğretmenler (X=4,85) hem de erkekler öğretmenler (X=4,80) Hiçbir zaman düzeyinde görüş bildirmişlerdir. Yapılan bağımsız gruplar t-testi, sonucunda öğretmen görüşleri arasında anlamlı farkın olduğu (t=7,232) tespit edilmiştir. 23. maddede, “Şiddet, fiziksel ya da psikolojik istismar tehdidi yaşarsınız.” görüşüne kadın öğretmenler (X=4,87) ve erkek öğretmenler (X=4,81) Hiçbir zaman düzeyinde görüş bildirmişlerdir. Kadın ve erkek öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı farkın olduğu (t=7,435) tespit edilmiştir.

Maddeler bir bütün olarak ele alınarak değerlendirildiğinde, cinsiyete göre öğretmen görüşleri arasında anlamlı farklılığın olup olmadığını belirlemek amacı ile bağımsız gruplar t-testi yapılmıştır. Levene test değeri $p < 0,05$ bulunduğundan dolayı MWU testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo’16 de yer almaktadır.

Tablo 16.Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre t Testi Sonuçları

Gruplar	n	$\bar{X}$	ss	sd	Levene	An. Düz.	t	An. Düz.	MWU	An. Düz.	Sıra Ort.
Kadın	228	4,67	,271	536	9,402	,002	2,197	,028	32586,500	,121	281,58
Erkek	310	4,60	,410								260,52

Maddeler bir bütün olarak incelediğinde, tek tek incelenen maddelerde olduğu gibi hem kadın öğretmenlerin (X=4,67) hem de erkek öğretmenlerin (X=4,60) görüşleri Hiçbir zaman düzeyinde sonuçlanmıştır. Yapılan bağımsız gruplar t-testi sonucu [$t_{(95)}=2,197$, $p < .05$] Levene değeri anlamlı sonuçlanmasına rağmen, incelenen Mann

Whitney U testi sonucunda kadın ve erkek öğretmenler arasında görüş farkı bulunmamaktadır.

4.2.2.2 Branş değişkeni ile ilgili bulgular

Branş değişkenine göre öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma durumunu belirlemek amacı ile bağımsız gruplar t- testi yapılmıştır. Uygulanan Levene testi sonucunda elde edilen maddeler için ayrıca Mann Whitney U-testi uygulanmıştır. Sonuçlar Tablo 17’da yer almaktadır.

Tablo 17.Branş değişkenine ilişkin Mann Whitney U Testi sonuçları

Gruplar	n	$\bar{X}$	ss	sd	Levene	An. Düz.	t	An. Düz.	MWU	An. Düz.	Sıra Ort.
2. Yeterlik düzeyinizin altındaki işlerde çalıştırılarak küçük düşürölürsünüz.											
Sınıf Öğretmeni	228	4,70	,438	535	,224	,636	,235	,815	-	-	-
Branş Öğretmeni	310	4,69	,698								-
3. Yeterlik seviyenizin altındaki işleri yapmanız istenir.											
Sınıf Öğretmeni	228	4,58	,573	535	3,251	,072	,275	,783	-	-	-
Branş Öğretmeni	310	4,56	,754								-
4. Önemli alanlardaki sorumluluklarınız kaldırılır veya daha önemsiz ve istenmeyen görevlerle değiştirilir.											
Sınıf Öğretmeni	228	4,69	,443	535	,041	,840	,019	,985	-	-	-
Branş Öğretmeni	310	4,69	,508								-
5. Hakkınızda dedikodu ve söylentiler yayılır.											
Sınıf Öğretmeni	228	4,27	,499	535	,030	,863	,979	,328	-	-	-
Branş Öğretmeni	310	4,30	,622								-
6. Görmezden gelinir, dışlanır veya önemsenmezsiniz											
Sınıf Öğretmeni	228	4,55	,553	535	2,373	,124	,405	,685	-	-	-
Branş Öğretmeni	310	4,53	,770								-
7. Kişiliğiniz (ör; alışkanlıklar ve görgü), tutumlarınız veya özel hayatınız hakkında hakaretler ve aşağılayıcı sözler söylenir.											
Sınıf Öğretmeni	228	4,73	,587	535	1,423	,233	,700	,484	-	-	-
Branş Öğretmeni	310	4,77	,710								-
8. Size bağırlır veya anlık öfkenin (veya hırsın) hedefi olursunuz.											
Sınıf Öğretmeni	228	4,71	,517	535	5,560	,019	1,115	,265	-	-	-
Branş Öğretmeni	310	4,65	,662								-
9. Parmakla gösterme, kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme gibi gözdağı veren davranışlara maruz kalırsınız.											
Sınıf Öğretmeni	228	4,84	,494	535	,470	,493	,310	,757	-	-	-
Branş Öğretmeni	310	4,85	,673								-
10. Diğerleri işi bırakmanız konusunda imalı davranışlarda bulunur.											

Sınıf Öğretmeni	228	4,84	,417	535	12,411	,000	1,814	,070	-	-	-
Branş Öğretmeni	310	4,75	,562								-
11. Yanlış ve hatalarınız sürekli hatırlatılır/söylenir.											
Sınıf Öğretmeni	228	4,45	,422	535	2,685	,102	1,412	,159	-	-	-
Branş Öğretmeni	310	4,36	,564								-
12. Yaklaşımlarınız dikkate alınmaz ya da yok sayılır.											
Sınıf Öğretmeni	228	4,57	,522	535	,012	,914	,431	,666	-	-	-
Branş Öğretmeni	310	4,60	,718								-
13. Düşmanca tepkilerle karşılaşsınız.											
Sınıf Öğretmeni	228	4,70	,438	535	,916	,339	,935	,350	-	-	-
Branş Öğretmeni	310	4,65	,698								-
14. İşiniz ve çabalarınızla ilgili bitmek bilmeyen eleştiriler yapılır.											
Sınıf Öğretmeni	228	4,62	,573	535	1,748	,187	,449	,654	-	-	-
Branş Öğretmeni	310	4,60	,754								-
15. Fikir ve görüşleriniz dikkate alınmaz.											
Sınıf Öğretmeni	228	4,50	,443	535	,655	,419	,629	,530	-	-	-
Branş Öğretmeni	310	4,46	,508								-
16. İyi geçinmediğiniz kişiler tarafından hoşlanmadığınız şakalar (eşek şakası) yapılır.											
Sınıf Öğretmeni	228	4,72	,499	535	,095	,758	,284	,777	-	-	-
Branş Öğretmeni	310	4,71	,622								-
17. Size mantıksız ya da yetiştirilmesi mümkün olmayan işler verilir.											
Sınıf Öğretmeni	228	4,78	,553	535	22,451	,000	3,043	,002	30280,000	,000	290,42
Branş Öğretmeni	310	4,61	,770								253,55
18. Size karşı suçlama ve ithamlarda bulunulur.											
Sınıf Öğretmeni	228	4,70	,587	535	,033	,857	,168	,867	-	-	-
Branş Öğretmeni	310	4,69	,710								-
19. İşleriniz aşırı denetlenir.											
Sınıf Öğretmeni	228	4,41	,517	535	1,189	,276	2,405	,017	30687,500	,005	288,71
Branş Öğretmeni	310	4,27	,662								254,67
20. Hakkınız olan bazı şeyleri (örneğin; hastalık izni, tatil hakkı, yol harcırahı) talep etmemeniz için baskı yapılır.											
Sınıf Öğretmeni	227	4,48	,494	535	,170	,681	,122	,903	-	-	-
Branş Öğretmeni	309	4,49	,673								-
21. Aşırı alay ve sataşmalara konu olursunuz											
Sınıf Öğretmeni	228	4,85	,417	535	4,575	,033	1,293	,197	32862,000	,023	280,09
Branş Öğretmeni	310	4,80	,562								261,83
22. Üstesinden gelinemeyecek kadar iş yüküne maruz bırakılırsınız.											
Sınıf Öğretmeni	228	4,65	,422	535	,152	,697	,401	,689	-	-	-
Branş Öğretmeni	310	4,62	,564								-
23. Şiddet, fiziksel ya da psikolojik istismar tehdidi yaşarsınız.											
Sınıf Öğretmeni	228	4,87	,417	535	4,274	,039	1,149	,251	-	-	-
Branş Öğretmeni	310	4,82	,562								-

Branş değişkenine göre, öğretmenlerin yıldırma durumları ile ilgili öğretmen görüşleri arasında sekizinci, 10., 17., 19., 21., ve 23. maddelerde $p<0,05$ düzeyinde anlamlı fark olduğu görülmüştür. “Size bağırlı veya anlık öfkenin (veya hırsın) hedefi olursunuz.” görüşüne (madde 8), hem sınıf öğretmenleri ($X=4,71$) hem de branş öğretmenleri ($X=4,65$) Hiçbir zaman düzeyinde görüş bildirmişlerdir. Yapılan bağımsız gruplar t-testi sonucunda, iki grubun görüşleri arasında anlamlı farkın kadın öğretmenlerin görüşlerinden kaynaklandığı görülmüştür ($t=5,560$). “Diğerleri işi bırakmanız konusunda imalı davranışlarda bulunur.” görüşü ile ilgili olan 10. maddeye, sınıf öğretmenleri ($X=4,84$) ile branş öğretmenleri ($X=4,75$) Hiçbir zaman düzeyinde görüş belirtmişlerdir ve sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenlerinin görüşleri arasında anlamlı farkın ($t=12,411$) olduğu tespit edilmiştir. “Size mantıksız ya da yetiştirilmesi mümkün olmayan işler verilir.” görüşü ile ilgili olan 17. maddeye, hem sınıf öğretmenleri ($X=4,78$) hem de branş öğretmenleri ($X=4,61$) Hiçbir zaman düzeyinde görüş belirtmişlerdir ve öğretmen görüşleri arasında anlamlı farklılık görülmektedir ($t=22,451$). Mann Whitney U testi sonucunda: sınıf öğretmenlerinin sıra ortalamaları (290,42), branş öğretmenlerinin sıra ortalamalarına (253,55) göre daha yüksek sonuçlandığı ve sınıf öğretmenlerinin bu görüşü branş öğretmenlere göre daha çok benimsedikleri söylenebilir. “İşleriniz aşırı denetlenir” görüşü ile ilgili olan 19. maddeye, önceki maddede olduğu gibi hem sınıf öğretmenleri ($X=4,41$) hem de branş öğretmenleri ($X=4,27$) Hiçbir zaman düzeyinde görüş belirtmişlerdir ve t-testi sonucunda, anlamlı farkın kadın öğretmenlerin görüşlerinden kaynaklandığı ($t=1,189$) görülmüştür. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; sınıf öğretmenlerinin görüşlerinin (288,71), branş öğretmenlerinin görüşlerine (254,67) göre daha yüksek sonuçlandığı ve sınıf öğretmenlerinin bu görüşü branş öğretmenlere göre daha çok benimsedikleri söylenebilir. “Aşırı alay ve sataşmalara konu olursunuz.” görüşü ile ilgili olan 21. maddeye, sınıf öğretmenleri ($X=4,85$) ve branş öğretmenleri ($X=4,80$) Hiçbir zaman düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Yapılan bağımsız gruplar t-testi sonucunda, sınıf öğretmenlerinin ve branş öğretmenlerinin görüşleri arasında anlamlı farkın ($t=4,575$) olduğu tespit edilmiştir. Mann Whitney U testinden elde edilen bilgilere göre; sınıf öğretmenlerinin sıra ortalamaları branş öğretmenlerinin sıra ortalamalarına göre daha yüksek sonuçlandığı ve sınıf öğretmenlerinin bu görüşü branş öğretmenlere göre daha çok benimsedikleri söylenebilir. 23. maddede, “Şiddet, fiziksel ya da psikolojik istismar

tehdidi yaşarsınız.” sınıf öğretmenleri ($X=4,87$), branş öğretmenleri ($X=4,82$) Hiçbir zaman düzeyinde görüş bildirmişlerdir. Yapılan bağımsız gruplar t-testi sonucunda, iki grubun görüşleri arasında anlamlı farkın kadın öğretmenlerin görüşlerinden kaynaklandığı tespit edilmiştir ($t=4,274$).

Maddeler bir bütün olarak değerlendirildiğinde, branş değişkenine göre öğretmen görüşleri arasında anlamlı farklılığın olup olmadığını belirlemek amacı ile bağımsız gruplar t-testi yapılmıştır. Levene test değeri $p<0,05$ bulunduğundan dolayı Mann Whitney U testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo’18 de yer almaktadır.

Tablo 18.Öğretmenlerin branş değişkenine göre t-testi sonuçları

Gruplar	n	$\bar{X}$	ss	sd	Levene	An. Düz.	t	An. Düz.	MWU	An. Düz.	Sıra Ort.
Sınıf Öğretmeni	226	4,65	,318	536	2,405	,122	1,277	,202	-	-	-
Branş Öğretmeni	312	4,61	,386								-

Maddeler bir bütün olarak incelediğinde, tek tek incelenen maddelerde olduğu gibi hem sınıf öğretmenlerinin ($X=4,65$) hem de branş öğretmenlerin ($X=4,60$) görüşleri Hiçbir zaman düzeyinde sonuçlanmıştır. Yapılan bağımsız gruplar t-testi sonucunda [$t_{(95)}=1,277$, $p<.05$] branş öğretmenlerinin görüşleri ile sınıf öğretmenlerinin görüşleri arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır.

4.2.2.3 Kıdem değişkenine ilişkin bulgu ve yorumlar

Kıdem değişkenine ilişkin maddeler tek tek değerlendirilerek varyans analizi yapılmıştır. İkinci, üçüncü, dördüncü, beşinci ,altıncı, yedinci, dokuzuncu, 10., 11., 12., 13., 14., 15., 18., 19., 20., 22., ve 23. maddelerde öğretmen görüşleri arasında anlamlı farklılık görülmemiştir. Öğretmenler hiçbir zaman düzeyinde görüş bildirmişlerdir. Yapılan levene testi sonucu sekizinci, 10., 16., 17., ve 21. maddelerine $p<0,05$ düzeyinden küçük olduğu için KruskalWhalis H testi uygulanmış ve anlamlı farklılık elde edilen maddeler için MWU testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 33’da yer almaktadır.

Tablo 19.Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre KWH Testi Sonuçları

8.Size bağırlır veya anlık öfkenin (veya hırsın) hedefi olursunuz.

Gruplar	N	Sıra Ortalaması	Sd	KWH	p	Anlamlı Farklılık
1-5 yıl	221	246,64				
6-10 yıl	125	287,84	4	14,118	,007	1-2
11-15 yıl	70	256,73				1-3
16-20 yıl	41	300,18				1-4
20+	74	276,77				

10. Diğerleri işi bırakmanız konusunda imalı davranışlarda bulunur.

Gruplar	N	Sıra Ortalaması	Sd	KWH	p	Anlamlı Farklılık
1-5 yıl	221	253,28				-
6-10 yıl	125	269,89	4	5,780	,216	
11-15 yıl	70	279,44				
16-20 yıl	41	278,04				
20+	74	270,55				

16. İyi geçinmediğiniz kişiler tarafından hoşlanmadığınız şakalar (eşek şakası) yapılır.

Gruplar	N	Sıra Ortalaması	Sd	KWH	p	Anlamlı Farklılık
1-5 yıl	221	248,93				
6-10 yıl	125	275,90	4	10,291	,036	1-2
11-15 yıl	70	288,12				1-3
16-20 yıl	41	286,49				1-4
20+	74	264,16				

17. Size mantıksız ya da yetiştirilmesi mümkün olmayan işler verilir

Gruplar	N	Sıra Ortalaması	Sd	KWH	p	Anlamlı Farklılık
1-5 yıl	221	242,95				
6-10 yıl	125	272,11	4	17,390	,002	1-2
11-15 yıl	70	276,11				1-3
16-20 yıl	41	285,84				1-4
20+	74	300,45				

21.Aşırı alay ve sataşmalara konu olursunuz.

Gruplar	N	Sıra Ortalaması	Sd	KWH	p	Anlamlı Farklılık
1-5 yıl	221	256,74				
6-10 yıl	125	274,95	4	6,560	,161	1-2
11-15 yıl	70	261,05				1-3
16-20 yıl	41	289,44				1-4
20+	74	270,22				

Tablo 19’a bakıldığında mesleki kıdem değişkenine ilişkin öğretmenlerin yıldırma durumlarını belirlemek üzere yapılan KruskalWhalis H testi sonucunda “Size bağırlı veya anlık öfkenin (veya hırsın) hedefi olursunuz.” görüşü ile ilgili olan sekizinci maddede, öğretmen görüşleri arasında anlamlı farklılığın olduğu görülmektedir (KWH=14,118). Farklılığın hangi grupların görüşlerinden kaynaklandığını belirlemek amacı ile yapılan MWU testi sonucuna göre; kıdemi 1-5 yıl arasında olan öğretmenler ile kıdemi 6-10 yıl ve 16-20 yıl arası olan öğretmenlerin görüşlerinden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; kıdemi 16-20 yıl arası olan öğretmenlerin sıra ortalaması (300,18) en yüksek değerde iken, kıdemi 1-5 yıl arasında olan öğretmenlerin sıra ortalaması (246,6) en düşük değerde olduğu görülmektedir.“Diğerleri işi bırakmanız konusunda imalı davranışlarda bulunur.” görüşü ile ilgili olan 10.maddede yapılan varyans analizi sonucu anlamlı olmasına rağmen, KruskalWhalis H testi sonucunda anlamlı çıkmamıştır.“İyi geçinmediğiniz kişiler tarafından hoşlanmadığınız şakalar (eşek şakası) yapılır.” görüşü

ile ilgili olan 16. maddede, öğretmen görüşleri arasında anlamlı farklılığın olduğu görülmektedir (KWH=10,291). Farklılığın hangi grupların görüşlerinden kaynaklandığını belirlemek amacı ile yapılan MWU testi sonucuna göre; kıdemi 1-5 yıl arasında olan öğretmenler ile kıdemi 6-10 yıl ve 11-15 yıl arası olan öğretmenlerin görüşlerinden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; kıdemi 11- 15 yıl arası olan öğretmenlerin sıra ortalaması (288,12) en yüksek değerde iken, kıdemi 1-5 yıl arasında olan öğretmenlerin sıra ortalaması (248,93) en düşük değerde olduğu görülmektedir. “Size mantıksız ya da yetiştirilmesi mümkün olmayan işler verilir.” görüşü ile ilgili olan 17. maddede, öğretmen görüşleri arasında anlamlı farklılığın olduğu görülmektedir (KWH=17,390). Farklılığın hangi grupların görüşlerinden kaynaklandığını belirlemek amacı ile yapılan MWU testi sonucuna göre; kıdemi 1-5 yıl arasında olan öğretmenler ile kıdemi 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 20 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin görüşlerinden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; kıdemi 20 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin sıra ortalaması (300,45) en yüksek değerde iken, kıdemi 1-5 yıl arasında olan öğretmenlerin sıra ortalaması (242,95) en düşük değerde olduğu görülmektedir. “Aşırı alay ve sataşmalara konu olursunuz.” görüşü ile ilgili olan 21. maddede, öğretmen görüşleri arasında anlamlı farklılığın olduğu görülmektedir (KWH=17,390). Farklılığın hangi grupların görüşlerinden kaynaklandığını belirlemek amacı ile yapılan MWU testi sonucuna göre; kıdemi 1-5 yıl arasında olan öğretmenler ile kıdemi 16-20 yıl arası olan öğretmenlerin görüşlerinden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; kıdemi 16-20 yıl arası olan öğretmenlerin sıra ortalaması (289,44) en yüksek değerde iken, kıdemi 1-5 yıl arasında olan öğretmenlerin sıra ortalaması (256,74) en düşük değerde olduğu görülmektedir.

Kıdem değişkenine ilişkin maddeler bir bütün halinde değerlendirilerek varyans analizi yapılmıştır. Yapılan Levene testi sonucu $p < 0,05$ düzeyinden küçük olduğu için KruskalWallis H testi yapılmış ve farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacı ile MWU testi uygulanmıştır. Sonuçlar Tablo 20 ve 21’de görülmektedir

Tablo 20.Öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre varyansanalizi sonuçları

Kıdem	N	$\bar{X}$	Ss	Varyans Kay.	Kar. Top.	sd	Kar. Ort.	F	p	Levene	p
1-5	221	4,56	,427	Grup. Ar.	1,722	4	,431	3,342	,010	3,672	006
5-10	125	4,68	,276	Grup.İçi	67,767	526	,129				
10-15	70	4,67	,255	Toplam	69,489	530					
15-20	41	4,71	,246								
20+	74	4,65	,398								

Mesleki kıdem değişkenine ilişkin öğretmenlerin yıldırma durumlarını belirlemek üzere yapılan KruskalWhalisH testisonucunda [$F_{(4,526)}=3,342$, $p<.05$] öğretmen görüşleri arasında anlamlı farklılık gözlenmiştir. Maddeler bir bütün olarak incelendiğinde, tek tek incelenen maddelerde olduğu gibi kıdemi 1-5 yıl arasında olan öğretmenler $X=4,56$ ile, kıdemi 6-10 yıl arasında olan öğretmenler $X=4,68$ ile, kıdemi 11-15 yıl arasında olan öğretmenler $X=4,67$ ile, kıdemi 16-20 arasında olan öğretmenler $X=4,71$ ile ve kıdemi 20 ve üzeri olan öğretmenler $X=4,65$ ortalama ile Hiçbir zaman düzeyinde görüş bildirmişlerdir.KWH testi sonucuna göre öğretmen görüşleri arasında $p<0,05$ anlamlı farklılık gözlenmiştir. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere MWU testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 21’de yer almaktadır.

Tablo 21. Öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre KWH Testi sonuçları

Gruplar	N	Sıra Ortalaması	Sd	KWH	p	Anlamlı Farklılık
1-5	221	234,85	4	17,493	,002	1-2
6-10	125	283,59				1-3
11-15	70	278,91				1-4
16-20	41	316,44				1-5
20+	74	289,16				

Yapılan KruskalWhalis H testi sonucuna göre öğretmen görüşleri arasında anlamlı farklılığın olduğu görülmektedir (KWH=17,493). Farklılığın hangi grupların görüşlerinden kaynaklandığını belirlemek amacı ile yapılan MWU testi sonucuna göre; kıdemi 1-5 ile 6-10 yıl arası, kıdemi 1-5 ile 11-15 yıl arası, kıdemi 1-5 ile 16-20 yıl

arası ve kıdemi 1-5 ile 20 yıl ve üzeri olan öğretmen görüşlerinden kaynaklanmıştır. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; mesleki kıdemi 16-20 yıl arası olan öğretmenlerin sıra ortalaması (316,44) en yüksek değerde iken, mesleki kıdemi 1-5 yıl arasında olan öğretmenlerin sıra ortalaması (234,85) en düşük değerde olduğu görülmektedir.

4.2.2.4 Eğitim durumu değişkeni ile ilgili bulgular

Yaş değişkenine ilişkin maddeler tek tek değerlendirilerek varyans analizi yapılmıştır. İkinci, üçüncü, beşinci, altıncı, yedinci, sekizinci, dokuzuncu, 12., 13., 14., 15., 16., 17., 18., 19., 20., 21., 22. ve 23. maddelerde öğretmen görüşleri arasında anlamlı farklılık görülmemiştir. Öğretmen görüşlerinin hiçbir zaman düzeyinde sonuçlandığı görülmüştür. Yapılan levene testi sonucu dördüncü, 10., 12., ve 17. maddelerinde $p < 0,05$ düzeyinden küçük olduğu için KruskalWallis H testi uygulanmış ve anlamlı farklılık elde edilen maddeler için MWU testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 22’de yer almaktadır.

Tablo 22. Öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre KWH Testi sonuçları

4.Önemli alanlardaki sorumluluklarınız kaldırılır veya daha önemsiz ve istenmeyen görevlerle değiştirilir.						
Gruplar	N	Sıra Ortalaması	Sd	KWH	p	Anlamlı Farklılık
Ön lisans	31	242,06	2	7,977	,019	2-3
Lisans	467	275,01				
Lisansüstü	40	226,39				
10.Diğerleri işi bırakmanız konusunda imalı davranışlarda bulunur.						
Gruplar	N	Sıra Ortalaması	Sd	KWH	p	Anlamlı Farklılık
Ön lisans	138	261,35	2	4,450	,108	2-3
Lisans	242	272,16				
Lisansüstü	157	238,11				

12.Yaklaşımlarınız dikkate alınmaz ya da yok sayılır.

Gruplar	N	Sıra Ortalaması	Sd	KWH	p	Anlamlı Farklılık
Ön lisans	138	212,84	2	8,333	,016	1-2
Lisans	242	275,28				
Lisansüstü	157	245,90				

17. Size mantıksız ya da yetiştirilmesi mümkün olmayan işler verilir.

Gruplar	N	Sıra Ortalaması	Sd	KWH	p	Anlamlı Farklılık
Ön lisans	138	300,89	2	5,851	,054	1-3
Lisans	242	270,41				
Lisansüstü	157	234,50				

Tablo 22'e bakıldığında eğitim durumu değişkenine ilişkin öğretmenlerin yıldırma durumlarını belirlemek üzere yapılan KruskalWhalis H testi sonucunda "Önemli alanlardaki sorumluluklarınız kaldırılır veya daha önemsiz ve istenmeyen görevlerle değiştirilir." görüşü ile ilgili olan dördüncü maddede, öğretmen görüşleri arasında anlamlı farklılığın olduğu görülmektedir (KWH=7,977). Farklılığın hangi grupların görüşlerinden kaynaklandığını belirlemek amacı ile yapılan MWU testi sonucuna göre; öğrenim durumu lisan olan öğretmenler ile öğrenim durumu lisansüstü olan öğretmenlerin görüşlerinden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; öğrenim durumu lisans olan öğretmenlerin sıra ortalaması (257,01) en yüksek değerde iken, öğrenim durumu lisansüstü olan öğretmenlerin sıra ortalaması (226,39) en düşük değerde olduğu görülmektedir. "Diğerleri işi bırakmanız konusunda imalı davranışlarda bulunur." görüşü ile ilgili olan 10. maddede, yapılan varyans analizi sonucu anlamlı olmasına rağmen, KruskalWhalis H testi sonucunda anlamlılık görülmemiştir (KWH=4,450). "Yaklaşımlarınız dikkate alınmaz ya da yok sayılır." görüşü ile ilgili olan 12. maddede, öğretmen görüşleri arasında anlamlı farklılığın olduğu görülmektedir (KWH=8,833). Farklılığın hangi grupların görüşlerinden kaynaklandığını belirlemek amacı ile yapılan MWU testi sonucuna göre; öğrenim durumu lisan olan öğretmenler ile öğrenim durumu ön lisans olan öğretmenlerin görüşlerinden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Sıra ortalamaları dikkate alındığında;

öğrenim durumu lisans olan öğretmenlerin sıra ortalaması (275,28) en yüksek değerde iken, öğrenim durumu ön lisans olan öğretmenlerin sıra ortalaması (212,84) en düşük değerde olduğu görülmektedir. “Size mantıksız ya da yetiştirilmesi mümkün olmayan işler verilir.” görüşü ile ilgili olan 17. maddede, öğretmen görüşleri arasında anlamlı farklılığın olduğu görülmektedir (KWH=5,851). Farklılığın hangi grupların görüşlerinden kaynaklandığını belirlemek amacı ile yapılan MWU testi sonucuna göre; öğrenim durumu ön lisans olan öğretmenler ile öğrenim durumu lisansüstü olan öğretmenlerin görüşlerinden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; öğrenim durumu ön lisans olan öğretmenlerin sıra ortalaması (300,01) en yüksek değerde iken, öğrenim durumu lisansüstü olan öğretmenlerin sıra ortalaması (234,50) en düşük değerde olduğu görülmektedir

Öğrenim durumu değişkenine ilişkin maddeler bir bütün halinde değerlendirilerek varyans analizi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 23’de yer almaktadır.

Tablo 23.Öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre Varyans Analizi sonuçları

Eğitim Durumu	N	$\bar{X}$	Ss	Varyans Kay.	Kar. Top.	sd	Kar. Ort.	F	p	Levene	P
Önlisans	31	4,64	,442	Grup. Ar.	,146	2	,073	,563	,570	1,365	,256
Lisans	468	4,63	,347	Grup.İçi	69,475	536	,130				
Lisans Üstü	40	4,57	,430	Toplam	69,621	538	-				

Yapılan varyans analizi sonucunda [$F_{(2,536)}=,801$, $p>.05$] öğretmenlerin görüşleri arasında, eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Maddeler bir bütün olarak incelendiğinde, tek tek incelenen maddelerde olduğu, eğitim durumu ön lisans olan öğretmenler $X=4,64$ ile, eğitim durumu lisans olan öğretmenler $X=4,63$ ile, eğitim durumu lisans üstü olan öğretmenler ise $X=4,57$ ile Hiçbir zaman düzeyinde görüş bildirmişlerdir.

4.2.2.5 Bölge değişkenine ilişkin bulgu ve yorumlar

Bölge değişkenine ilişkin maddeler tek tek değerlendirilerek varyans analizi yapılmıştır. İkinci, üçüncü, dördüncü ,altıncı, yedinci, sekizinci, dokuzuncu, 10., 13., 14., 16., 17., 18., 19., 20., 21., 22. ve 23., maddelerde öğretmen görüşleri arasında anlamlı farklılık görülmemiştir.Öğretmen görüşlerinin hiçbir zaman düzeyinde sonuçlandığı görülmüştür. Yapılan levene testi sonucu beşinci, 11., 12., 15., 19., ve 20. Maddelerinde $p < 0,05$ düzeyinden küçük olduğu için KruskalWallis H testi uygulanmış ve anlamlı farklılık elde edilen maddeler için MWU testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 24’de yer almaktadır.

Tablo 24.Öğretmenlerin Görev Yaptığı Bölge Değişkenine Göre KWH Testi Sonuçları

5.Hakkınızda dedikodu ve söylentiler yayılır.

Gruplar	N	Sıra Ortalaması	Sd	KWH	p	Anlamlı Farklılık
İl	138	313,72	2	19,523	,000	1-2
İlçe	242	254,59				1-3
Köy	157	251,91				1-4

11. Yanlış ve hatalarınız sürekli hatırlatılır/söylenir.

Gruplar	N	Sıra Ortalaması	Sd	KWH	p	Anlamlı Farklılık
İl	138	297,86	2	8,162	,017	1-2
İlçe	242	258,81				1-3
Köy	157	259,33				1-4

12.Yaklaşımlarınız dikkate alınmaz ya da yok sayılır.

Gruplar	N	Sıra Ortalaması	Sd	KWH	p	Anlamlı Farklılık
İl	138	252,24	2	18,496	,000	1-2
İlçe	242	253,74				1-3
Köy	157	305,45				1-4

15. Fikir ve görüşleriniz dikkate alınmaz.

Gruplar	N	Sıra Ortalaması	Sd	KWH	p	Anlamlı Farklılık
İl	138	244,19	2	6,197	,045	1-2
İlçe	242	277,62				1-3
Köy	157	277,53				1-4

19. İşleriniz aşırı denetlenir.

Gruplar	N	Sıra Ortalaması	Sd	KWH	p	Anlamlı Farklılık
İl	138	304,03	2	14,656	,001	1-2
İlçe	242	264,33				1-3
Köy	157	243,68				1-4

20. Hakkınız olan bazı şeyleri (örneğin; hastalık izni, tatil hakkı, yol harcırahı) talep etmemeniz için baskı yapılır.

Gruplar	N	Sıra Ortalaması	Sd	KWH	p	Anlamlı Farklılık
İl	138	317,51	2	24,182	,000	1-2
İlçe	242	253,81				1-3
Köy	157	249,78				1-4

Tablo 24'e bakıldığında mesleki kıdem değişkenine ilişkin öğretmenlerin yıldırma durumlarını belirlemek üzere yapılan Kruskal-Whallis H testi sonucunda "Hakkınızda dedikodu ve söylentiler yayılır. " görüşü ile ilgili olan 5. maddede, öğretmen görüşleri arasında anlamlı farklılığın olduğu görülmektedir (KWH=19,523). Farklılığın hangi grupların görüşlerinden kaynaklandığını belirlemek amacı ile yapılan MWU testi sonucuna göre; görev yeri il olan öğretmenler ile görev yeri ilçe ve köy olan öğretmenlerin görüşlerinden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; görev yeri il olan öğretmenlerin sıra ortalaması (313,72) en yüksek değerde iken, görev yeri köy olan öğretmenlerin sıra ortalaması (251,91) en düşük değerde olduğu görülmektedir. "Yanlış ve hatalarınız sürekli hatırlatılır/söylenir." görüşü ile ilgili olan 11. maddede, öğretmen görüşleri arasında anlamlı farklılığın olduğu görülmektedir (KWH=8,162). Farklılığın hangi grupların görüşlerinden kaynaklandığını

belirlemek amacı ile yapılan MWU testi sonucuna göre; görev yeri il olan öğretmenler ile görev yeri ilçe ve köy olan öğretmenlerin görüşlerinden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; görev yeri il olan öğretmenlerin sıra ortalaması (297,86) en yüksek değerde iken, görev yeri köy olan öğretmenlerin sıra ortalaması (258,81) en düşük değerde olduğu görülmektedir. “Yaklaşımlarınız dikkate alınmaz ya da yok sayılır.” görüşü ile ilgili olan 12. maddede, öğretmen görüşleri arasında anlamlı farklılığın olduğu görülmektedir (KWH=18,496). Farklılığın hangi grupların görüşlerinden kaynaklandığını belirlemek amacı ile yapılan MWU testi sonucuna göre; görev yeri köy olan öğretmenler ile görev yeri il ve ilçe olan öğretmenlerin görüşlerinden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; görev yeri köy olan öğretmenlerin sıra ortalaması (305,45) en yüksek değerde iken, görev yeri il olan öğretmenlerin sıra ortalaması (252,74) en düşük değerde olduğu görülmektedir. “Fikir ve görüşleriniz dikkate alınmaz.” görüşü ile ilgili olan 15. maddede, öğretmen görüşleri arasında anlamlı farklılığın olduğu görülmektedir (KWH=6,195). Farklılığın hangi grupların görüşlerinden kaynaklandığını belirlemek amacı ile yapılan MWU testi sonucuna göre; görev yeri il olan öğretmenler ile görev yeri ilçe ve köy olan öğretmenlerin görüşlerinden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; görev yeri ilçe olan öğretmenlerin sıra ortalaması (277,62) en yüksek değerde iken, görev yeri il olan öğretmenlerin sıra ortalaması (244,19) en düşük değerde olduğu görülmektedir. “İşleriniz aşırı denetlenir.” görüşü ile ilgili olan 19. maddede, öğretmen görüşleri arasında anlamlı farklılığın olduğu görülmektedir (KWH=14,656). Farklılığın hangi grupların görüşlerinden kaynaklandığını belirlemek amacı ile yapılan MWU testi sonucuna göre; görev yeri il olan öğretmenler ile görev yeri ilçe ve köy olan öğretmenlerin görüşlerinden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; görev yeri il olan öğretmenlerin sıra ortalaması (304,03) en yüksek değerde iken, görev yeri köy olan öğretmenlerin sıra ortalaması (243,68) en düşük değerde olduğu görülmektedir. “Hakkınız olan bazı şeyleri (örneğin; hastalık izni, tatil hakkı, yol harcırahı) talep etmemeniz için baskı yapılır.” görüşü ile ilgili olan 20. maddede, öğretmen görüşleri arasında anlamlı farklılığın olduğu görülmektedir (KWH=24,182). Farklılığın hangi grupların görüşlerinden kaynaklandığını belirlemek amacı ile yapılan MWU testi sonucuna göre; görev yeri il olan öğretmenler ile görev yeri ilçe ve köy olan

öğretmenlerin görüşlerinden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; görev yeri il olan öğretmenlerin sıra ortalaması (317,51) en yüksek değerde iken, görev yeri köy olan öğretmenlerin sıra ortalaması (249,78) en düşük değerde olduğu görülmektedir.

Bölge değişkenine ilişkin maddeler bir bütün halinde değerlendirilerek varyans analizi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo25’de görülmektedir.

Tablo 25.Öğretmenlerin bölge değişkenine göre Varyans Analizi sonuçları

Bölge	N	$\bar{X}$	Ss	Varyans Kay.	Kar. Top.	sd	Kar. Ort.	F	p	Levene	P
İl	138	4,67	,365	Grup. Ar.	,542	2	,271	2,098	,124	2,352	,096
İlçe	242	4,59	,375	Grup.İçi	69,041	534	,129				
Köy	157	4,65	,327	Toplam	69,583	536					

Bölge değişkenine ilişkin öğretmenlerin yıldırma durumlarını belirlemek üzere yapılan varyans analizi sonucunda [$F_{(2,534)}=2,098$, $p>.05$] öğretmen görüşleri arasında anlamlı farklılık gözlenmemiştir. Maddeler bir bütün olarak incelendiğinde, tek tek maddelerin incelenmesinde olduğu gibi, çalıştığı yer il olan öğretmenler $X=4,67$ ile, çalıştığı yer ilçe olan öğretmenler $X=4,59$ ile, çalıştığı yer köy olan öğretmenler ise $X=4,65$ ile Hiçbir zaman düzeyinde görüş bildirmişlerdir.

4.2.2.6 Yaş Değişkeni ile ilgili bulgular

Yaş değişkenine ilişkin maddeler tek tek değerlendirilerek varyans analizi yapılmıştır. İkinci, üçüncü, beşinci, altıncı, yedinci, dokuzuncu, 10., 11., 12., 15., 16., 18., 19., 21. ve 22. maddelerde öğretmen görüşleri arasında anlamlı farklılık görülmemiştir.Öğretmen görüşlerinin hiçbir zaman düzeyinde sonuçlandığı görülmüştür. Yapılan levene testi sonucu dördüncü, sekizinci, 10., 13., 14., 16., 17., 20., ve 23. Maddelerinde $p<0,05$ düzeyinden küçük olduğu için KruskalWhalis H testi uygulanmış ve anlamlı farklılık elde edilen maddeler için MWU testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 26’da yer almaktadır.

Tablo 26.Öğretmenlerin yaş değişkenine göre KWH Testi sonuçları

4.Önemli alanlardaki sorumluluklarınız kaldırılır veya daha önemsiz ve istenmeyen görevlerle değiştirilir.

Gruplar	N	Sıra Ortalaması	Sd	KWH	p	Anlamlı Farklılık
20-29	178	238,53	3	5,657	,130	-
30-39	218	283,90				
40-49	90	270,63				
50+	46	284,22				

8. Size bağırlı veya anlık öfkenin (veya hırsın) hedefi olursunuz.

Gruplar	N	Sıra Ortalaması	Sd	KWH	p	Anlamlı Farklılık
20-29	178	238,53	3	15,201	,002	1-2
30-39	218	283,90				1-4
40-49	90	270,63				
50+	46	284,22				

10. Diğerleri işi bırakmanız konusunda imalı davranışlarda bulunur.

Gruplar	N	Sıra Ortalaması	Sd	KWH	p	Anlamlı Farklılık
20-29	178	241,64	3	17,656	,001	1-2
30-39	218	277,72				1-3
40-49	90	286,54				
50+	46	264,00				

13. Düşmanca tepkilerle karşılaşsınız.

Gruplar	N	Sıra Ortalaması	Sd	KWH	p	Anlamlı Farklılık
20-29	178	239,71	3	14,619	,002	1-2
30-39	218	274,48				1-3
40-49	90	283,62				1-4
50+	46	293,24				

14. İşiniz ve çabalarınızla ilgili bitmek bilmeyen eleştiriler yapılır?

Gruplar	N	Sıra Ortalaması	Sd	KWH	p	Anlamlı Farklılık
20-29	178	245,12	3	9,713	,021	1-2
30-39	218	282,38				
40-49	90	276,69				
50+	46	254,01				

16. İyi geçinmediğiniz kişiler tarafından hoşlanmadığınız şakalar (eşek şakası) yapılır.

Gruplar	N	Sıra Ortalaması	Sd	KWH	p	Anlamlı Farklılık
20-29	178	237,90	3	17,527	,001	1-2
30-39	218	281,03				1-3
40-49	90	284,02				
50+	46	267,63				

17. Size mantıksız ya da yetiştirilmesi mümkün olmayan işler verilir.

Gruplar	N	Sıra Ortalaması	Sd	KWH	p	Anlamlı Farklılık
20-29	178	226,97	3	33,861	,000	1-2
30-39	218	276,86				1-3
40-49	90	297,98				1-4
50+	46	302,12				

20. Hakkınız olan bazı şeyleri (örneğin; hastalık izni, tatil hakkı, yol harcırahı) talep etmemeniz için baskı yapılır.

Gruplar	N	Sıra Ortalaması	Sd	KWH	p	Anlamlı Farklılık
20-29	178	253,02	3	4,790	,188	-
30-39	218	276,38				
40-49	90	257,55				
50+	46	289,38				

23. Şiddet, fiziksel ya da psikolojik istismar tehdidi yaşarsınız.

Gruplar	N	Sıra Ortalaması	Sd	KWH	p	Anlamlı Farklılık
20-29	178	250,54	3	10,033	,018	1-2
30-39	218	277,21				
40-49	90	268,08				
50+	46	274,40				

Tablo 26'e bakıldığında mesleki kıdem değişkenine ilişkin öğretmenlerin yıldırma durumlarını belirlemek üzere yapılan KruskalWallis H testi sonucunda "Önemli alanlardaki sorumluluklarınız kaldırılır veya daha önemsiz ve istenmeyen görevlerle değiştirilir." görüşü ile ilgili olan dördüncü maddede, öğretmen görüşleri arasında anlamlı farklılığın görülmediği tespit edilmiştir (KWH=5,657). Sıra ortalamaları dikkate alındığında; yaşı 50 ve üzeri olan öğretmenlerin sıra ortalaması (292,90) en yüksek değerde iken, yaşı 20-29 yıl arasında olan öğretmenlerin sıra ortalaması (251,55) en düşük değerde olduğu görülmektedir. "Size bağırlı veya anlık öfkenin (veya hırsın) hedefi olursunuz." görüşü ile ilgili olan sekizinci maddede, öğretmen görüşleri arasında anlamlı farklılığın olduğu görülmektedir (KWH=15,201). Farklılığın hangi grupların görüşlerinden kaynaklandığını belirlemek amacı ile yapılan MWU testi sonucuna göre; yaşı 20-29 arasında olan öğretmenler ile 30-39 ve 40-49 yaş arası olan öğretmenlerin görüşlerinden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; yaşı 50 ve üzeri olan öğretmenlerin sıra ortalaması (284,22) en yüksek değerde iken, yaşı 20-29 yıl arasında olan öğretmenlerin sıra ortalaması (230,53) en düşük değerde olduğu görülmektedir. "Diğerleri işi bırakmanız konusunda imalı davranışlarda bulunur." görüşü ile ilgili olan 10. maddede, öğretmen görüşleri arasında anlamlı farklılığın olduğu görülmektedir (KWH=17,656). Farklılığın hangi grupların görüşlerinden kaynaklandığını belirlemek amacı ile yapılan MWU testi sonucuna göre; yaşı 20-29 arasında olan öğretmenler ile 30-39 ve 40-49 yaş arası olan öğretmenlerin görüşlerinden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; yaşı 40-49 arası olan öğretmenlerin sıra ortalaması (286,54) en yüksek değerde iken, yaşı 20-29 yıl arasında olan öğretmenlerin sıra ortalaması (241,64) en düşük değerde olduğu görülmektedir. "Düşmanca tepkilerle karşılaşsınız." görüşü ile ilgili olan 13. maddede, öğretmen görüşleri arasında anlamlı farklılığın olduğu görülmektedir (KWH=14,619). Farklılığın hangi grupların görüşlerinden kaynaklandığını belirlemek amacı ile yapılan MWU testi sonucuna göre; yaşı 20-29 arasında olan öğretmenler ile 30-39, 40-49 ve 50 yaş üzeri olan öğretmenlerin görüşlerinden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; yaşı 50 ve üzeri olan öğretmenlerin sıra ortalaması (293,24) en yüksek değerde iken, yaşı 20-29 yıl arasında olan öğretmenlerin sıra ortalaması (239,71) en düşük değerde olduğu görülmektedir. "İşiniz ve çabalarınızla ilgili bitmek bilmeyen eleştiriler yapılır." görüşü ile ilgili olan 14. maddede, öğretmen

görüşleri arasında anlamlı farklılığın olduğu görülmektedir (KWH=9,713). Farklılığın hangi grupların görüşlerinden kaynaklandığını belirlemek amacı ile yapılan MWU testi sonucuna göre; yaşı 20-29 arasında olan öğretmenler ile 30-39 yaş arasında olan öğretmenlerin görüşlerinden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; yaşı 30-39 yaş arası olan öğretmenlerin sıra ortalaması (282,38) en yüksek değerde iken, yaşı 20-29 yıl arasında olan öğretmenlerin sıra ortalaması (245,12) en düşük değerde olduğu görülmektedir. “İyi geçinmediğiniz kişiler tarafından hoşlanmadığınız şakalar (eşek şakası) yapılır.” görüşü ile ilgili olan 16. maddede, öğretmen görüşleri arasında anlamlı farklılığın olduğu görülmektedir (KWH=17,527). Farklılığın hangi grupların görüşlerinden kaynaklandığını belirlemek amacı ile yapılan MWU testi sonucuna göre; yaşı 20-29 arasında olan öğretmenler ile 30-39 ve 40-49 yaş arasında olan öğretmenlerin görüşlerinden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; yaşı 40-49 yaş arası olan öğretmenlerin sıra ortalaması (284,02) en yüksek değerde iken, yaşı 20-29 yıl arasında olan öğretmenlerin sıra ortalaması (237,90) en düşük değerde olduğu görülmektedir. “Size mantıksız ya da yetiştirilmesi mümkün olmayan işler verilir.” görüşü ile ilgili olan 17. maddede, öğretmen görüşleri arasında anlamlı farklılığın olduğu görülmektedir (KWH=33,861). Farklılığın hangi grupların görüşlerinden kaynaklandığını belirlemek amacı ile yapılan MWU testi sonucuna göre; yaşı 20-29 arasında olan öğretmenler ile 30-39, 40-49 ve 50 yaş üzeri olan öğretmenlerin görüşlerinden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; yaşı 50 ve üzeri olan öğretmenlerin sıra ortalaması (302,12) en yüksek değerde iken, yaşı 20-29 yıl arasında olan öğretmenlerin sıra ortalaması (226,97) en düşük değerde olduğu görülmektedir. “Hakkınız olan bazı şeyleri (örneğin hastalık izni, tatil hakkı, yol harcırahı) talep etmemeniz için baskı yapılır. ” görüşü ile ilgili olan 20. maddede, öğretmen görüşleri arasında anlamlı farklılığın görülmediği tespit edilmiştir (KWH=4,790). Sıra ortalamaları dikkate alındığında; yaşı 50 ve üzeri olan öğretmenlerin sıra ortalaması (289,38) en yüksek değerde iken, yaşı 20-29 yıl arasında olan öğretmenlerin sıra ortalaması (253,02) en düşük değerde olduğu görülmektedir. “Şiddet, fiziksel ya da psikolojik istismar tehdidi yaşarsınız.” görüşü ile ilgili olan 23. maddede, öğretmen görüşleri arasında anlamlı farklılığın olduğu görülmektedir (KWH=10,033). Farklılığın hangi grupların görüşlerinden kaynaklandığını belirlemek amacı ile yapılan MWU testi sonucuna göre;

yaşı 20-29 arasında olan öğretmenler ile 30-39 yaş arası olan öğretmenlerin görüşlerinden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; yaşı 30-39 yaş arası olan öğretmenlerin sıra ortalaması (277,21) en yüksek değerde iken, yaşı 20-29 yıl arasında olan öğretmenlerin sıra ortalaması (250,54) en düşük değerde olduğu görülmektedir. Yaş değişkenine ilişkin maddeler bir bütün halinde değerlendirilerek varyans analizi yapılmıştır. Yapılan Levene testi sonucu $p < 0,05$ düzeyinden küçük olduğu için KruskalWallis H testi yapılmış ve farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacı ile MWU testi uygulanmıştır. Sonuçlar Tablo 31’de görülmektedir.

Yaş değişkenine ilişkin maddeler bir bütün halinde değerlendirilerek varyans analizi yapılmıştır. Yapılan Levene testi sonucu $p < 0,05$ düzeyinden küçük olduğu için KruskalWallis H testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 27 ve Tablo 28’de görülmektedir.

Tablo 27. Öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre Varyans Analizi sonuçları

Yaş	N	$\bar{X}$	Ss	Varyans Kay.	Kar. Top.	sd	Kar. Ort.	F	p	Levene	p
20-29	178	4,60	,739	Grup. Ar.	2,873	3	,958	2,729	,043	8,765	,000
30-39	217	4,74	,518	Grup.İçi	184,916	528	,351				
40-49	90	4,73	,493	Toplam	187,789	534	-				
50+	46	4,83	,437	-	-	-	-				

Yaş değişkenine ilişkin öğretmenlerin yıldırma durumlarını belirlemek üzere yapılan varyans analizi sonucunda [$F_{(3,528)}=6,722$, $p > .05$] öğretmen görüşleri arasında anlamlı farklılık gözlenmiştir. Maddeler bir bütün olarak incelendiğinde tek tek incelenen maddelerde olduğu gibi, yaşı 20-29 arası olan öğretmenler $X=4,53$ ile, yaşı 30-39 arası olan öğretmenler $X=4,68$ ile, yaşı 40-49 arası olan öğretmenler $X=4,67$ ile ve yaşı 50 ve üzeri olan öğretmenler $X=4,67$ ile, Hiçbir zaman düzeyinde görüş bildirmişlerdir.

Tablo 28.Öğretmenlerin yaş değişkenine göre KWH Testi sonuçları

Gruplar	N	Sıra Ortalaması	Sd	KWH	p	Anlamlı Farklılık
20-29	178	227,83	3	18,841	,000	1-2
30-39	218	282,27				1-3
40-49	90	280,48				1-4
50+	46	314,02				

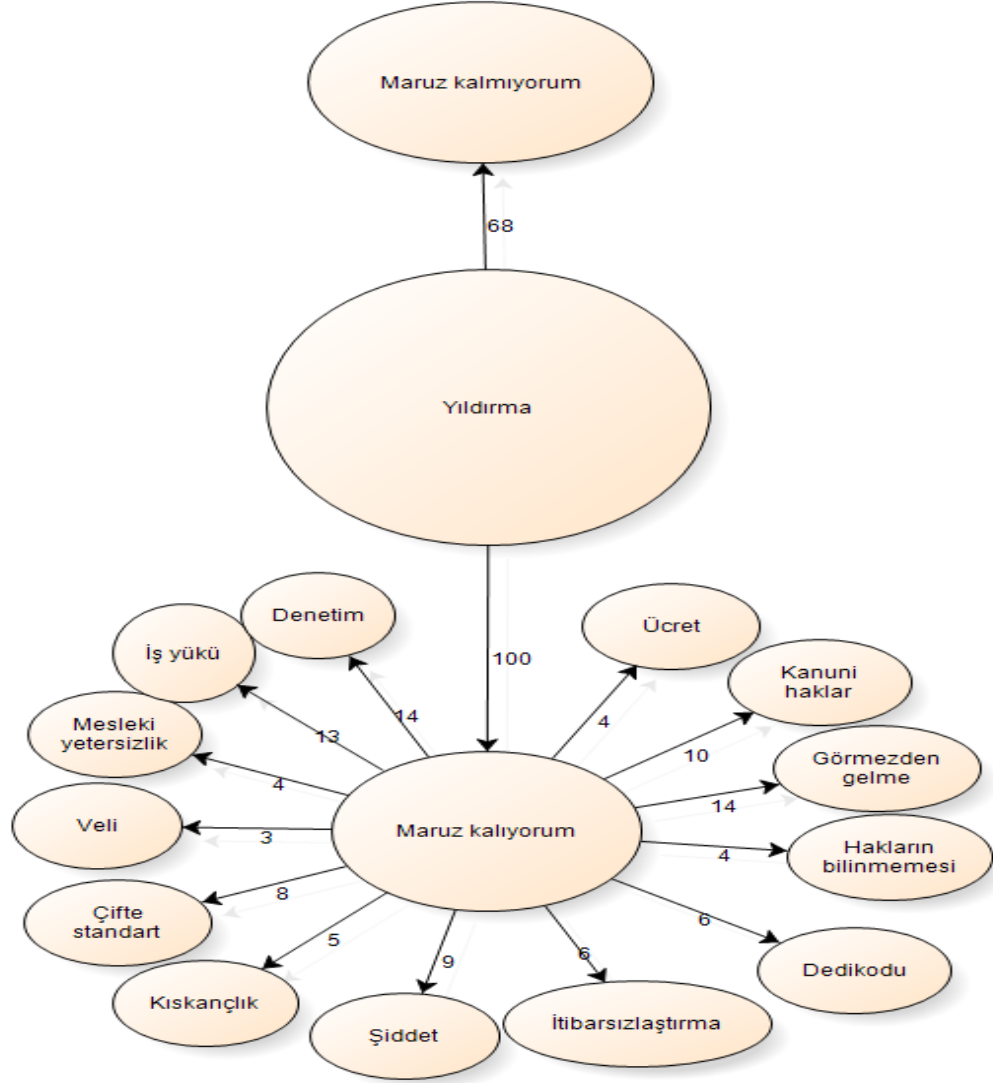
Yapılan KruskalWhalis H testi sonucuna göre öğretmen görüşleri arasında anlamlı farklılığın olduğu görülmektedir (KWH=18,841). Farklılığın hangi grupların görüşlerinden kaynaklandığını belirlemek amacı ile yapılan MWU testi sonucuna göre; yaşı 20-29 arasında olan öğretmenler ile 30-39, 40-49 ve 50 yaş üzeri olan öğretmenlerin görüşlerinden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; yaşı 50 ve üzeri olan öğretmenlerin sıra ortalaması (302,12) en yüksek değerde iken, yaşı 20-29 yıl arasında olan öğretmenlerin sıra ortalaması (226,97) en düşük değerde olduğu görülmektedir.

4.2.3. Üçüncü alt amaca ilişkin bulgu ve yorumlar

Araştırmanın üçüncü alt amacında, öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma durumlarına ilişkin algılarını belirlemek amacıyla öğretmenlere iki açık uçlu soru yöneltilmiştir. İlk olarak testin nicel kısmındaki 24 soruya yönelik; “Yukarıda verilen olumsuz durumların hangilerine maruz kalıyorsunuz bunun nedenleri neler olabilir” sorusu ve ikinci olarak da; “Yıldırma durumlarına maruz kaldığınızda nasıl davranıyorsunuz ” açık uçlu sorusu sorulmuştur. Verilen cevaplar doğrultusunda öğretmenlerin yıldırma durumları, nedenleri ve verdikleri tepkilere ilişkin öne sürdükleri metaforlar ve frekans değerleri belirlenmiş. Elde edilen metaforlar incelenerek uygun temalar oluşturulmuş ve her bir metafor uygun olan temanın içine alınmıştır.

4.2.3.1 Yıldırma Durumları ve Nedenlerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma durumlarının düzeyi ve nedenlerine ilişkin ileriye sürmüş oldukları metaforlar ve frekans değerleri Şekil 6'daki gibidir.



Şekil 6. Öğretmenlerin yaşadığı yıldırma durumları ve nedenleri

Öğretmenlerin yıldırma durumuna ilişkin görüşleri Maruz kalıyorum, Maruz kalmıyorum şeklinde iki temada toplanmıştır. Araştırma kapsamındaki toplam 168 öğretmenin 100'ü (%59,52) yıldırma durumlarını maruz kalıyorum alt temasında değerlendirirken, 68'i (%40,48) yıldırma durumlarına maruz kalmıyorum alt temasında

değerlendirmiştir. Yıldırma durumlarına maruz kalıyorum şeklinde görüş bildiren öğretmenlerin 14'ü (%14) denetim, 14'ü (%14) görmezden gelme, 13'ü (%13) iş yükü, 10'u (%10) kanuni haklar, 9'u (%9) şiddet, 8'i (%8) çifte standart, 6'sı (%6) itibarsızlaştırma, 6'sı (%6) dedikodu, , 5'i (%5) kıskançlık, 4'ü (%4) mesleki yetersizlik, 4'ü (%4) ücret, 4'ü (%4) hakların bilinmemesi, 3'ü (%3) veliden kaynaklı yıldırma durumunu yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 29.Öğretmenlerin yaşadığı yıldırma durumları ve nedenleri

Denetim	%14
Görmezden Gelme	%14
İş Yüğü	%13
Kanuni Haklar	%10
Şiddet	%9
Çifte Standart	%8
İtibarsızlaştırma	%6
Dedikodu	%6
Kıskançlık	%5
Mesleki Yetersizlik	%4
Hakların Bilinmemesi	%4
Veli	%3

Öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma durumlarına ilişkin görüşleri ile ilgili örnek ifadeler aşağıda verilmiştir:

- ✓ Aşırı denetlenme durumlarında bazı olumsuzluklar ile karşılaşıyorum. Eleştiriler direk söylenmiyor da genellikle isimler ile öğrenci üzerinden geliniyor, misal olarak öğretmenliğimizi beğenmeyen öğrencilerimizi eleştiriyor.‘’ senin öğrencin böyle yapıyor, şöyle yapıyor.’’ Bu şekilde bir denetim ve eleştiri beni bunaltıyor. (Denetim alt teması- Katılımcı 14).
- ✓ Eğitim durumları ile alakalı hiçbir konuda öğretmen ve öğrencilerin istekleri ve tepkileri dikkate alınmıyor (Görmezden gelme alt teması- Katılımcı 22).

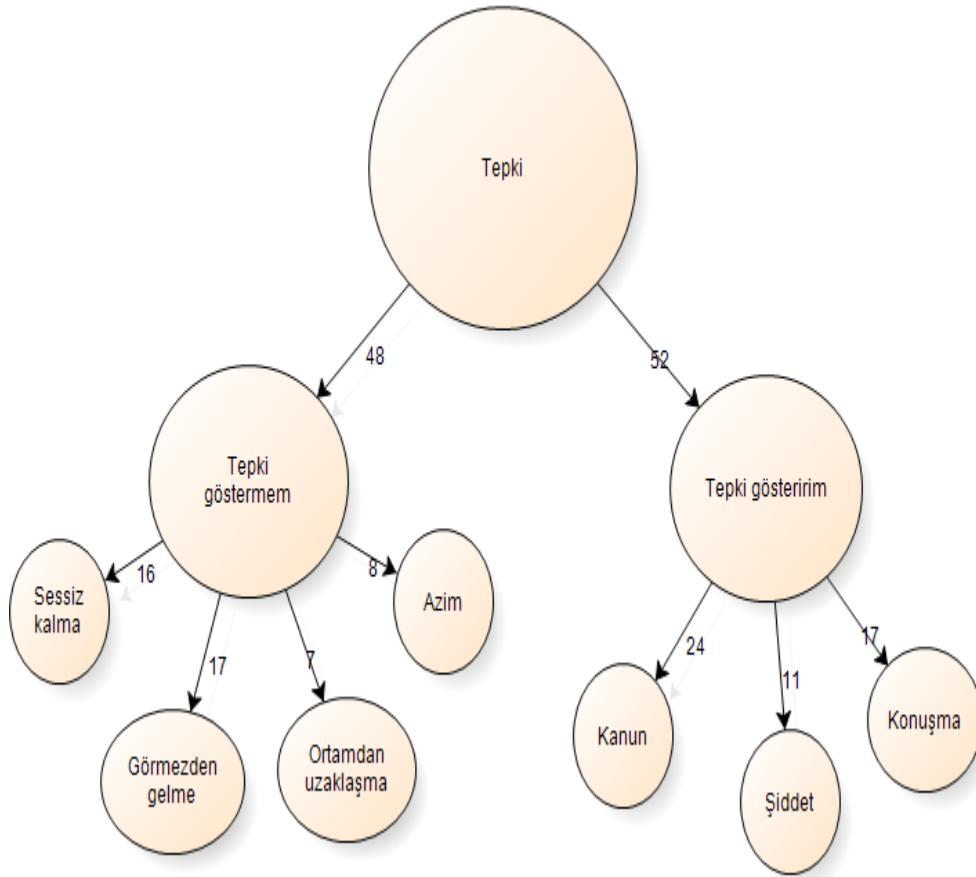
- ✓ Okul yöneticileri çok fazla görev veriyorlar bu da sosyal hayatımı olumsuz etkiliyor. Verilen ders sayısı ve girdiğim sınıflar bakımından zorlanıyorum. Evrak işleri bazen bıkıtırabiliyor (İş yükü alt teması- Katılımcı 8).
- ✓ Haklarımız olan hastalık izninde rapor kullanmamız mülkü amirler tarafından kabul edilmemektedir (Kanuni haklar alt teması- Katılımcı 109).
- ✓ Bana bağırlıyor ve anlık öfkenin hedefi oluyorum (Şiddet alt teması- Katılımcı 42).
- ✓ Kimi zaman personel arasında ikili davranıldığı durumlarla karşılaştım, bazılarının kayırdığını düşünüyorum (Çifte standart alt teması- Katılımcı 25).
- ✓ Öğretmenlerin itibarsızlaştırılması söz konusu, medya üzerinden siyaset yapmak isteyenlerin oyunları olduğunu düşünüyorum. Öğretmene değer verilmemesi, bakanlığın ciddiye almaması (İtibarsızlaştırma alt teması- Katılımcı 5).
- ✓ Özel yaşamım ile alakalı dedikoduya maruz kalıyorum. Genellikle iş arkadaşlarım tarafından arkamdan konuşma konusunda yaşadığım sıkıntıları var (Dedikodu alt teması- Katılımcı 65).
- ✓ Doktora yapıyorum, meb bakanlığında çalışıyorum, Türkiye çapında iki adet eserim var bu yüzden çekememezlik diye düşünüyorum (Kıskançlık alt teması- Katılımcı 149).
- ✓ Yol harcırahı alamamam (Ücret alt teması- Katılımcı 18).
- ✓ Öğretmenlerin meslektaşları ile kanuni ve mesleki hak ve sorumluluklarını bilmemesi, ilişkilerinde profesyonelce davranmamaları (Hakların bilinmemesi alt teması- Katılımcı 21).
- ✓ Mesleki konuda yetersizlik diye düşünüyorum, alan çok geniş olduğu için her şeyin dört dörtlük yapılması zor ayrıca derslerin ana derslerden olmaması vs. (Mesleki yetersizlik alt teması- Katılımcı 154).
- ✓ Köy ortamında olduğum için bazı velilerimiz bazı konularda bilinçsiz davranmaktadır (Veli alt teması- Katılımcı 77).

Elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin denetim ve görmezden gelme temasına ilişkin görüşlerinin daha sık tekrarlandığı görülmektedir. Bunun nedeni olarak; Denetim ağırlıklı bir iş ortamının olmaması, öğretmen ve yöneticilerde sürekli bir üst kurumun

yapılacak olan işleri her an denetleneceği korkusunun ve algısının oluşturulmasıdır. Ayrıca Okullarda yapılan birçok iş ile alakalı öğretmenlerin fikirlerinin alınmaması ve öğretmenin mevcut düzendeki kural ve kaidelere bağımlı olması, diğer bir tabir ile öğretmenin okul ortamında sadece öğretim işini yapan kişi olarak görülmesi sebep olarak gösterilebilir.

4.2.3.2 Yıldırma Durumlarını yaşayan öğretmenlerin verdiği tepkiye ilişkin bulgu ve yorumlar

Öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma durumlarına karşı vermiş oldukları tepkiye ilişkin sürmüş metaforlar ve frekans oldukları Şekil 7’deki gibidir.



Şekil 7.Öğretmenlerin yıldırma yaşamalarına verdiği tepkiler

Şekil 7 incelendiğinde yıldırma durumlarını yaşayanların verdikleri tepki kavramına öğretmen görüşleri doğrultusunda; tepki gösteriyorum, tepki göstermiyorum

şeklinde iki tema oluşturulmuştur. Araştırma kapsamında yıldırma durumlarına karşı tepki gösteren toplam 100 öğretmenin 52'si (%52) yıldırma durumlarını maruz kaldığımda tepki gösteriyorum alt temasında değerlendirirken, 48'i (% 48) yıldırma durumlarına maruz kaldığımda tepki göstermiyorum alt temasında değerlendirmiştir. Tepki gösteriyorum ifadesini veren öğretmenlerin 24'ü (%46,15) kanun, 17'si (%32,70) şiddet, 11'i (%21,15) konuşma ikinci alt temalarında değerlendirdiği görülmektedir. Tepki göstermiyorum ifadesini veren öğretmenlerin 17'si (%35,42) görmezden gelme, 16'sı (%33,33) sessiz kalmaz, 8'i (%16,67) azim, 7'si (%15,58) ortamdan uzaklaşma ikinci alt temalarında değerlendirdiği görülmektedir.

Tablo 30.Öğretmenlerin yıldırma yaşamalarına verdiği tepkiler

Tepki Gösteriyorum		Tepki Göstermiyorum	
Kanun	%24	Görmezden Gelme	%17
Şiddet	%17	Sessiz Kalma	%16
Konuşma	%11	Azim	%8
		Ortamdan Uzaklaşma	%7

Öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma durumlarına yönelik verdikleri tepkiye ilişkin görüşleri ile ilgili örnek ifadeler aşağıda verilmiştir:

Yıldırma durumları ile karşılaştığımda tep göstermem:

- ✓ Durumu karşımdaki insan anlayabiliyorsa ifade ederim, anlamıyorsa tepki göstermeyip görmezlikten gelirim (Görmezden gelme alt teması- Katılımcı 23).
- ✓ Sessiz kalmayı tercih ederek mesafe koyuyorum. Allaha havale ediyor ve hakkımı helal etmiyorum (sessiz kalma alt teması- Katılımcı 47).
- ✓ Bu durumlara maruz kaldığımda bir süre sonra savaşımaya, güçlü durmaya karar veririm. Başarılı olur başladığım işi bitiririm (Azim alt teması- Katılımcı 115).
- ✓ Genellikle o ortamdan uzak durmaya çalışıyorum. Ne yapıp edip tayin isteyip bulunduğu ortamı terk ediyorum. (Ortamdan uzaklaşma alt teması- Katılımcı 64).

Yıldırma durumları ile karşılaştığımda tep gösteririm:

- ✓ Sonuna kadar hakkımı ararım, gerektiği durumda dava ederim, böyle bir durumda iki kişinin 8'er ay hapis cezası ve 4.700 TL para cezası almalarını sağladım (Kanun alt teması- Katılımcı 81).
- ✓ Bu durumda haklı iken haksız duruma düşmemek için konuşarak halletmeye çalışırım (Konuşma alt teması- Katılımcı 22).
- ✓ Misliyle mukabelede bulunur şiddet uygulamam (Şiddet alt teması- Katılımcı 93).

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. Sonuçlar Ve Tartışma

5.1.1. Birinci alt amaca ilişkin sonuçlar

Araştırma sonucuna bakıldığında öğretmenlerin %85,7'si yıldırıma maruz kalmadığını ifade ederken, % 14,3'ü yıldırma yaşadığını ifade etmektedir. Yıldırma yaşadığını ifade eden öğretmenlerin en fazla haklarında dedikodu yapıldığı konularında yıldırma yaşadıklarını belirtmişlerdir. Bunu aşırı denetlenmeleri, hatalarının sürekli hatırlatılması fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması, hakları olan bazı izinlerin talep edilmemesi amacı ile baskı yapılması, görmezden gelinmesi, dışlanması takip etmektedir. Tanoğlu (2006) tarafından “İşletmelerde Yıldırmanın (Mobbing) Değerlendirilmesi ve Bir Yüksek Öğrenim Kurumunda Uygulama” adlı yüksek lisans tezinde, akademisyenlerin yıldırma yaşama oranını %15,8 olarak sonuçlandırmıştır ve araştırmaya katılan kesim aynı olmasa da; yaşanan yıldırma oranı araştırma sonucumuz ile yaklaşık değerdedir. Başka bir araştırma da Salih (2003) üniversite mezunlarından çalışanların yaşadıkları yıldırma oranları araştırılmış ve bu oran % 8,8 olarak bulunmuştur. Tüzel (2009) tarafından araştırma görevlileri üzerine yapılan araştırmada psikolojik yıldırıma maruz kalma oranının bizim çalışmamızda olduğu gibi ($X=1,75$) puan ile düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ancak araştırmanın nitel bölümünde açık uçlu sorulara verilen cevaplara göre tam tersi bir durum söz konusudur. Katılımcıların çoğu yıldırma yaşadığını ifade etmiştir. Araştırmanın nicel ve nitel bölümlerinde yıldırma yaşama düzeyinin farklı çıkmasının sebebi, anket sorularında ki yıldırma cümlelerinden daha farklı bir yıldırma durumlarını yaşıyor olabilecekleri ki açık uçlu sorulara verilen cevaplara bakıldığında ankette olmayan ekonomik durumlar, öğretmenlik mesleğinin itibarsızlaştırılması, mesleki olarak öğretmenlerin yetersizliği, velilerin ilgisizliği ve öğretmenlerin bazılarının kanuni haklarının neler olduğunu bilmemesi nitel bölümde yıldırma durumları olarak ifade edilmiştir. Bu durumda öğretmenlerin görev yaptığı bölgeye veya yerleşim yerine göre farklı yıldırma

durumlarını yaşadığını gösterir. Türkiye’de yapılan çalışmaların birçoğunda öğretmenlerin yıldırma durumlarını yaşadığını ama bunun düşük düzeyde olduğunu görüyoruz. Ancak Aile ve Sosyal politikalar bakanlığının kurmuş olduğu Alo 170 Mobbing şikâyet hattına gelen çağrıların kurum bazında oranlarına bakıldığında ilk sırada MEB’e bağlı kuruluşlar ve Üniversitelerin yer aldığını görüyoruz. Bu durum öğretmenlerin yıldırma durumları ile ilgili yapılan çalışmalardaki anket sorularına verdikleri cevaplarda samimi olarak cevap vermediğini veya samimi cevap verme konusunda endişeli olduklarını gösteriyor olabilir.

5.1.2 İkinci alt amaca ilişkin sonuçlar

İlkokullarda ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin cinsiyete, kıdeme, bransa, yaşa, görev yaptığı bölgeye ve öğrenim durumlarına göre belirli düzeyde yıldırma durumlarıyla karşılaştıkları sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonucuna göre:

1) Öğretmenlerin yaşamış oldukları yıldırma durumları cinsiyet değişkenine göre farklılaşmaktadır. İlköğretim okullarında çalışan erkek öğretmenler, kadın öğretmenlere göre yıldırma davranışlarına daha fazla maruz kalmaktadır. Bunun nedeni okuldaki erkek öğretmenlerin ve yöneticilerin ülkemizde oluşan kültürden dolayı kadınlara daha toleranslı ve daha iyi niyetli yaklaşımları olabilir. Cemaloğlu ve Ertürk (2007) tarafından “Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi araştırmasında da aynı sonuçlara ulaşılmıştır. Araştırmada kadın öğretmenlerin, erkek öğretmenlere göre daha az yıldırmaya maruz kaldıkları saptanmıştır. Mikkelsen ve Einarsen’in (2002: 401) araştırmasına göre ise yıldırma eylemlerine maruz kalmada cinsiyet farkının anlamlı bir değişken olmadığı görülmüştür. Benzer şekilde Leymann (1993) ve Niedl (1996)’in çalışmalarında cinsiyetin, yıldırmanın yaşanmasında etkili olmadığı ifade edilmiştir (Akt: Ocak,2008). Yine Einarsen ve Skogstad (1996)’ın Norveç’te 13 ayrı iş kolunda çalışanlar üzerinde yürüttükleri çalışmaya göre de yıldırma eylemlerine maruz kalmada cinsiyet farkının anlamlı bir değişken olmadığı tespit edilmiştir. ABD’de 9.000 kamu çalışanı üzerinde yapılan araştırmada, kadın çalışanların % 42’sinin, erkek çalışanların ise % 15’inin son iki yılda zorbalığa uğradığı saptanmıştır (Michael, Akt: Arpacıoğlu, 2003). Türkiye’de gerçekleştirilen araştırma sonuçlarının, yabancı kaynaklı araştırma sonuçlarıyla

örtüşmemesi, yıldırma durumlarının kültürel yanlarına işaret etmektedir. Diğer ülkelerde yıldırmaya maruz kalmada cinsiyet önemli bir değişken olmamasına rağmen, Türkiye’de cinsiyetin ön plana çıkması, toplumun kültürel yapısının, kadına yönelik olumsuz tutumları hoşgörü ile karşılayıp onaylamasından kaynaklanıyor olabilir. Bu durum, kadınların yıldırmada kurban olarak daha az, erkeklerin ise daha çok seçildiklerini göstermektedir. Ancak bunun tam tersine kadınların yıldırma durumlarını daha çok yaşadığına yönelik bulguları olan çalışmalar da bulunmaktadır. Arpacıoğlu’nun yaptığı çalışmaya (2009) göre yıldırma mağdurlarının %77’si kadındır. Çünkü uzun senelerdir, çalışma ortamları erkeklerin egemenliği atındadır. Kadın yemek yapmadan çocuk bakımına kadar her türlü ev işi ile meşguldür. Eski zamanların avlanan ilkel erkek profili, günümüzde dışarıda çalışan erkektir. Ama çağımızda durum değişmiştir ve kadınlar, erkeklerin yaptığı birçok işi yapabilecek düzeye gelmiştir. Böylece çalışma hayatına atılan kadın zamanla aslında eşit oranda uygulanan yıldırma durumlarını hayatın ağır yükü altında erkeklere göre daha çok hissediyor olabilir

(<http://mobbingyardim.wordpress.com/>, 2014).

2) Öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma durumları, öğretmenlerin yaşlarına göre belirgin düzeyde farklılaşmaktadır ve 20-29 yaş aralığında olan öğretmenler, diğer yaş gruplarında olan öğretmenlere göre ilköğretim okullarında yıldırma davranışlarına daha fazla maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Bunun nedeni, genç yaştaki çalışanların mesleki olarak tam anlamıyla yeterli olmadıklarından kendilerini savunamama, işlerine tam anlamıyla uyum sağlayamama ve iş yüklerinin sürekli artması durumlarını psikolojik yıldırma olarak algılamaları olabilirler. Leymann (1993: 85)’ın yaptığı araştırmaya göre; 21-30 ve 31-40 yaşlarındaki öğretmenlerin, yıldırmaya daha fazla maruz kalmaktadırlar. Kutlu (2006: 80) yaptığı araştırmada yıldırma mağduru olduğunu bildiren kişilerin % 42,8’inin, 26-32 yaş grubunda yer aldığını ve ikinci sırada ise % 36,9 ile 33-40 yaş grubunda yer alan mağdurların olduğunu saptamıştır. Bu iki araştırmada yıldırma durumlarına uğradığını ifade eden yaş grubu ile çalışmamızdaki yaş grubu paralellik göstermektedir. Bazı araştırmalarda ise yıldırmaya uğrayanların 50 yaş ve üzerinde olduğu sonucuna varılmıştır. Ertürk (2005) yaptığı araştırmada, en üst yaş grubu olan 53 yaş ve üstü katılımcıların diğer katılımcılara göre daha çok duygusal taciz eylemlerine maruz kaldıklarını saptamıştır. Ancak araştırmaların büyük çoğunluğu

ile yaptığımız araştırmanın sonucu paralellik göstermektedir. Yapılan birçok araştırma genç yaştaki kişilerin daha çok yıldırma durumlarına maruz kalma riski altında olduğunu göstermektedir.

3) Öğretmenlerin görüşleri arasında branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Gökçe (2006) özel ve resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler ve yöneticiler üzerinde yapmış olduğu çalışmada da branş değişkeninin yıldırma durumları üzerinde etkisinin olmadığı sonucuna varmıştır. Bu durum yıldırma durumlarının öğretmenin branşından çok sahip olduğu iletişim ortamının yıldırma durumları üzerinde etkili olacağı sonucunu çıkarıyor olabilir. Bazı çalışmalarda da branş değişkeni yıldırma üzerinde etkili olmuştur. Yıldırım (2008) resmi ve özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada aksi bir durum söz konusudur. Birinci kademedeki öğretmenlerin ikinci kademedeki öğretmenlere göre daha çok yıldırmaya uğradığı sonucuna varılmıştır. Branşlara göre farklılaşma, tam gün okulda bulunan ve ders saatleri genelde sınıf öğretmenleri kadar olmayan branş öğretmenlerinin daha az okulda olabilmelerinden kaynaklanmış olabilir. Bir başka ifadeyle sınıf öğretmenlerinin okulda daha fazla zaman geçirmeleri bunda etkili olmuş olabilir.

4) Kıdem değişkenine göre öğretmen görüşleri arasında anlamlı farklılık görülmektedir. Kıdemi 1-5 yıl arası olan öğretmenler ile 20 yıl ve üstü olan öğretmenler yıldırma davranışlarına daha fazla maruz kalmaktadır. Yıldırım'ın (2008) araştırmasında, genel olarak örgütte yıldırmaya uğramanın, öğretmenlerin kıdemine göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir. 1-5 yıl kıdemdeki öğretmenlerin diğer öğretmenlere göre, geneli bakımından örgütte yıldırmaya daha fazla uğradıklarını düşündükleri ortaya çıkmıştır. Bu durum, toplumsal kültürün, kendinden yaşça ve kıdemce büyük olana saygı gösterme özelliğinden, öğretmenlerin uzun yıllardan sonra bedensel ve duygusal olarak kendilerini yorgun hissettiklerinden dolayı yaşanan durumları görmemelerinden veya görmek istememelerinden, kendini ispat etmek isteyen genç öğretmenlerin daha çok efor sarf edip kendilerini tüketmelerinden kaynaklanmış olabilir. Bunun aksine zamanla deneyim kazanan öğretmenlerin daha çok bilgili olduğunu düşünerek gençlerden saygı beklemesi ve bu durumda onlara baskı yapmasından da kaynaklanıyor olabilir. Ertürk (2005) araştırmasında, 21 yıl ve üzeri kıdemdeki öğretmenlerin en fazla yıldırma eylemine maruz kalan öğretmenler oldukları

sonucuna varmıştır.Çivildağ ve Sargın (2011) ortaöğretim kurumlarında psikolojik baskı ve şiddet görme düzeylerini belirlemeye çalıştıkları araştırmalarında da kıdemin yıldırma durumları üzerinde etkisi olduğu sonucuna varılmıştır.

5) Eğitim durumu lisansüstü olan öğretmenler, eğitim durumu lisans ve ön lisan olan öğretmenlere göre daha az yıldırma durumu yaşamaktadır. Günümüzdeki hızlı değişim ve gelişimler bireyin kendisini hızla geliştirmesini, en azından gelişimleri takip etmesini zorunlu kılmaktadır. Eğitim seviyesi daha yüksek olan öğretmenlerin daha az yıldırma yaşamasının sebebi, kendini yenileyen ve geliştiren öğretmenlerin okul ortamında kendilerine olan güveninin daha çok olabileceğinden kaynaklanmış olabilir. Ayrıca eğitim düzeyi yüksek olan öğretmenlerin yasal olarak haklarını bilmeleri, yıldırma durumunu yaşayacak ortamın oluşmasını engelleyebilirler. Bahçe (2007) tarafından “Mobbing Oluşumunda Örgüt Kültürünün Rolü: Bir Örnek Uygulama” adlı bir yüksek lisans tezinde eğitim durumlarının yıldırma üzerinde etkili olmadığı sonucuna varmıştır.

6) Öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma durumları, çalıştıkları bölgeye göre farklılaşmamaktadır. Bu araştırmada beklenilmeyen bir sonuçtur. Köy okullarında öğretmenlerinin, her türlü eğitim teknolojisi ve materyalleri gibi maddi imkânsızlığı, sosyal aktivitelerin yoksunluğu, velilerin eğitim öğretime dahil edilememesi ve bilinçsizliği, yaşam şartlarının zor olması, gibi nedenler araştırmanın başında köy okulundaki öğretmenlerin daha çok yıldırma durumlarına maruz kalabileceği fikrini oluşturmasına rağmen; araştırma bulgularına göre öğretmenlerin çalıştığı yerin yaşadıkları yıldırma durumları üzerinde etkisinin olmadığı sonucuna vermiştir. Bu durum yıldırma durumları üzerinde köy öğretmenlerinin görev yaptığı kırsal alanlardaki maddi imkânsızlıktan çok öğretmenlerin okul içinde sahip olduğu iletişim, çalışma ortamdaki atmosferin etkili olduğu sonucunu çıkarabilir. Eğitim ortamında olmasa da konuyla alakalı yıldırmanın ülkelere göre değişip değişmediğini araştıran Demirel ve Yoldaş (2008) yaptıkları çalışmada Türkiye ve Kazakistan hastanelerinde çalışan personelin yaşadıkları yıldırma durumlarını kıyaslamışlardır ve özellikle Kazakistan hastanelerinde çalışan bireylerin çok daha ağır ve fazla yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları tespit etmişlerdir

5.1.3. Üçüncü alt amaca ilişkin sonuçlar

5.1.3.1. Yıldırma durumlarına ve nedenlerine yönelik oluşan sonuçlar

Araştırmanın nitel kısmında öğretmenlere, nicel olarak yöneltilecek olumsuz maddelerden oluşan sorulara yönelik “Yukarıda verilen olumsuz durumların hangilerine maruz kalıyorsunuz bunun nedenleri neler olabilir” açık uçlu soru sorulmuştur. Öğretmen görüşlerine ait verilerin analizine bakıldığında öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma durumları kavramına ilişkin olarak; tekrarlanma sıklığına göre oluşturulan temalar sırasıyla maruz kalıyorum, maruz kalmıyorum şeklindedir. Maruz kalıyorum temasının nedenlerine öğretmenler tekrarlanma sıklığına göre denetim, görmezden gelme, iş yükü, kanuni haklar, şiddet, çifte standart, itibarsızlaştırma, dedikodu, kıskançlık, mesleki yetersizlik, ücret, hakların bilinmemesi kavramlarını kullanmışlardır. Araştırmanın nicel kısmında öğretmenlerin büyük çoğunluğu %85,7’si yıldırmaya maruz kalmadığını ifade ederken, % 14,3’ü yıldırma yaşadığını ifade etmiştir; ancak araştırmanın nitel kısmında ise tam tersi bir durum söz konusudur. Öğretmenlerin yarısından fazlası %59,42’si yıldırma durumlarını yaşadığını ifade ederken, %40,48’ de yıldırma durumlarını yaşamadıklarını ifade etmiştir. Bu durum araştırmaya katılan öğretmenlerin anket maddelerinde ki olumsuz durumlardan başka yıldırma durumlarını yaşıyor olmalarından kaynaklanabilir. Okul ortamında öğretmenlerin her an denetim yaşayacağı korkusu ve öğretmenlerin yöneticiler veya diğer öğretmenler tarafından ciddiye alınmaması, aşırı iş yükü ve yasal olarak sahip oldukları bazı haklarının kullanılmaması yönünde baskı yapılması araştırma sonucunda en çok ortaya çıkan yıldırma sebebidir. 2011 yılında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının açmış olduğu Alo 170 Mobbingşikayet hattına gelen çağrılarının içeriğine bakıldığında zaman yıldırma adına öne sürülen şikayetler (istifaya zorlama, kötü muamele, sözlü taciz, ayrımcılık, hakaret, görev yeri değişikliği, tutanak, yasal hakların kullandırılmaması, iftira, fiziksel şiddet) araştırmamızda yıldırma ile ilgili ortaya çıkan yıldırma sebepleri ile neredeyse aynıdır. Konuyla alakalı yurt içinde yapılan bazı çalışmalarda da yıldırmayı yaşayanların ifade ettiği yıldırma nedeni olarak benzer sebepler görülmektedir: Gündüz ve Yılmaz (2008) tarafından “Ortaöğretim Kurumlarında Mobbing (Yıldırma) Davranışlarına İlişkin Öğretmen ve Yönetici

Görüşleri (Düzce İl Örneği)” adlı makalede, en çok yaşanan yıldırma davranışlarının başında, yapılan işin hissettirmeden kontrol edilmesi, yapılan işin ve başarının küçümsemesi, verilen karar ve önerilerin reddedilmesi, yapılan iş ve sonuçlarıyla ilgili sürekli kusur ve hatalar bulunması biçimindeki davranışlar yer almaktadır. Yine benzer şekilde Gökçe (2006)’nin özel ve resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler ve yöneticiler üzerinde uygulamış olduğu çalışmasında yıldırma davranışlarından en sık karşılaşılanları söz kesme, yapılan işlerdeki haksızlıklar, hak edilmeyen eleştiriler ve başkalarını, başarılarını küçümseme olarak belirtilmiştir. Bahçe (2007) tarafından “Mobbing Oluşumunda Örgüt Kültürünün Rolü: Bir Örnek Uygulama” adlı bir yüksek lisans tezinde de çalışanın kendini gösterme olanaklarının kısıtlandığı, sık sık sözünün kesildiği, ulu orta azarlandığı, yaptığı işlerin sürekli eleştirildiği, telefonla rahatsız edildiği bir ortamda örgüt kültürünü olumlu olarak algılamasının mümkün olmadığı, çalışanın olaylardan ve gelişmelerden dışlandığı, başka çalışanlardan nedensiz yere ayrı bir işyerinin verildiği, iş arkadaşlarıyla konuşmasının engellendiği, gibi nedenlere ulaşılmıştır. Yurt dışında yapılan çalışmaların bazılarında da benzer sonuçları görmek mümkündür. Zapf, Knorz ve Kulla (1996) tarafından Almanya’da “Yıldırma Unsurları ve İşin İçeriği, Sosyal Çalışma Ortamı ve Sağlık İle İlgili Sonuçlar Arasındaki İlişki Üzerine” konulu bir çalışma yapılmıştır ve azarlama, sürekli eleştiri, sözlü tehdit, özel yaşam ile dalga geçilmesi gibi yıldırma sebepleri ortaya çıkmıştır.

5.1.3.2. Yıldırma durumları sırasında verilen tepkilere yönelik oluşan sonuçlar

Öğretmenlere yöneltilen “Yıldırma durumlarına maruz kaldığınızda nasıl davranıyorsunuz” ikinci açık uçlu soru sorulmuştur. Öğretmen görüşlerine ait verilerin analizi sonucunda öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma durumları kavramına ilişkin olarak; tekrarlanma sıklığına göre oluşturulan temalar sırasıyla tepki gösteriyorum, tepki göstermiyorum şeklindedir. Tepki gösteriyorum temasında, öğretmenler tekrarlanma sıklığına göre kanun, şiddet, konuşma, kavramlarını kullanmışlardır. Tepki göstermiyorum temasında, öğretmenler tekrarlanma sıklığına göre görmezden gelme, sessiz kalma, azim, ortamdan uzaklaşma kavramlarını kullanmışlardır. Yıldırmaya maruz kaldığında tepki gösteren öğretmenlerin oranı ile tepki göstermeyen öğretmenlerin oranı birbirine yakındır. Öğretmenler yıldırma durumlarına tepki olarak

daha çok kanuni yollar ile hakkını arayacağını belirtmişlerdir. Bu durumu şiddet ile halledeceğini veya konuşarak halledeceğini belirten öğretmenler takip etmektedir. Yıldırma durumlarına tepki göstermeyen öğretmenlerin çoğu yaşadıkları yıldırma durumlarını görmezden geleceklerini ifade etmiştir. Gökçe (2006) özel ve resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler ve yöneticiler üzerinde yaptığı çalışmasında hem öğretmenlerin hem de okul yöneticilerinin yıldırma ile başa çıkmada en sık kullandıkları strateji bağıllık ve en az kullandıkları strateji göz ardı etme sonucuna varmıştır. Niedl (1996) tarafından Avusturya’da “Sistemik Baskı ve Sağlıklı Olma: Ekonomik ve Kişisel Gelişme ile İlişkisi” adlı bir çalışmada yıldırma ile mücadele ederken devamsızlık yapma, düşük seviyede verimlilik gösterme gibi basit tepkilere başvurmamaları görülmüştür. Hukuk devleti olan Türkiye’de kişilerin yıldırma durumlarını yaşadıklarında verecekleri tepkiler arasında öğretmenlerin verdikleri cevaplara bakıldığında daha çok kanuni yollardan haklarını aramaları istenilen ve beklenen bir durumdur. Yapılan yurt içi ve yurt dışı çalışmalara bakıldığında yıldırma durumlarına uğrayan bireylerin daha çok sessiz kalmayı seçmeleri, yıldırma durumlarının fiziksel şiddette olduğu gibi direk olarak yasal bir cezasının olmaması ve yaşayış olarak çok eskilere dayanmasına rağmen kavram olarak yeni olan yıldırma ile ilgili insanımızın bilinçsiz olması olabilir.

5.2 Öneriler

Okullarda yaşanan yıldırma eylemlerinin engellenmek ve bu yıldırma eylemlerinin verdiği zararlardan korunmak için aşağıdaki önerilerin faydalı olabileceği düşünülmektedir.

5.2.1 Araştırma bulgularına yönelik öneriler

1. Öğretmenler, yöneticiler, veliler ve öğrenciler yıldırma konusunda bilinçlendirilecek toplantılar, konferanslar, kitle iletişim araçları ile hazırlanacak kamu spotları, görsel örneklerle dayalı anlatıma sahip kitapların hazırlanması vb. düzenlenerek, okul çalışanlarının yıldırma konusunda duyarlılık kazanmaları

sağlanmalıdır. Bu şekliyle işyerinde yıldırma durumlarına maruz kaldığını fark edenler kadar yıldırma durumlarını uyguladığını fark edenler de dahil olacaktır.

2. Okulda görev yapan tüm personel arasında daha güçlü ve pozitif iletişim kurma olanakları geliştirilmelidir. Bu sayede okul bileşenlerinin birbirlerini daha yakından tanımalarına olanak yaratılarak, önyargı veya yanlış anlamalardan kaynaklanabilecek yıldırma durumları azaltılabilir.

3. Çalışanlar arasındaki sosyal etkileşimi arttırmak için okul içinde ve dışında sosyal faaliyetlere yer verilmeli ve açık ve dolaysız bir iletişim kullanılmalıdır.

4. Okulda öğretmenlerin yöneticiler veya diğer öğretmenler ile yaşadıkları çatışmalar görmezden gelinmemelidir ve ortaya çıkan sorunlar en kısa sürede ve adil bir şekilde çözümlenmelidir.

5. Yıldırma mağdurlarının korunmasına yönelik yasal düzenlemeler ile gerekli sınırları, hakları ve sorumlulukları belirleyen, hukuksal güvence sağlanmalıdır. Ayrıca yıldırma konusunda öğretmenler, sahip oldukları yasal haklarının neler olduğu konusunda bilinçlendirilmelidir.

6. Demokratik bir yönetim ortamı yaratılmalı, görev ve iş yükünün dağıtılmasında yasal olan görev tanımına yönelik adaletli davranılmalıdır. Özellikle personelle, ilgili kararlara katılımına izin verilmelidir.

7. Öğretmenlerle sık sık ortak etkinlikler yapılarak okulda uzlaşmacı, paylaşımcı, demokratik ve çağdaş bir okul kültürü yaratılabilir. Bu şekilde okullarda birlik beraberlik sağlanarak yapıcı bir atmosfer oluşturulabilir.

8. Yıldırma davranışlarına uğramış öğretmenlerin, eğitim öğretime yeniden hazır olmaları için mesleki ve psikolojik destek almaları sağlanabilir.

9. Okullarda yaşanan yıldırma durumları muhakkak maddi ve manevi kayıplar yaşatacaktır. Yaşanacak kaybın en aza indirecek önlemler alınabilir ve bu yönde bilinçlendirme yapılabilir.

5.2.2 Uygulayıcılara yönelik öneriler

1. Konu ile ilgili araştırmada bulunacak kişiler, bu araştırmada olduğu gibi nicel bir araştırma yolu takip edeceklerse, uygulanan ölçek maddelerinin daha kısa olmasına dikkat etmeli ve uygulanan anket maddelerinin kendi kültürümüze uygun olmasına

dikkat etmeli, katılımcıların zaman ve motivasyon sorunu yaşamalarına engel olmalıdırlar.

2. Konu ile alakalı kırsal kesimlerde yapılan araştırma sayısı yok denecek kadar azdır. Benzer konunun farklı boyutları kırsal alanlarda incelenebilir. Hatta ülkemizde öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma durumları ve çeşitleri ile başka ülkeler de yaşanan yıldırma durumları ile kıyaslanabilir. Kültürel farklılıklar ortaya çıkarılabilir.

3. Yıldırma ile empati arasında bir çalışama yapılabilir. Çünkü birinin yıldırma durumları olarak algıladığı olayı bir başkası yıldırma olarak algılamayabilir.

4. Araştırmamızda yıldırma üzerinde branşın ve özellikle etkisinin olabileceğini düşündüğümüz kırsal alan ile kentsel alan arasındaki farkın etkili olmadığı görülmüştür. Benzer bir çalışma ile bunun nedenleri üzerinde durulabilir.

5. Ayrıca araştırma farklı veri toplama araçları ve yöntemler kullanılarak (gözlem, görüşme ve mülakat gibi), gerçekleştirilebilir. Yıldırmaya maruz kalma durumu ile mesleki başarı arasındaki ilişki araştırılabilir

KAYNAKÇA

- Akı, I. (2006). İşyerindeki stresin gizli kaynağı: Zorbalık ve duygusal taciz. (<http://bilgipasaji.com>) (Erişim tarihi: 25 Mayıs 2013).
- Aktop, N. G. (2006). “Anadolu üniversitesi Öğretim Elemanlarının Duygusal Tacize İlişkin Görüşleri ve Deneyimleri”. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Altıparmak, A. ve Küzeci, D. (2009). Türk Hukukunda Yeni Bir Kavram: İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). Terazi Hukuk Dergisi, Sayı:35, ISSN: 1306-9802.
- Apak, E. G. (2009). *Yıldırma Eylemleri ve Örgütsel Adanmışlık İlişkisi: İlköğretim Okulu Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Arıkan, S. (2003). Kadın Yöneticilerin Liderlik Davranışları ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 5, 1-19.
- Arpacıoğlu, G. (2003). İşyerindeki Stresin Gizli Kaynağı: Zorbalık ve Duygusal Taciz. <http://www.hrdergi.com> (Erişim tarihi: 28 Nisan 2009).
- Arpacıoğlu, G. (2009) Türkiye’de zorbalık bir çalışma biçimi. HR Dergisi, 86, 18.<http://mobbingyardim.wordpress.com/turkiye%e2%80%99de-zorbalik-bircalisma-bicimi%e2%80%a6/>, (Erişim tarihi: 20.09.2014).
- Arslan, A. (2010). *Sağlık Teknikerlerinde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) ve Tükenmişlik Sendromu Maruziyetlerinin Bir Sağlık Kurumundaki Durum Analizi*. Tezsiz Yüksek Lisans Projesi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Atalay, İ. (2010). *Mobbingin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Kamu Sektöründen Bir Örnek*. Yüksek Lisans Tezi. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aygün, H.A. (2012). Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*. 5, 98-101.
- Bahçe, Ç. (2007). “Mobbing Oluşumunda Örgüt Kültürünün Rolü: Bir Örnek Uygulama”. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Balcı, A. (2004). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem Teknik ve İlkeler*. Ankara: PegemA Yayıncılık. 4. Baskı.
- Baltaş, A. (2003). Adı Yeni Konmuş Bir Olgı: İşyerinde Yıldırma “Mobbing” http://www.baltas-baltas.com/web/makaleler/m_20.htm, (Erişimtarihi: 06.05.2009).
- Baykal, A. N. (2005). *Yutucu Rekabet Kanuni Devrindeki Mobbing’den Günümüze*. (1.Baskı). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Bayram, F. (2007). Türk İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz. (Mobbing). Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı:14, s.551-574.
- Beswick, J., Gore, J. ve Palferman, D. (2004). Bullying at Work: A Review of the Literature, Healty&Safety Laboratory. http://www.hse.gov.uk/research/hsl_pdf/2006/hs/0630.pdf (Erişim tarihi: 03 Haziran 2013).
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı. Pegem Akademi, Ankara.
- Cemaloğlu, N. ve Kayabaşı, Y. (2007). Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyi ile Sınıf Yönetiminde Kullandıkları Disiplin Modelleri Arasındaki İlişki. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 123-155.
- Çalışma ve Sosyal İletişim Merkezi (2011). *Mobbing ile ilgili alınan şikayetler*. (http://www.alo170.gov.tr/assets/pdf/ALO_170_Mobbing_Bilgi_Notu_08_12_2013.pdf).
- Çalışma ve Sosyal İletişim Merkezi (2011). *Mobbing ile ilgili alınan şikayetler*. (http://www.alo170.gov.tr/assets/pdf/ALO_170_Mobbing_Bilgi_Notu_08_12_2013.pdf; 21 Eylül 2013 tarihinde erişilmiştir).
- Cemaloğlu, N. (2007a). The relationship between organizational health and bullying that teacher experience in primary schools in Turkey. *Educational Research Quarterly*, 31 (2), 3-29.
- Cemaloğlu, N. (2007b). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Yıldırma Arasındaki İlişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 77-87.

- Cemaloğlu, N. ve Ertürk, A. (2007). Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(2), s. 345-362.
- Cemaloğlu, N. ve Ertürk, A.(2008). Öğretmen ve Okul Müdürlerinin Maruz Kaldıkları Yıldırmanın Yönü. *Bilig yaz Dergisi*. Ahmet Yesevi Üniversitesi Mütevelli Heyet Başkanlığı, 46, 67-86.
- Clarke, J. (2002). *Maymuncuk İşyerinde İletişim ve Politika*. İstanbul: Mess Yayınları.
- Çakır, B. (2006). *İş Yerindeki Yıldırma Eylemlerinin (Mobbing) İşten Ayrılmalara Etkisi Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çivildağ, A. ve Sargın, N. (2011). Farklı Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerde Psikolojik Taciz: (Mobbing). *Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı:3
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing ve Başa Çıkma Yöntemleri*. İstanbul: Timaş Yayıncılık.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *İş yerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri (Mobbing)*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Çomak, E.(2011). *İlköğretim Öğretmenlerinin İlköğretim Okullarında Yaşadıkları Yıldırma Durumları*. Yüksek Lisans Tezi. Mersin ÜniversitesiEğitim Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Creswell, J. W.,PlanoClark, V. L., Gutmann, M. L. ve Hanson, W. E. (2003). Advanced mixedmethodsresearchdesign, Abbas Tashakkori ve Charles Teddlie (Ed.), HanndBook of Mixed Methods: in Social&BehavioralResearch, California: SAGE Publications Inc.
- Davenport, N. , Schwartz, R. D. Ve Elliot, G. P. (2003). *Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz*.(Çev. Osman Cem ÖNERTOY), İstanbul: Sistem Yayınları.
- Demir, Y. Ve Çavuş, M. (2009). Mobbingin Kişisel ve Örgütsel Etkileri Üzerine Bir Araştırma. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2(1), 13-23.
- Demirel, Y. ve Yoldaş, M. (2008). Sağlık Kuruluşlarında Karşılaşılan Psikolojik Yıldırma Davranışlarının Türkiye ve Kazakistan Açısından Karşılaştırılması. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 5(2), 1-25.
- Dikmetaş, E., Top, M. ve Ergin, G. (2011). Asistan Hekimlerin Tükenmişlik ve Mobbing Düzeylerinin İncelenmesi. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 11, 22.

- Doğan, M.A. (2009). *İlköğretim Okullarında Öğretmenlere Uygulanan Psikolojik Şiddetin (Mobbing) İş Doyumuna Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Dökmen, Ü. (2008). *Yaşama Yerleşmek*. İstanbul: Remzi Kitabevi A.Ş.
- Dündar, T. (2010). *Sağlık Çalışanlarının Yıldırma Maruz Kalmalarında Hastane Etik İklimi ile Sosyodemografik Özelliklerinin Rolü: Bolu İli Hastanelerinde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Einarsen, S. ve Skogstad, A. (1996). Bullying at Work: Epidemiological Findings in Public and Private Organizations. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 5(2), pp. 185-201.
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior a Review Journal*, 4, 371-401.
- Erdoğan, G. (2009). Mobbing(İş yerinde psikolojik taciz). *TBB Dergisi*, 83, 323.
- Ergener, B. (2008). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Yıldırama Yaşamaları ile Örgütsel Bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ertürk, A. (2005). *Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldırama Eylemleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ertürk, A. (2011). *İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmen ve Yöneticilere Yönelik Duygusal Yıldırama Davranışlarının İncelenmesi*. Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Eser, O. (2013). Mobbing Kavramının Türkçe Serüveni. http://turkoloji.cu.edu.tr/YENI%20TURK%20DILI/oktay_eser_mobbing_kavrami.pdf (Erişim: 10 Mayıs 2013).
- Field, T. (2004). Bullying in a Public Sector Organisation Being Privatised <http://www.bullyonline.org/personal.htm> (Erişim Tarihi: 02 Haziran 2013).

- Gökçe, A.T. (2006). *İş Yerinde Psikolojik şiddet: Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerine Yapılan Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gökçe, A. T. (2008a). Mobbing: İş yerinde Yıldıma Eğitim Örneği. Ankara: Pegem Akademi Yay.Eğt. Dan. Hiz. Tic. Ltd. Şti.
- Gökçe, A. T. (2008b). Mobbing: İş yerinde Yıldıma Nedenleri ve Başa Çıkma Yöntemleri. Ankara: Pegem Akademi Yay.Eğt. Dan. Hiz. Tic. Ltd. Şti.
- Gökçe, A. T. (2012). Mobbing: İş Yerinde Yıldıma Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18, 272-286.
- Göktürk, G. ve Bulut, S. (2012). (Mobbing) İş yerinde Psikolojik Taciz. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*.1(24), 56.
- Green, J. C.,Krayder, H., &Mayer, E. (2005). Combining qualitative and quantitative methods in social inquiry. In B. Somekh & C. Lewin (Eds.). *Research methods in the social sciences* (pp. 275-282). London: Sage.
- Gündüz, H. B. ve Yılmaz, Ö. (2008). Ortaöğretim Kurumlarında Mobbing (Yıldıma) Davranışlarına ilişkin Öğretmen ve Yönetici Görüşleri (Düzce il Örneği). *Milli Eğitim Dergisi*, Sayı:179, s. 269-282.
- Güzel A. ve Ertan, E. (2007). işyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Sayı:14, s.509-549.
- Hoel, H.,Rayner, C. ve Cooper, C. L. (1999). Workplace bullying. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 14, 195-230.
- Hubert, A. B. ve Veldhoven, M. V. (2001). Risk Sectors For Undesirable Behaviour And Mobbing. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 10 (4), pp. 415-424.
- Işık, E. (2007). “İşletmelerde Mobbing Uygulamaları ile İş Stresi İlişkisine Yönelik Bir Araştırma”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- İlkokul Tanımı*. (2012). Wikipedia’den 18 Aralık 2012 tarihinde erişilmiştir <http://tr.wikipedia.org/wiki/%C4%B0lkokul>.

- Karasar, N. (2007). Bilimsel Araştırma Yöntemi. Ankara: Nobel.
- Karyağdı, A. (2007). *Örgütlerde Yıldırma (Mobbing) ve Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Kaymakçı, H.(2008). *Çalışma Hayatında Mobbing*. Doktora Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Kırsal Alan Tanımı*. (2012). Wikipedia'dan 30 Mayıs 2015 tarihinde erişilmiştir <http://tr.wikipedia.org/wiki/kırsal>.
- Kocabaş, İ. ve Karaköse, T. (2005). Okul Müdürlerinin Tutum ve Davranışlarının Öğretmenlerin Motivasyonuna Etkisi (Özel ve Devlet Okulu Örneği), Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 3(1):79-93.
- Kutlu, F. (2006). “İşyerinde Duygusal Tacizin (Mobbing) Çalışanın Tükenmişliği Üzerine Etkisi”. Yayımlanmamış Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü.
- Laçiner, V. (2006, Nisan, 24) Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz), USAK Stratejik Gündem (USG). <http://www.usakgundem.com/yorum/66/mobbing.html> (Erişim Tarihi: 21 Nisan 2013).
- Leymann, H. ve Gustafsson, A. (1996). Mobbing at Work and the Development of Post-traumatic Stress Disorders. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 5(2), s. 251-275.
- Leymann, H. (1996). The Mobbing Encyclopedia, <http://www.leymann.se/English/11110E.HTM> (08 Mayıs 2013).
- Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 165-184.
- Leymann, H. ve Gustafsson, A. (1996). Mobbing at Work and the Development of Post-traumatic Stress Disorders. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 5(2), s. 251-275.
- Memduhoğlu, H. B. (2007). Türk Eğitim Sisteminde Okulların Yönetimi ve Okul Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sorunsalı. *Milli Eğitim Dergisi*, Sayı:176.
- Memurlar.net (2013). *Alo 170 şikayet hattına mobbing ile alakalı şikayetler geliyor*. (<http://www.memurlar.net/haber/352367/>;; 08 Aralık 2014 tarihinde erişilmiştir).

- Mikkelsen, E. G. ve Einarsen, S. (2002). Relationships Between Exposure To Bullying At Work And Psychological And Psychosomatic Health Complaints: The Role Of State Negative Affectivity And Generalized Self-Efficacy. *Scandinavian Journal of Psychology*, 43, pp. 397-405.
- Mimaroglu, H. ve Ozgen, H. (2007). Örgütlerde Güncel Bir Sorun: “MOBBING”: Prof.Dr., Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
- Niedhammer, I., David, S., Degioanni, S. ve 143 mesleki doktor. (2006). Association Between Workplace Bullying And Depressive Symptoms in The French Working Population. *Journal Of Psychosomatic Research* 61, pp. 251-259.
- Nield, K. (1996). Mobbing and Well-being: Economic and Personnel Development Implications. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 5(2), pp. 239-249.
- Ocak, S. (2008). Öğretmenlerin Duygusal Taciz (Mobbing)’e İlişkin Algıları. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Otrar, M. ve Özen, B. (2009). Rehber Öğretmenlerin Okul Ortamında Algıladıkları Yıldıрма Davranışları. *Turkish Journal of Business Ethics*, 2(3), 97-120.
- Ortaokul Tanımı. (2012). Wikipedia’ dan 18 Aralık 2012 tarihinde erişilmiştir <http://tr.wikipedia.org/wiki/%C4%B0lkokul>.
- Özdemir, M. E. (2012). *Mobbing Karşısında Çalışanların Hakları Nelerdir*. (<http://www.iskanunu.com/haberler/1194-mobbing-karsisinda-calisanlarinhaklari-nedir>; 05 Aralık 2014 tarihinde erişilmiştir).
- Özgün, K. A. (2014). *İş Yerinde Mobbing ve Mobbing’in hukuki değerlendirilmesi*. (http://www.turkhukuk sitesi.com/makale_1293.htm; 09 Mart 2014 tarihinde erişilmiştir.)
- Özpınar, M. ve Sarpkaya, R. (2010). Köyde Görev Yapan Sınıf Öğretmenlerinin Sorunları. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 17-29.
- Saban, A. (2008). Okula İlişkin Metaforlar, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 55, 459-496.

- Samırkaş, M. ve Çalışkan, O. (2011). Örgütlerde İşyeri Terörü: Yıldırma Kavramı ve Önleme Çabaları. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Issn:1308-9196, 7, 30.
- Shelton, T.L.(2011).Mobbing, Bullying, &Harassment: A Silent Dilemma in theWorkplace. *ResearchPapers*, 149.
- Şekerci, C. (2014). *Türk Eğitim Sisteminin Kırsal Bölgedeki Sorunları ve Çözüm Önerileri*.(http://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli_Egitim_Dergisi/146/sekerici.htm; 12 Ocak 2013 tarihinde erişilmiştir.)
- Tanoğlu, Ş. Ç. (2006). “İşletmelerde Yıldırmanın (Mobbing) Değerlendirilmesi ve Bir Yüksek Öğrenim Kurumunda Uygulama”. Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Tekin, H. (2000). Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme. Ankara: Yargı yayınevi.Tınaz, P. (2006). *İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Tınaz, P. (2008). İşyerinde psikolojik Taciz (Mobbing), Beta Yayıncılık, İstanbul, ss. 8 135
- Tiyek, R. (2011). Yıldırma ve Yönetim Becerileri Üzerine Bir Araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 2(1), 113-142.
- Tutar, H. (2003). İşyerinde Psikolojik şiddet. Ankara: Platin Yayınları.
- Tutar, H. (2004).İş Yerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 106-126.
- Tüzel, E. (2009). Araştırma görevlilerinin maruz kaldığı yıldırma davranışlarının araştırma görevlilerinin sahip olduğu çeşitli değişkenlere göre incelenmesi (Gazi Eğitim Fakültesi Örneği) 1. Uluslar arası Türkiye Eğitim araştırmaları kongresi Çanakkale.
- Westhues, K. (2002); TheMobbings at MedailleCollege in 2002, University of Waterloo, Canada.“Mobbing” ovveroloStress da PersecuzionePsicologica, http://www.unicam.it/ssdici/mobbing/mobb11_00.html (Erişim Tarihi: 01 Mayıs 2013).
- Yaman, E. (2009). Yönetim Psikolojisi Açısından İşyerinde Psikoşiddet –Mobbing-. Ankara: Nobel Yayıncılık.

- Yavuz, H. (2007). “Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler: İdÜ Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Yeşiltaş, M. ve Demirçivi, B.M. (2010). İş Görenlerin Yıldırma Eylemlerine Maruz Kalma Durumları Üzerine Bir Araştırma: Antalya Örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, Cilt 21, Sayı 2, Güz: 199-217.
- Yıldırım C.(1966). *Eğitimde Araştırma Metotları*. Ankara: Akyıldız Matbası.
- Yıldırım, T. (2008). *İlköğretim Okullarında Öğretmen-Yönetici İlişkilerinde Yıldıma ve Etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, A., Özler D. E. ve Mercan N. (2008). Mobbing ve Örgüt İklimi İle İlişkisine Yönelik Ampirik Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 7(26), s. 334-357.
- Yüçetürk, E. (2003). Örgütlerde Durdurulamayan Yıldıma Uygulamaları: Düş Mü? Gerçek Mi?. <http://www.bilgiyonetimi> (Erişim Tarihi: 09 Mayıs 2013).
- Zapf, D, Knorz, C, ve Kulla, M. (1996). On the relationships between mobbing factors, and job content, social work environment and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 215–238.
- Zapf, D. (1999). Organizational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/ Bullying at Work, *International Journal of Manpower*, 20 (1/2), 70-85.

EKLER

Ek1. Ölçeğin sahibinden alınan izin

Dear Zülküf

On behalf of Professor StaaleEinarsen and his team on workplace bullying research, we thank you for your interest in the Negative Acts Questionnaire. I have attached the English version of the NAQ-R, an SPSS database, psychometric properties of the questionnaire and some articles on the measurement of workplace bullying that you may benefit from. Please use the Einarsen, Hoel and Notelaers article (2009) in Work and Stress as your reference to the scale. I have also attached a book chapter on the measurement of bullying where you also find information on the one item measure.

Prof. Einarsen will grant you the permission to use the scale on the condition that you accept our terms for users found in the work file attached to this e-mail. Please fill this in and return. Normally, it is free to use the scale as long as it is non for profit and research only. If not, please be in contact.

One of our term is that you send us your data on the NAQ with some demographical data when the data is collected. These will then be added to our large Global database which now contains more than 50.000 respondents from over 40 countries. Please send them as soon as your data is collected. A SPSS database is attached to this mail in the Naqinfo file.

If you have any questions, we will of course do our best to answer them.

In case of problems with opening the rar-file? Please have look at this guide: <http://www.tech-pro.net/howto-open-rar-file.html>

Sincerely yours,

AmundSørås

On behalf of professor Einarsen

From: zülküfnanto [<mailto:educationfirat@gmail.com>]

Sent: Saturday, November 23, 2013 10:14 AM

To: StåleEinarsen

Subject: NegativeActs Questionnaire

Ek2. Araştırmada Kullanılan Ölçme Aracı

Değerli meslektaşım,

Bu araştırma, kırsal alanlarda ve şehir merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma durumlarını araştırmayı amaçlamaktadır. Anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgiler, ikinci bölümde öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma davranışlarını ölçme anketi ve üçüncü bölümde ise anket sorularına yönelik açık uçlu sorulara yer verilmiştir. Anket sorularına vereceğiniz cevaplar bu araştırma dışında herhangi bir amaçla kullanılmayacaktır. İsim yazmayınız. Sizden istenilen, her soruyu içtenlikle cevaplamanızdır.

Doç. Dr. Mukadder Boydak Özanzülküf NANTO

Yüksek Lisans Öğrencisi

BÖLÜM 1	
1.Öğrenim durumunuz () Ön lisans () Lisans () Lisansüstü	4.Cinsiyetiniz () Kadın () Erkek
2.Mesleki kademiniz Yıl ve..... Aydır. (lütfen yıl ve ay olarak ayrıntılı süreyi yazınız)	5.Yaşınız (lütfen yıl olarak yazınız)
3.Branşınız () Sınıf öğretmeni () Branş öğretmeni	6.Görev yaptığınız okul İl () İlçe () Köy ()

BÖLÜM2		Hiçbir zaman	Ara sıra	Ayda bir	Hafta da bir	Her gün
1	Birileri başarınızı etkileyecek bilgileri sizden saklar.	5	4	3	2	1
2	Yeterlik düzeyinizin altındaki işlerde çalıştırılarak küçük düşürülürsünüz.	5	4	3	2	1
3	Yeterlik seviyenizin altındaki işleri yapmanız istenir.	5	4	3	2	1
4	Önemli alanlardaki sorumluluklarınız kaldırılır veya daha önemsiz ve istenmeyen görevlerle değiştirilir.	5	4	3	2	1
5	Hakkınızda dedikodu ve söylentiler yayılır.	5	4	3	2	1
6	Görmezden gelinir, dışlanır veya önemsenmezsiniz	5	4	3	2	1
7	Kişiliğiniz (ör; alışkanlıklar ve görgü), tutumlarınız veya özel hayatınız hakkında hakaretler ve aşağılayıcı sözler söylenir.	5	4	3	2	1
8	Size bağırılır veya anlık öfkenin (veya hırsın) hedefi olursunuz.	5	4	3	2	1
9	Parmakla gösterme, kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme gibi gözdağı veren davranışlara maruz kalırsınız.	5	4	3	2	1
10	Değerleri işi bırakmanız konusunda ısrarlı davranışlarda bulunur.	5	4	3	2	1
11	Yanlış ve hatalarınız sürekli hatırlatılır/söylenir.	5	4	3	2	1
12	Yaklaşımlarınız dikkate alınmaz ya da yok sayılır.	5	4	3	2	1
13	Düşmanca tepkilerle karşılaşursunuz.	5	4	3	2	1
14	İşiniz ve çabalarınızla ilgili bitmek bilmeyen eleştiriler yapılır.	5	4	3	2	1
15	Fikir ve görüşleriniz dikkate alınmaz.	5	4	3	2	1
16	İyi geçinmediğiniz kişiler tarafından hoşlanmadığınız şakalar (eşek şakası) yapılır.	5	4	3	2	1
17	Size mantıksız ya da yetiştirilmesi mümkün olmayan işler verilir.	5	4	3	2	1
18	Size karşı suçlama ve ithamlarda bulunulur.	5	4	3	2	1
19	İşleriniz aşırı denetlenir.	5	4	3	2	1
20	Hakkınız olan bazı şeyleri (örneğin; hastalık izni, tatil hakkı, yol harcırahı) talep etmemeniz için baskı yapılır.	5	4	3	2	1
21	Aşırı alay ve sataşmalara konu olursunuz.	5	4	3	2	1
22	Üstesinden gelinemeyecek kadar iş yüküne maruz bırakılırsınız.	5	4	3	2	1
23	Şiddet, fiziksel ya da psikolojik istismar tehdidi yaşarsınız.	5	4	3	2	1
24	İşyerinde zorbalığa (yıldırma) 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. ☐ Hayır ☐ Evet, nadiren ☐ Evet, ara sıra ☐ Evet, haftada birçok defa ☐ Evet, neredeyse her gün					

BÖLÜM2

1.Yukarıda verilen olumsuz durumların hangilerine maruz kalıyorsunuz bunun nedenleri neler olabilir?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.Yıldırma durumlarına maruz kaldığınızda nasıl davranıyorsunuz?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ÖZGEÇMİŞ

Zülküf NANTO, 15.10.1987 yılında Elazığ'da doğdu. Lise öğrenimini Elazığ Balakgazi Lisesi'nde tamamladıktan sonra lisans eğitime Fırat niversite, Eğitim Fakültesi, Sınıf Öğretmenliği Programı'nda devam etti. Lisans eğitiminin son sınıfını Danimarka'da niversityCollegeLillebealth' da tamamladı. Lisans eğitimi bölüm çnclğ ile bitirdi. Şu anda Kovancılar Ekinözü İlkokulunda Sınıf Öğretmeni olarak görev yapmaktadır. Aynı zamanda Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi, Teftişı, Planlaması, Ekonomisi Anabilim Dalında Yüksek Lisans öğrenimine devam etmektedir.