



**T.C.
KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI**

**İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN
YILDIRMA (MOBBİNG)
DAVRANIŞLARINA MARUZ KALMA
DÜZEYLERİ**

Sakine SERİN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**KAHRAMANMARAŞ
ŞUBAT – 2018**



**T.C.
KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI**

**İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN
YILDIRMA (MOBBİNG)
DAVRANIŞLARINA MARUZ KALMA
DÜZEYLERİ**

**DANIŞMAN: Yrd. Doç. Dr. Yemliha COŞKUN
JÜRİ : Doç. Dr. Hasan Güner BERKANT
JÜRİ : Doç. Dr. Hüseyin ÖZTÜRK**

Sakine SERİN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**KAHRAMANMARAŞ
ŞUBAT – 2018**

KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

**İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN YILDIRMA
(MOBBİNG) DAVRANIŞLARINA MARUZ KALMA
DÜZEYLERİ**

Sakine SERİN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Kod No :

**Bu Tez / Proje/...../..... Tarihinde Aşağıdaki Jüri Üyeleri Tarafından
Oy Birliği / Oy Çokluğu ile Kabul Edilmiştir.**

Yrd. Doç. Dr. Yemliha COŞKUN
BAŞKAN

Doç. Dr. Hasan Güner BERKANT
ÜYE

Doç. Dr. Hüseyin ÖZTÜRK
ÜYE

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Abdullah SOYSAL
Enstitü Müdürü

Not: Bu tez ve projede kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunundaki hükümlere tabidir.

KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN YILDIRMA
(MOBBING) DAVRANIŞLARINA MARUZ
KALMA DÜZEYLERİ**

Sakine SERİN

Danışman : Yrd. Doç. Dr. Yemliha COŞKUN

Yıl : 2018, Sayfa: 72+X

Jüri : Yrd. Doç. Dr. Yemliha COŞKUN (Başkan)
: Doç. Dr. Hasan Güner BERKANT (Üye)
: Doç. Dr. Hüseyin ÖZTÜRK (Üye)

Bu araştırmada, ilkökul öğretmenlerinin yıldırma (mobbing) davranışlarına maruz kalma düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bununla birlikte, ilkökul öğretmenlerinin yıldırma (mobbing) düzeylerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, meslekte bulunma süresi (kıdem), branş, kurumda çalışma süresi durumuna göre farklılaşarak, farklılaşmadığı incelenmiştir. Araştırmanın evrenini, 2014–2015 eğitim-öğretim yılında Kahramanmaraş’a bağlı Onikişubat ve Dulkadiroğlu merkez ilçelerinde, resmi ilkökullarda görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklemi ise, evren içinden random (tesadüfî) olarak belirlenen gönüllü 395 öğretmen oluşturmaktadır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak, öğretmenlerin sosyo-demografik özellikleri hakkında bilgi toplamak için araştırmacı tarafından geliştirilmiş “Kişisel Bilgi Formu” ile birlikte Einarsen ve Raknes (1997) tarafından geliştirilen “Olumsuz Davranışlar Ölçeği (NAQ)” kullanılmıştır. Ölçekten elde edilen veriler SPSS istatistik paket programı kullanılarak örneklemin n sayıları, ortalama ve standart sapmaları hesaplanarak alt problemlerde bahsedilen farklı grupların algıladıkları psikolojik şiddete (mobbing) maruz kalma düzeyleri arasında farkın olup olmadığı analiz edilmiştir. Anlamlılık kontrolü için farklılıklar arası hata payı 0,05 manidarlık düzeyinde sınanmıştır.

Araştırmanın sonucunda, ilkökullarda görev yapan öğretmenlerin yıldırma (mobbing) davranışlarına maruz kalma düzeylerinin düşük olduğu belirlenmiştir.

Ayrıca ilkokul öğretmenlerinin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarının cinsiyet ve kurumda çalışma süresi değişkenlerine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilirken; medeni durum, yaş, mesleki kıdem, eğitim durumu ve branş değişkenlerine göre ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İlkokul, Öğretmen, Yıldırma



**DEPARTMENT OF EDUCATIONAL SCIENCES
INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCES
KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM UNIVERSITY**

ABSTRACT

MA THESIS

**THE LEVEL OF PRIMARY SCHOOL
TEACHERS' EXPOSURE TO MOBBING
BEHAVIOR**

Sakine SERİN

Supervisor : Asst. Prof. Dr. Yemliha COŞKUN

Year : 2018, Pages: 72+X

**Jury : Asst. Prof. Dr. Yemliha COŞKUN (Chairperson)
: Assoc. Prof. Dr. Hasan Güner BERKANT (Member)
: Assoc. Prof. Dr. Hüseyin ÖZTÜRK (Member)**

In this study, it was aimed at determining mobbing behaviours levels about primary school teachers. Besides, it was examined that mobbing levels of primary school teachers were different or not in terms of age, gender, marital status, seniority, branch, and working time at institution. Population of this study consisted of teachers who have worked at formal primary schools, Onikisubat and Dulkadiroglu central districts-Kahramanmaraş province, in 2014-2015 school year. Sample was 395 teachers from inside population randomly.

In this research, a survey which we have developed by examining the previous researches was used to get data about socio-demographic features of teachers as data collection tool . For Determine the behavior of frequency of mobbing experiencing, was developed by Einarsen and Raknes (1997) "Negative Acts Questionnairei" survey used. Average, n numbers, and standard deviation were determined by using data from this research with SPSS program. After that, it was analyzed that there is a difference or not among the various groups mobbing behaviours levels of different groups. Error margining was tested as 0,05 or not for relevance control.

In result of this study, it was determined that mobbing levels of primary school teachers were low. While it was observed that mobbing situations of these teachers were not show significant variation in reference to age, martial status,

education level, occupation senior and branch variables but there was a significant variation according to gender and working time at institution.

Keywords: Primary School, Teacher, Mobbing



ÖN SÖZ

Günümüzde yeni bir kavram olarak keşfedilen yıldırma (mobbing) aslında iş yaşamı kadar eski bir olgudur. Kanıtlanabilirliğinin zorluğu ve iş yeri kültürü olarak görülmesi yıldırmanın varlığının kabul edilmesini zorlaştırmıştır. Bu durum yıldırma uygulayanları cesaretlendirirken, mağdurları çaresiz bırakmıştır. Çaresizlik içindeki birey ya da bireyler çeşitli psikolojik sorunlar, iş kaybı ve hatta sağlık sorunları yaşayabilmektedir. Yıldırma mağdur için en az fiziki şiddet kadar zararlıdır.

Yıldırma kavramı çoğunlukla literatürde bireyler arasında gerçekleşen bir olgu olarak ele alınsa da hem iş yeri için hem de çalışanlar için tehlikelidir. Yıldırmada kazanan taraf yoktur. İş veriminde, örgütsel bağlılıkta ve motivasyonda kayıplara neden olan yıldırmaya yönelik önlemlerin alınması çok önemlidir. Ülkemiz için yeni bir kavram olan yıldırmayla başa çıkabilmek için öncelikle bu kavramın tanınması gerekmektedir. Yıldırma çok daha geniş açıyla, toplumsal şiddetin bir yansıması olarak değerlendirilebilir. Bu açıdan bakıldığında toplumu şekillendiren eğitim örgütlerinde yıldırmanın tanınması ve tespiti için yapılan çalışmalar daha fazla önem taşımaktadır. Bu nedenle eğitim örgütlerinin temeli olan ilkokullarda yıldırmanın tespitine yönelik olan bu çalışmayı yapmaya karar verdim.

Bu araştırmanın gerçekleştirilmesinde bana rehberlik eden; bilgi ve deneyimlerini benden esirgemeyen değerli danışman hocam Sayın Yrd. Doç. Dr. Yemliha COŞKUN'a, bu tezin hazırlanmasındaki emekleri için değerli hocam Sayın Doç. Dr. Hasan Güner BERKANT'a ve değerli hocam Sayın Doç. Dr. Hüseyin ÖZTÜRK'e, hayatım boyunca benden desteğini esirgemeyen ve görüşleriyle bana ışık tutan abim Doç. Dr. Hasan SERİN'e sonsuz teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	I
ABSTRACT.....	III
ÖN SÖZ	V
İÇİNDEKİLER.....	VI
TABLolar LİSTESİ.....	VIII
EKLER LİSTESİ.....	X
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Problem.....	2
1.2. Araştırmanın Amacı.....	3
1.3. Araştırmanın Önemi.....	3
1.4. Varsayımlar.....	4
1.5. Sınırlılıklar.....	4
1.6. Tanımlar.....	4
2. KONU İLE İLGİLİ ÖNCEKİ ARAŞTIRMALAR.....	5
2.1. Türkiye’de Yapılan Araştırmalar.....	5
2.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar.....	12
3. KURAMSAL AÇIKLAMALAR.....	16
3.1. Yıldırma (Mobbing) Kavramı.....	16
3.2. Yıldırma (Mobbing) Kavramının Tarihsel Arka Planı.....	17
3.3. Yıldırma (Mobbing) Süreci.....	18
3.4. İş Yerinde Yıldırma (Mobbing) Nedenleri.....	20
3.4.1. Bireysel Nedenler.....	21
3.4.1.1. Yıldırma Mağdurundan Kaynaklanan Nedenler.....	22
3.4.1.2. Yıldırma Uygulayan Kişiden Kaynaklanan Nedenler.....	23
3.4.2. Örgütsel Nedenler.....	25
3.5. Yıldırma (Mobbing) Türleri.....	28
3.5.1. Hiyerarşik (Dikey) Yıldırma.....	28
3.5.1.1. Yukarıdan Aşağıya Doğru Yıldırma.....	28
3.5.1.2. Aşağıdan Yukarı Doğru Yıldırma.....	29
3.5.2. Fonksiyonel (Yatay)Yıldırma.....	30
3.6. Yıldırmanın Etkileri.....	31
3.6.1. Yıldırmanın Birey Üzerine Etkileri.....	31
3.6.2. Yıldırmanın Örgüt Üzerine Etkileri.....	33
3.6.3. Yıldırmanın Toplum Üzerine Etkileri.....	35
3.6.4. Yıldırmanın Eğitim Üzerine Etkileri.....	36
3.7. Yıldırma ile Başa Çıkma Yöntemleri.....	37
3.7.1. Bireysel Yöntemler.....	37
3.7.2. Örgütsel Yöntemler	39
3.7.3.Hukuksal Yöntemler.....	41
4. YÖNTEM.....	43
4.1. Araştırmanın Modeli.....	43
4.2. Evren ve Örneklem.....	43
4.3. Veri Toplama Araçları.....	44
4.3.1. Kişisel Bilgi Formu.....	44
4.3.2. Olumsuz Davranışlar Ölçeği (NAQ).....	45
4.4. Verilerin Toplanması ve Analizi.....	45

5. BULGULAR.....	46
6. SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER.....	56
6.1. Sonuç ve Tartışma.....	56
6.2. Öneriler.....	60
KAYNAKLAR.....	61
ÖZ GEÇMİŞ	
EKLER	



TABLOLAR LİSTESİ

<u>Tablolar</u>	<u>Sayfa</u>
Tablo 4.1. Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Ait Frekans ve Yüzde Değerleri.....	44
Tablo 5.1. Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Düzeyi Puanlarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapmaları.....	46
Tablo 5.2. Yıldırma Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Grup t-testi Sonuçları	46
Tablo 5.3. Yıldırmanın Görev Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Grup t-testi Sonuçları.....	47
Tablo 5.4. Yıldırmanın Sosyal İlişkiler Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Grup t-testi Sonuçları.....	47
Tablo 5.5. Yıldırma Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Bağımsız Grup t-testi Sonuçları.....	48
Tablo 5.6. Yıldırmanın Görev Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Bağımsız Grup t-testi Sonuçları.....	48
Tablo 5.7. Yıldırmanın Sosyal İlişkiler Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Bağımsız Grup t-testi Sonuçları...	49
Tablo 5.8. Yıldırma Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	49
Tablo 5.9. Yıldırmanın Görev Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	50
Tablo 5.10. Yıldırmanın Sosyal İlişkiler Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	50
Tablo 5.11. Yıldırma Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	51
Tablo 5.12. Yıldırmanın Görev Boyutu Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	51
Tablo 5.13. Yıldırmanın Sosyal İlişkiler Boyutu Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	51
Tablo 5.14. Yıldırma Puanlarının Okulda Görev Süresi Değişkenine Göre Kruskall Wallis Testi Sonuçları.....	52
Tablo 5.15. Yıldırmanın Görev Boyutu Puanlarının Okulda Görev Süresi Değişkenine Göre Kruskall Wallis Testi Sonuçları....	52
Tablo 5.16. Yıldırmanın Sosyal İlişkiler Boyutu Puanlarının Okulda Görev Süresi Değişkenine Göre Kruskall Wallis Testi Sonuçları.....	53
Tablo 5.17. Yıldırma Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Kruskall Wallis Testi Sonuçları.....	53
Tablo 5.18. Yıldırmanın Görev Boyutu Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Kruskall Wallis Testi Sonuçları.....	54

Tablo 5.19. Yıldırmanın Sosyal İlişkiler Boyutu Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Kruskall Wallis Testi Sonuçları..	54
Tablo 5.20. Yıldırma Puanlarının Branş Değişkenine Göre Bağımsız Grup t-testi Sonuçları.....	54
Tablo 5.21. Yıldırmanın Görev Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Bağımsız Grup t-testi Sonuçları.....	55
Tablo 5.22. Yıldırmanın Sosyal İlişkiler Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Bağımsız Grup t-testi Sonuçları.....	55



EKLER LİSTESİ

- EK-1: Kişisel Bilgi Formu
- EK-2: Olumsuz Davranışlar Ölçeği (NAQ)
- EK-3: Anket Uygulama İzni
- EK-4: Anket Kullanım İzni



1. GİRİŞ

İnsanlar ekonomik yaşamlarını devam ettirmek için emeklerini, maaş olarak adlandırılan değer karşılığında, üretim yaparak, hizmet sunarak kazanmakta ve bu süreç içerisinde de diğer bazı insanların otoriteleri altında çalışmak zorundadırlar. Yaşamını devam ettirebilmek için çalışmak zorunda kalan birey, maddi gelir elde etmenin ve daha iyi koşullar altında yaşamının yanı sıra iş yerinde mutlu olmak istemektedir, ancak günümüzde artan yoğun iş temposu, çalışma saatleri, çalışma ortamı, birlikte çalışılan diğer personelle iletişimin yönü ve şekli gibi nedenlerden dolayı işgörenler üzerindeki baskılar gün geçtikçe artmaktadır. Bir başka insanın diğerini yönlendirdiği ve yönettiği bu süreç fedakârlık istemekte, kişiyi zaman zaman sıkmakta hatta psikolojik sıkıntıların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu sorunlar ise insan sorunlarını irdeleyen iş hukuku, çalışma ekonomisi, çalışma psikolojisi, çalışma sosyolojisi dallarının önüne önemli güçlükler çıkararak yıldırma eylemlerinin önemini göz önüne sermektedir (Tınaz, 2006; Nazaroğlu, 2012). Ayrıca iş hayatında, farklı düşünceler, beklentiler, yaşam planları, tecrübeler ve kişilikler aynı ortamda bir araya gelmektedir. Bundan dolayı çok farklı dünyalara sahip bu insanların birlikte çalışmaları bazen istenmeyen sonuçlar doğurabilir. Çalışanlar bazen özel yaşamlarındaki sorunları işe getirebilir. Bazen de ulaşmak istedikleri hedefler nedeniyle fazla hırslı davranıp, işyerindeki çalışma arkadaşlarına karşı kırıcı olabilir, örgütsel ya da sosyal çevre nedeniyle de farklı davranışlar sergileyebilirler. Bu tatsızlıklar zamanla çatışmaya ve daha kötüsü yıldırma dönuşebilir (Karavardar, 2010). Yıldırma eylemleri haksız- suçlama, genel taciz, eziyet, küçük düşürme ve psikolojik terör uygulayarak bir kişiyi işyerinden dışlamayı amaç edinen kötü niyetli eylemlerden oluşan bir süreçtir. İşyerinde yıldırma (mobbing), örgütsel sağlığı bozan, çalışanların iş tatminini ve çalışma barışını olumsuz yönde etkileyen temel örgütsel bir sorundur (Tutar, 2004). Örgüt içinde gerilime ve çatışmalı bir iklimle yol açan tüm psikolojik faktörlerin birleşimi sonucunda ortaya çıkan, mobbing, bir iş yerinde çalışanların bir başka kişiyi veya kişileri rahatsız edici, ahlak dışı ve sistematik söz ve davranışlarla taciz ettikleri; kısaca başkalarına karşı psikolojik şiddet uyguladıkları bir süreçtir. Yaygın amaç kurban seçilen kişiyi, kendi rızasıyla veya başka bir şekilde o iş yerinden uzaklaştırmaktır (Tınaz, 2008). Ancak örgütlerde oluşan şiddetin bedelini sadece şiddet mağdurları ödememekte aynı zamanda onunla birlikte bütün örgütsel süreçlerde bu olgudan etkilenmekte ve bedel ödemektedir. Şiddet olaylarının önlenememesi ve tehditlerin devamı, mağdurda bedeli ölçülemez psikolojik sıkıntılar yaratırken, normal çalışma ortamını da bozmaktadır. Dolayısıyla işverenlerin, örgüt için maliyeti yüksek olan bu durumu ortadan kaldırmaya yönelik duyarlı olması ve önleyici tedbirler alması gereklidir (Leymann,1996). İş yaşamında sıkça karşılaşılabilecek yıldırmanın, çalışan ve örgüt için sosyal ve ekonomik yapıyı zedeleyici, verimliliği ve örgüte bağlılığı azaltıcı bir etkisi vardır. Ayrıca işyerindeki yıldırmanın çalışanlar üzerinde doğrudan veya dolaylı olumsuz etkilerinin olduğunu söylemek mümkündür. Yıldırma, çalışanlar üzerinde bıraktığı olumsuz etkilere paralel olarak çalışanların kurumlarında da olumsuz etkiler bırakarak enerji ve zaman kaybına yol açtığı görülmektedir (Cemaloğlu ve Ertürk, 2008). Örgütlerde yaşanan olumsuzluklar, çalışanları kısa ve uzun dönemde etkileyerek, örgütsel faaliyetlerde verimliliğini ve performansını olumsuz yönde etkiler. Bunlara paralel olarak, çalışanların örgüte karşı bağlılığının ve sorumluluk duygusunun azalması, işte hata yapma ve yetersizlik duygusu, doğrudan ortaya çıkan yansımalarıdır. İşe devamsızlık yapma, işe geç gelme, işten erken ayrılma, ani emeklilik istemi, iş

doyumsuzluğu ve işe yoğunlaşamama ise dolaylı olarak ortaya çıkan durumlardır (Cemaloğlu, 2007c).

Çalışanların moralini, motivasyonunu ve verimini düşüren, çalışma ortamını bozarak örgüt ikliminin ve örgüt kültürünün bozulmasına neden olan yıldırma, örgütsel bir hastalıktır. Hemen hemen her örgütte yaşanan, yaşandığı halde görmezden gelinen veya önemsenmeyen yıldırma, aynı zamanda yönetsel bir sorundur. Bu sorunun gündeme taşınması, çalışanların bu konuyu tanımaları, özellikle topluma eğitim hizmeti veren ve genç kuşakları yetiştiren eğitim örgütlerinde çalışan yönetici ve öğretmenlerin bu konuda duyarlılık geliştirmeleri gereklilik arz etmektedir (Onbaş, 2007).

1.1. Problem

İnsan yaşamını içinde bulunduğu çevre ve bu çevre ile kurduğu ilişkiler doğrudan etkilemektedir. Günümüz dünyasında modern insanın çevresini büyük oranda işi oluşturmaktadır. İş yerinde yaşanan olumlu veya olumsuz bir durum insanın iş yaşamı dışında kalan zamanlarına da yansımaktadır. Bu nedenle iş yerindeki ilişkiler ve iş ortamı yaşam kalitesini etkilemektedir. Eğer iş yerindeki iletişim baskıcı, bireyleri küçümseyen veya dışlayan yönde olursa, bireylerin yaşam kalitesi düşebilir. Bu iletişim şekli, uzun süre devam ettiğinde yıldırma (mobbing) olarak adlandırılmaktadır.

Yıldırma, çalışma ortamında iş arkadaşları veya işverenler tarafından belirli kişilere yönelik yapılan bir davranıştır ve bu davranış sistematik şekilde veya çeşitli aralıklarla çalışanı iş hayatından bezdirmeye yönelik olarak yapılır. Yıldırma eylemi bireyi bezdirmek, küçük düşürmek, yaptığı çalışmadan tatmin olunmadığını ifade etmek ve iş arkadaşları arasında küçük düşürücü eylemlerde bulunmak olarak da tanımlanabilir (Gülle, 2013). Yıldırma (mobbing), bir ya da birkaç kişi tarafından sistematik olarak genellikle bir kişiye yönelik olarak gerçekleşir (Leymann, 1996; Çobanoğlu, 2005; Gökçe, 2008; Güngör, 2008). Yıldırma bu gün açıkça gözlenebilir olmadığı ve kolay inkâr edilebilir olduğu için karmaşık bir sorundur ve daha büyük toplumsal sorunları tetiklemektedir. Yıldırma davranışlarının, bireylerin ruhsal bütünlüklerini bozması, aktif durumdan alıp pasif durma getirmesi, kişisel güveni zedelemesi, stres ve depresyon yaratması gibi sonuçları vardır (Kök, 2006a). Tüm bu sonuçlar bir araya gelerek işten ayrılmalara neden olabilir. Erdirençelebi ve Filizöz'ün (2016) yapmış olduğu çalışma da göstermektedir ki; işten ayrılma ile mobbing arasında pozitif bir ilişki söz konusudur. Bu sonucu destekler şekilde Kaya (2016) da öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada işten ayrılma ile yıldırma davranışlarına maruz kalma durumu arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Üstelik bu süreç işten ayrılma ile son bulmaz. Çünkü kişinin yeni bir iş bulma sürecinde yaşadığı maddi ve manevi kayıplar kişiyi daha büyük çıkmaza sokabilir. Özellikle resmi kurumlarda çalışan ve atama yoluyla işe başlayan kişiler için bu durum daha zordur. Binlerce kişi içerisinde sınırlı olarak edindikleri işlerini bırakmak kişi için büyük bir kayıptır. İş bırakmadan önce denenebilecek bir yöntem olan iş yeri değiştirmek de resmi kurumlarda kolay bir süreç değildir. Eğitim açısından bu duruma bakıldığında, ülkemizde atama yoluyla göreve başlayan öğretmenlerin çalıştıkları okulları değiştirmeleri bir hayli zor görünmektedir. Çünkü yer değiştirme çeşitli atama şekilleriyle ve sadece çok özel durumlarda gerçekleşmektedir. Yeteri kadar hizmet puanı olmayan veya atama koşullarını sağlamayan öğretmenler yer değiştirememekte, içinde bulunduğu ortamın zor koşullarında kalmaktadır. Bu koşullar altında yaptığı işten zevk almayan öğretmenlerin verimi düşecektir. Mesleklerine yönelik algıları da değişebilecektir. Tüm bu yaşananlar yalnızca bireyi değil yetiyecek nesli ve dolayısıyla

toplumu olumsuz etkileyecektir. Bundan dolayı öğretmenlerinin yıldırma (mobbing) davranışlarına maruz kalma düzeylerinin belirlenmesi oldukça önemlidir. Bu çalışmanın problem cümlesi; “İlkokul öğretmenlerinin yıldırma (mobbing) davranışlarına maruz kalma düzeyleri nedir?” şeklinde belirlenmiştir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın genel amacı; ilkokul öğretmenlerinin yıldırma (mobbing) davranışlarına maruz kalma düzeylerini ortaya koymaktır. Bu amaçla aşağıdaki sorulara yanıt aranmaktadır.

1. İlkokul öğretmenlerinin yıldırma (mobbing) davranışlarına maruz kalma düzeyleri nedir?
2. İlkokul öğretmenlerinin yıldırma (mobbing) davranışlarına maruz kalma düzeyleri görev alt boyutuna göre nedir?
3. İlkokul öğretmenlerinin yıldırma (mobbing) davranışlarına maruz kalma düzeyleri sosyal ilişkiler alt boyutuna göre nedir?
4. İlkokul öğretmenlerinin yıldırma (mobbing) davranışlarına maruz kalma durumları;
 - Cinsiyet
 - Yaş
 - Medeni durum
 - Meslekte bulunma süresi (mesleki kıdem)
 - Eğitim durumu
 - Branş
 - Kurumda çalışma süresi

değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

1.3. Araştırmanın Önemi

Yıldırma (mobbing) kavramı çoğunlukla literatürde bireyler arasında gerçekleşen bir olgu olarak ele alınmaktadır. Hâlbuki çok daha geniş açıyla, toplumsal şiddetin bir yansıması olarak değerlendirilebilir. Aynı zamanda yıldırma (mobbing); küreselleşme, artan rekabet baskısı, örgütsel yeniden yapılanmalar, yaşanan ekonomik istikrarsızlık ve güç dağılımındaki eşitsizlikler sebebiyle en çok iş dünyasında karşılaşılan bir olgudur. Yıldırma (mobbing) davranışları, çok çeşitli, doğrudan ve dolaylı olacak tarzda, planlı, bilinçli, güdülenmiş olan saldırgan davranışları içermektedir. Yıldırma (mobbing) davranışlarının, yıkıcı bireysel sonuçları dışında önemli örgütsel sonuçları da vardır. Bunlar arasında ise verim ve motivasyonun düşmesi, işgücü devir oranlarının artışı, örgütsel güvenin sarsılması ve yabancılaşma sayılabilir (Kök, 2006a). Çalışanların verimini, moral ve motivasyonunu düşüren yıldırma (mobbing) davranışları adeta örgütsel bir hastalıktır. Bu hastalık hemen hemen bütün örgütlerde yaşanmakta ama görmezden gelinmekte ya da bilinmemektedir.

Günümüzde bir örgütün çağdaşlığı yakalaması ve verim alabilmesi için öncelikle; duygusal açıdan çalışanına sağlıklı, doyumlu, güvenli bir çalışma ortamı sağlaması ve ona değer vermesi gerekmektedir. Örgüt psikolojisi ve yönetim bilimi alanlarında yapılan birçok çalışma da göstermektedir ki; çalışanlarının ruhsal ve toplumsal ihtiyaçlarını doyuran örgütler daha başarılıdır. Başarılı örgütler ve duygusal

açıdan sağlıklı bireyler için yıldırma (mobbing) davranışlarının olmaması gerekmektedir. Eğer var ise çözüm sunabilmek için bu olgunun örgütlerde araştırılması büyük önem taşımaktadır. Örgütlerde çalışanlara yönelik oluşan baskı ve zorlama olarak ifade edilen yıldırma (mobbing) olgusu birçok olumsuz sonuç doğurmaktadır. Bireysel ve örgütsel hatta toplumsal düzeyde ciddi olumsuz sonuçlar doğurabilen yıldırma (mobbing) olgusunun farkına varılması, nedenlerinin belirlenmesi ve önlemlerin geliştirilmesi oldukça önemlidir (Tetik, 2010). Bu öneminden dolayı yıldırmanın bütün örgütlerde araştırılması gerekmektedir ve okullar araştırılması gereken örgütlerin başını çekmelidir. Çünkü yıldırma örgüt için büyük bir tehlikedir ve toplumun en önemli örgütü okullardır. Okullar yeni neslin şekillendirildiği yerlerdir. Sağlıklı bir yapıda olmayan okullardan sağlıklı bir nesil oluşturması beklenemez. Bu nedenle yeni neslin ilk şeklini almaya başladığı ilkokullarda yıldırmanın araştırılması çok daha fazla önem taşır.

Bu çalışma ile ilkokullarda çalışan öğretmenlerin yıldırma (mobbing) davranışlarına maruz kalma düzeyleri araştırılacak, çeşitli değişkenler açısından değerlendirilecektir. Çalıştıkları kurumlarda yıldırma (mobbing) davranışlarına maruz kalan veya halen bu sürecin içinde bulunan kişilerin, yıldırma (mobbing) davranışları uygulayanların, gözlemcilerin farkındalık ve duyarlılık geliştirmelerine katkı sağlaması açısından da önemlidir.

1.4. Varsayımlar

1. Evrenden seçilen örneklem grubu, evreni temsil niteliğine sahiptir.
2. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, ölçeği ve kişisel bilgi formunu doğru, yansız ve samimi yanıtladıkları kabul edilmektedir.
3. Kullanılan ölçeğin öğretmenlerin yıldırma (mobbing) davranışlarına ilişkin görüşlerini yansıtacak nitelikte olduğu varsayılmıştır.

1.5. Sınırlılıklar

1. Araştırma 2014-2015 eğitim öğretim yılında, Kahramanmaraş il merkezinde ve il merkezine bağlı köy ve kasabalardaki ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin görüşleri ile sınırlıdır.
2. İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin kişisel bilgilerini belirlemek amacıyla kullanılan “Kişisel Bilgi Formu” ve yıldırma davranışlarına maruz kalma düzeylerini ölçmek amacıyla kullanılan “Olumsuz Davranışlar Ölçeği” ile elde edilen veriler ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Yıldırma (Mobbing): İş yerinde çalışanlar arasında genellikle bir kişiye yönelik olarak, bir veya birkaç kişi tarafından sistematik ve kasıtlı olarak yapılan kötü niyetli davranışlardır (Ekinci, 2012).

Mağdur: haksızlığa uğramış kimse (Turgut, 2005).

1. KONU İLE İLGİLİ ÖNCEKİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde yıldırma (mobbing) olgusuna ilişkin yurt içi ve yurt dışındaki yazında yer alan çalışmalara yer verilmiştir.

2.1. Türkiye’de Yapılan Araştırmalar

Türkiye’de yıldırma (mobbing) olgusuna yönelik olarak; sağlık, turizm, tekstil, bankacılık ve eğitim gibi birçok alanda çalışmalar yapılmıştır. Burada eğitim alanında yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

Bilgel ve diğerlerinin (2004) “Çalışma Yaşamında Yeni Bir Baskı Aracı: Mobbing” konulu çalışmalarında Bursa ilinde, sağlık ve eğitim sektörleri ile emniyet teşkilatında beyaz yakalı çalışanları üzerinde araştırma yapılmıştır. Bu çalışmada, çalışanların % 55’inin yıldırmaya maruz kaldığı ortaya çıkmıştır. Sağlık sektörü çalışanlarının en fazla risk altındaki grup olduğu belirtilmiştir. Gençlerin, idari görevi olanların ve bekârların daha çok yıldırma mağduru olduğu saptanmıştır. Yıldırma davranışını uygulayanların erkekler, amir veya kıdemli kişiler olduğu, kadın çalışanların daha çok kadınlar tarafından yıldırmaya maruz kaldığı saptanmıştır.

Ertürk’ün (2005) “Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemleri (Ankara İli İlköğretim Okulları Örneği)” konulu çalışmasında, Ankara’nın 4 merkez ilçesinde bulunan ilköğretim okullarında görev yapan 347 okul yöneticisi ve öğretmen üzerinde araştırma yapılmıştır. Çalışmada meydana gelen yıldırma eylemlerin %60’a yakın bir oranı, üst statüye sahip bir çalışan tarafından kendi emrinde çalışan birine yönelik (aşağı doğru yıldırma) olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra yıldırma eylemlerine başvurma sıklığının, öğretmen ve yöneticilerin kıdemlerinin artışı ile doğru orantılı olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada erkek öğretmenlerin kendini gösterme ve iletişim, sosyal ilişkiler, itibara saldırı, yaşam kalitesi ve mesleki durum” alt boyutlarında kadın öğretmenlere göre daha fazla yıldırmaya maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanı sıra yine mağdurlara yıldırma eylemleri yapmaya başvuranların dörtte üçünün erkek, dörtte birinin kadın olduğu saptanmıştır. Çalışmada yıldırma davranışlarını uygulayan kişilerin cinsiyetine göre dağılımı da incelenmiş, erkeklere yıldırma uygulayanların %85.1’i erkek, %14.9’u ise kadın olduğu, kadınlara yıldırma uygulayanların da %65.1’i erkek, %34.9’u ise kadın olduğu saptanmıştır. Oranlarda görüldüğü üzere, her iki cinsiyet grubunda da erkekler daha fazla yıldırma davranışlarında bulunmaktadır.

Ceylan’ın (2005) “Psikolojik Baskı ve Sınıf Öğretmenleri” konulu çalışmasında, 40–50 yaşlarındaki öğretmenlerin kendilerini yenileyememeleri nedeniyle daha fazla yıldırmaya maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada sosyo- ekonomik düzeyi düşük olarak algılayan orta öğretim öğretmenlerinin yıldırmaya maruz kaldıkları belirtilmiştir.

Akça ve İrmiş’in (2006) “Yıldırma Davranışının Algılama Boyutu: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma” konulu çalışmalarında üniversite öğrencilerinin yıldırma (mobbing) davranışlarını algılamaları üzerine araştırma yapılmıştır. Araştırmada öğrencilerin kendi içlerinde uyguladıkları yıldırma (mobbing)’dan ziyade öğretim üyelerinin öğrencilere yıldırma (mobbing) uyguladıkları görüşünde olduklarını saptamışlardır. Ayrıca araştırmada yıldırma (mobbing) ile hiçbir koşulda karşılaşmamış olan öğrencilerin öğrenimleriyle ilgili yüksek tatmin düzeyine sahip iken yıldırma (mobbing)’ya maruz kalanların, düşük tatmin düzeyine sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Aktop'un (2006) "Anadolu Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Duygusal Tacize İlişkin Görüşleri ve Deneyimleri" konulu çalışmasında, Anadolu Üniversitesi'ndeki 9 fakültenin öğretim elemanlarından oluşan 427 öğretim elemanı üzerinde araştırma yapılmıştır. Araştırmada öğretim elemanlarının duygusal tacize ilişkin algıları yaş, cinsiyet, çalışılan fakülte, unvana göre incelenmiştir. Çalışmada elde edilen verilere göre öğretim elemanlarının duygusal taciz algılarının yaş ve unvan değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Yıldırma eylemlerine en fazla 36-41 yaş grubundaki öğretim görevlilerinin maruz kaldığı ve uzman statüsündeki katılımcıların öteki katılımcılara göre huzursuzluk yaşama, uyku bozukluğu, kendini yalnız hissetme ve baş ağrısı türünden fiziksel sıkıntılar yaşama gibi yıldırma eylemlerinin yol açtığı sıkıntıları daha fazla yaşadıkları saptanmıştır.

Gökçe'nin (2006) "İşyerinde Yıldırma: Özel ve İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma" konulu çalışmasında, resmi ve özel okullardaki öğretmen ve yöneticiler üzerinde araştırma yapılmıştır. Araştırmada yıldırma ile mücadele etme yöntemlerinden; çalışanların göz ardı etme ve bağlılığı devam ettirme stratejilerini kullandıkları tespit edilmiştir. Bu çalışmada ayrıca kadın öğretmenlerin daha çok iletişim, sosyal ve mesleki konulara yönelik yıldırma davranışlarına, erkek öğretmenlerin ise kişisel ve şiddet içerikli yıldırma davranışlarına maruz kaldıklarını saptanmıştır. Ayrıca araştırmada öğretmenlerin yöneticilere ve kadınların da erkeklere göre daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tanoğlu'nun (2006) "İşletmelerde Yıldırmanın Değerlendirilmesi ve Bir Yüksek Öğrenim Kurumunda Uygulama" konulu çalışmasında, 316 akademisyen üzerinde araştırma yapılmıştır. Araştırmada yıldırma davranışlarına maruz kalma durumu için cinsiyet önemsiz bulunmuştur. Ayrıca yıldırmanın görülme oranı %15,8'dir ve en sık karşılaşılan olumsuz davranış kişinin kendini göstermesinin ve iletişiminin engellenmesidir. Tecrübesiz olanlar daha fazla mağdur konumuna düşmektedir ve genelde yıldırma uygulayanlar yöneticilerdir. Olaylar karşısında çoğu akademisyen rahatsız eden düşünceler, stres, depresyon gibi psikolojik; baş ağrısı, mide problemleri gibi fiziksel rahatsızlıklar yaşamıştır. Yıldırmanın nedeni olarak özgüven eksikliği ve kişilik bozukluğu görülmektedir.

Toker Gökçe'nin (2006) "İş Yerinde Yıldırma: Özel Ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen Ve Yöneticileri Üzerine Yapılan Bir Araştırma" konulu çalışmasında okul yöneticileri ve öğretmenler üzerinde araştırma yapılmıştır. Resmi ve ilköğretim okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin okullarında yıldırılma durumları, bunun yoğunluk derecesi, yıldırmanın öğretmenler ve okul yöneticileri tarafından algılanan nedenleri ve yıldırma ile başa çıkmada öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin kullandıkları başa çıkma stratejileri belirlemeye çalışmıştır. Bu amaçla, devlet ilköğretim okullarında çalışan öğretmenler ve okul yöneticileri ile özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenler ve okul yöneticileri üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucunda, yıldırıcı davranışlarda, okul türüne göre bir farklılık görülmeyip, hem öğretmenlerin hem de okul yöneticilerinin en sık yaşadıkları yıldırma eylemleri, "sözünün kesilmesi, yaptığı işlerin haksızca eleştirilmesi ve başarılarının küçümsenmesi" olduğu saptanmıştır. Araştırma da ayrıca öğretmenlerin karşılaştıkları yıldırma eylemlerinin, cinsiyete göre farklılık göstermekte olduğu saptanmıştır. Bu sonuca göre, kadın öğretmenler sosyal ilişkilere ve mesleki konulara yönelik, erkek öğretmenler ise biraz daha kişisel ve şiddete yönelik yıldırma eylemleri ile karşılaşmaktadırlar. Ayrıca araştırmaya göre, öğretmenler ve okul yöneticileri yıldırma ile en çok, mağdurun kendisinin yol açtığını düşünmektedir. İlgili araştırmaya

göre hem öğretmenlerin hem de okul yöneticilerinin yıldırma ile başa çıkmada en sık kullandıkları yöntem ‘bağlılık’ ve en az kullandıkları yöntem ise, ‘göz ardı etme’ biçimindedir.

Bulut’un (2007) “Ortaöğretim Öğretmenlerinde Psikolojik Şiddet Düzeyi (Mobbing)” konulu çalışmasında; Niğde, Konya, Erzurum, Batman, Şanlıurfa ve Trabzon illerinde Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı orta öğretim kurumlarında görev yapan 396 kişi üzerinde araştırma yapılmıştır. İlgili araştırmada 25 yaşın altındaki öğretmenlerin, yüksek lisans mezunu olanların, müdür yardımcısı olarak görev yapanların, kıdemi 6–10 yıl olanların, Milli eğitim bakanlığına bağlı özel öğretim kurumlarında çalışanların ve evli öğretmenlerin (sosyal ilişkilere ve yaşam kalitelerine saldırılar boyutunda) yıldırmaya daha fazla maruz kaldığı saptanmıştır.

Cemaloğlu’nun (2007b) “Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Yıldırma Arasındaki İlişki” konulu çalışmasında, resmi 25 ilköğretim ve ortaöğretim okulunda görev yapan toplam 500 öğretmen üzerinde araştırma yapılmıştır. Araştırmanın sonucunda, okul yöneticilerinin laissez- faire (serbest bırakıcı) liderlik stili dışındaki, tüm alt boyutlarıyla yıldırma arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Okul yöneticileri, dönüşümcü liderlik davranışlarını göstermeleri durumunda yıldırma davranışlarının yaşanma düzeyinde bir düşüş yaşanırken, aksi durumlarda ise yıldırmanın yaşanma düzeyinde artış gözlenmektedir. Araştırmada, ayrıca okul yöneticileri laissez- faire liderlik davranışlarını gerçekleştirdikçe, öğretmenlere yönelik yıldırmanın gerçekleşme düzeyinde artış yaşandığı, telkinle güdüleme ile laissez- faire liderliğin yıldırma üzerinde anlamlı bir yordayıcı özellik taşıdığı tespit edilmiştir. Çalışmada sonuç olarak her örgütte yıldırmanın yaşanabileceği, yıldırmanın yaşanmasında etkili olan pek çok faktörün var olduğu, okul yöneticilerinin liderlik stillerinin bu faktörler içinde etkili değişkenlerden biri olduğu görülmektedir.

Cemaloğlu ve Ertürk’ün (2007) “Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi” konulu çalışmasında, Ankara’nın dört merkez ilçesinde görevli 345 öğretmen ve okul yöneticisi üzerinde araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucunda; ilköğretim okullarında görev yapan erkek öğretmenlerin, “Kendini gösterme ve iletişim, sosyal ilişkiler, itibara saldırı, yaşam kalitesi ve mesleki durum” alt boyutlarında kadın öğretmenlere göre daha fazla yıldırmaya maruz kaldıkları, bu kişilere yönelik yıldırmaya başvuranların ise, dörtte üçünün erkek, dörtte birinin ise kadın olduğu tespit edilmiştir.

Yıldız’ın (2007) “İşyerinde İstismar Davranışlarının Psiko-Sosyal Boyutu ve Bir Uygulama” konulu çalışmasında, 11 özel eğitim kurumu ve 13 özel hastanede 363 iş gören üzerinde araştırma yapılmıştır. Araştırmada 171 çalışan (%47) yıldırma eylemlerine maruz kaldığını, 192 çalışan da (%53) hiç kötü muamele ile karşılaşmadığını bildirmiştir. 171 mağdurun, %64. 5’inde işyerinde yıldırma eylemi uygulayan kişinin kurbandan yaşça büyük olduğu görülmüştür. Bu kişilerin %29’u kadın, %35. 4’ü erkek, %36’sı ise hem erkek hem de kadın tarafından yıldırmaya maruz kalmıştır. Ayrıca araştırmada yıldırmaya maruz kalma durumunun eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuş ve farklılığın ilköğretim mezunu olan çalışanların aleyhine olduğu görülmüştür. Ancak yıldırmaya maruz kalma durumunda cinsiyetler arasında ve çalışılan her iki sektör arasında anlamlı fark bulunamamıştır.

Cemaloğlu ve Ertürk’ün (2008) “Öğretmen ve Okul Müdürlerinin Maruz Kaldıkları Yıldırmanın Yönü” konulu çalışmalarında ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve okul yöneticileri üzerinde araştırma yapılmıştır. Bu 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 açığa çıkmıştır. Ayrıca öğretmenlerin karşılaştıkları yıldırma davranışlarının büyük bir bölümünün okul müdürleri tarafından uygulanmakta olduğu, müdür yardımcılarının ise daha çok okul müdürleri tarafından yıldırıldığı saptanmıştır.

Ergener’in (2008) “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Yıldırma Yaşamaları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki” konulu çalışmasında, İstanbul Büyükşehir Belediyesi sınırları içerisinde bulunan Kadıköy, Bakırköy ve Yenibosna ve Beşiktaş ilçelerinde devlete bağlı ilköğretim okullarında görev yapan 513 öğretmen üzerinde araştırma yapılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin genel olarak yukarıdan aşağıya doğru yıldırmaya maruz kaldıkları belirtilmektedir. Ayrıca ilgili araştırmada öğretmenlerin görevlerini büyük ölçüde parasal kaygılarla yaptıkları, görev yaptıkları okulda çalışma şevklerinin her geçen gün azaldığı ve okula uyum sağlamada güçlük çektikleri belirtilmiştir. Öğretmenlerin göz ardı edilme, dışlanma veya olayların dışında bırakılma, öğretmen hakkında söylentilerin çıkartılması, parmakla tehdit edilme, kişisel alana müdahale edilmesi, itilip kakılmak gibi yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları belirtilmiştir.

Fettahlıoğlu’nun (2008) “Örgütlerde Psikolojik Şiddet (Mobbing): Üniversitelerde Bir Uygulama” konulu çalışmasında, Dokuz Eylül Üniversitesi (DEÜ) İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ile Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi (KSÜ) İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi’nde görev yapan tüm akademik personelden 197 çalışan üzerinde araştırma yapılmıştır. Araştırmada kadın çalışanın erkeklere oranla daha fazla yıldırma davranışlarından etkilendiği ve sorunlar yaşadığı belirtilmiştir. İlgili araştırmada elde edilen diğer sonuçlar ise şu şekildedir; DEÜ İİBF’de görev yapan personelden 84’ünün (%54) ve KSÜ İİBF’de görev yapan personelden 20’sinin (%59) yıldırmaya maruz kaldıkları belirtilmiştir ve yıldırmaya daha çok araştırma görevlilerinin ve idari göreve sahip olan akademik personelin maruz kaldığı, Doç.Dr. unvanına sahip olan personelin en az yıldırmaya maruz kaldıkları saptanmıştır.

Gündüz ve Yılmaz’ın (2008) “Ortaöğretim Kurumlarında Mobbing (Yıldırma) Davranışlarına İlişkin Öğretmen ve Yönetici Görüşleri (Düzce ili örneği)” konulu çalışmasında 2006-2007 öğretim yılında Düzce ili merkez ilçesinde resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan 225 öğretmen ve yöneticiler üzerinde araştırma yapılmıştır. Araştırmada en çok yaşanan yıldırma davranışlarının; yapılan işin hissettirmeden (dolaylı) yollarla kontrol edilmesi, yapılan iş veya başarının küçümsenmesi, verilen karar ve önerilerin reddedilmesi, yapılan iş ve sonuçlarıyla ilgili sürekli kusur ve hatalar bulunması biçimindeki davranışlar olduğu belirtilmiştir. Araştırmadan elde edilen diğer sonuçlardan bazıları şu şekildedir: Ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmen ve yöneticiler zaman zaman yıldırma davranışına maruz kalmaktadırlar. Ortaöğretim kurumu öğretmen ve yöneticilerinin yıldırma görüşlerine göre yıldırma davranışını en çok uygulayan grup yöneticilerdir.

Ocak’ın (2008) “Öğretmenlerin Duygusal Taciz (Mobbing)’e İlişkin Algıları” konulu çalışmasında, 2007-2008 öğretim yılında Edirne il merkezinde bulunan, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı 34 resmi ilköğretim okulu ve 14 resmi ortaöğretim okulunda görev yapan 486 öğretmen üzerinde araştırma yapılmıştır. Araştırmada erkek öğretmenlerin ve mesleki kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlerin yıldırmaya daha fazla maruz kaldıkları tespit edilmiştir.

Özgan ve Aslan’ın (2008) “İlköğretim Okul Müdürlerinin Sözlü İletişim Biçiminin Öğretmenlerin Motivasyonuna Etkisinin İncelenmesi” konulu çalışmalarında, öğretmenler genel olarak yöneticilerinin tavırlarının emrivaki, sert ve kaba olduğunu

düşünmektedir. Ayrıca çalışmada okul yöneticilerinin motive edici bir iletişim biçimine sahip olmadıkları sonucu da bulunmuştur.

Sağlam Çiçek'in (2008) "İlköğretim okullarında mobbing'e (psikolojik Şiddete) ilişkin öğretmen görüşleri" konulu çalışmasında, 58 ilköğretim okulu öğretmeni üzerinde yapılandırılmış görüşme yöntemiyle araştırma yapılmıştır. Araştırmada okullarda en sık karşılaştıkları yıldırma davranışlarının neler olduğu, bu davranışların daha çok kimler tarafından uygulandığı ve bu tür davranışlara maruz kalan öğretmenlerin bu süreçten çok ciddi biçimde zarar görmeden çıkabilmeleri için neler yapabilecekleri hususunda sorular ve seçenekler yöneltilmiştir. Öğretmenlerden şimdiye kadar görev yaptıkları tüm okul ortamlarını göz önünde bulundurmaları, kendilerine olmasa bile çalışma arkadaşlarına yönelik yapılmış olan yıldırma davranışlarını da dikkate alarak sorulara cevaplar vermeleri istenmiştir. Bu araştırmanın sonucuna göre ilköğretim okullarında öğretmenlerin en sık karşılaştıkları yıldırma davranışları şunlardır: Konuşmanın kesilmesi, bağırılma, azarlanma, çaba ve başarının haksız biçimde değerlendirilmesi, başarının olduğundan az gösterilmesi, yeteneklerine uymayan işler ve görevler vererek kişiyi başarısız duruma düşürme, önemli görevler vermeme, söz konusu kişiyi dışlama, onunla konuşmak istememe, konuşanlara baskı yapma ve ona karşı kışkırtma.

Yıldırım'ın (2008) "İlköğretim Okullarında Öğretmen-Yönetici İlişkilerinde Yıldırma Ve Etkileri" konulu çalışmasında, İstanbul ili Pendik, Tuzla, Kartal, Sultanbeyli ilçelerinde Resmi ve Özel İlköğretim Okullarında çalışan öğretmenler üzerinde araştırma yapılmıştır. Araştırmada ilköğretim okullarında çalışan öğretmen ve yönetici ilişkilerindeki yıldırma davranışları incelemiş ve erkek öğretmenler ile bayan öğretmenler arasında önemli bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir. Ancak birinci kademe öğretmenlerin ikinci kademe öğretmenlerinden daha fazla yıldırma yaşadığı, Genç öğretmenlerin daha fazla yıldırılmışlık hissettiği, Sözleşmeli öğretmenlerin kadrolu öğretmenlere göre ciddi oranda daha fazla yıldırma davranışına maruz kaldığı sonuçlarına ulaşmıştır.

Aydın'ın (2009) "Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Okul Yöneticisi ve Öğretmenlerin Mobbing (Psikolojik Şiddet)'e Maruz Kalma Düzeyleri" konulu çalışmasında, Çanakkale ilinde 2007-2008 eğitim-öğretim yılında toplam 72 ortaöğretim okulu ve bu okullarda görev yapan 761 öğretmen üzerinde araştırma yapılmıştır. İlgili çalışmada okul yöneticisi ve öğretmenlerin kendini gösterme olanaklarının kısıtlanması, sık sık sözlerinin kesilmesi, jestler veya bakışlarla rahatsız edilmesi, iletişim kurmaktan kaçınılması, toplantılardan veya sosyal organizasyonlardan dışlanması, önyargılı ve olumsuz düşüncelerle değerlendirilmesi konusunda yıldırma davranışlarının daha fazla olduğu belirtilmiştir. Ayrıca bayan öğretmenlerin kendilerini rahatsız eden imalı ifadeler ve jestlere maruz kalırken, erkek öğretmenlerin kendini gösterme olanaklarının kısıtlanması konusunda yıldırmaya uğradıkları belirtilmiştir.

Demirel'in (2009) "Psikolojik Taciz Davranışının Kamu Kurumları Arasındaki Karşılaştırılması Üzerine Bir Araştırma" konulu çalışmasında, üç kamu kurumu (Sağlık, Eğitim, PTT) işgörenlerinin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının tespit edilmesi ve kamu kurumları açısından karşılaştırılmasına yönelik bir araştırma yapılmıştır. Bu araştırma sonucunda kamu çalışanlarının iletişim düzenine, sosyal ilişkilerine, itibarlarına, mesleki durumlarına ve sağlıklarına yönelik çeşitli yıldırma davranışlarının olduğunu tespit etmiştir.

Eğerci'nin (2009) "İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikoşiddetin (Mobbingin) Örgütsel Güven Düzeyine Etkisi" konulu çalışmasında Sakarya ilinde bulunan ilkokullarda görev yapan 385 öğretmen üzerinde

araştırma yapılmıştır. Araştırmada okullarda yıldırma davranışlarının görülme sıklığı arttıkça çalışanların kuruma olan güven düzeylerinin azaldığı saptanmıştır. Ayrıca araştırma sonucunda sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyinin branş öğretmenlerine göre daha fazla olduğu ve branş öğretmenlerinin de maruz kaldıkları yıldırma düzeyinin sınıf öğretmenlerine göre daha fazla olduğu ortaya konmuştur.

Kılıç'ın (2009) "Öğretim Kurumlarında Psikolojik Şiddet: Şanlıurfa'da Vaka Çalışması" konulu çalışmasında, 2007-2008 akademik yılında Şanlıurfa'da görev yapan 310 öğretmen üzerinde araştırma yapılmıştır. İlgili araştırmada öğretim kurumlarında meydana gelen yıldırma vakalarını incelenmiş ve çalışma. 23 maddeden oluşan ölçekle öğretmenlerin hangi sıklıkla yıldırma yaşadıkları araştırılmıştır. Araştırmadan elde edilen diğer sonuçlar şu şekildedir: evli olmayan kişilerin evlilere göre daha fazla yıldırma maruz kaldığı aynı zamanda kariyersiz ve kariyerli öğretmenlerin de orta kariyerli meslektaşlarına göre daha fazla yıldırma davranışları yaşadığı belirtilmiştir.

Koç ve Urasoğlu'nun (2009) "Ortaöğretim Öğretmenlerinde Mobbing: Cinsiyet Yaş ve Lise Türü Değişkenleri Açısından İncelenmesi" konulu çalışmalarında, orta öğretim öğretmenlerine yönelik uygulanan yıldırma (mobbing) araştırılmış ve daha çok öğretmenlerin yaşam kalitesine yönelik olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca araştırmada erkek öğretmenlerin ve 25 yaşın altındaki öğretmenlerin daha fazla yıldırma (mobbing)'ya maruz kaldığı ve özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin devlet okullarında çalışan öğretmenlere göre daha fazla yıldırma (mobbing)'ya maruz kaldığı belirtilmiştir.

Orhan'ın (2009) "Akademisyenlere Uygulanan Psikolojik Taciz'in (Mobbing) Nedenleri ve Etkileri: Mustafa Kemal Üniversitesi Örneği" konulu çalışmasında, Mustafa Kemal Üniversitesi'ndeki 229 öğretim elemanı üzerinde araştırma yapılmıştır. İlgili araştırmada yaş, cinsiyet, unvan, fakülte ve medeni hal olarak belirtilen beş boyutun sosyal münasebetlere, kişinin sosyal görünüşüne, meslek kalitesine ve yaşam durumuna, sağlığa ve son olarak duygusal taciz olarak belirtilen altı alt boyutunu incelemiştir. Yapılan araştırma sonucunda 31-35 yaş arasında ve boşanan kişilerin yıldırma etkilenme oranlarının diğer bireylere göre daha fazla olduğunu saptanmıştır.

Özen'in (2009) "Rehber Öğretmenlerin Okul Ortamında Algıladıkları Yıldırma Davranışlarının Çok Boyutlu İncelenmesi" konulu çalışmasında, 2008-2009 Eğitim Öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı İstanbul İli Anadolu Yakası'nda bulunan devlet ilköğretim okullarında görev yapmakta olan 455 rehber öğretmen üzerinde araştırma yapılmıştır. İlgili araştırmada en çok yıldırma davranışı uygulayanların % 46,4'ü erkek, % 45,4'ü yönetici pozisyonunda, % 58,5'ü evli ve % 30,1'i kurumda çalışma süresi 6-10 yıl süreye sahip bireyler olduğu saptanmıştır.

Zorlu'nun (2009) "Çalışanların Mobbing Davranışı Karşısındaki Tutumları İle Kişilikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu çalışmasında, 2008-2009 öğretim yılında İstanbul ili Fatih ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan 114 öğretmen üzerinde araştırma yapılmıştır. İlgili araştırma sonucunda çalışanların yıldırma davranışları karşısındaki tutumları ile kişilikleri arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır.

Yaman ve diğerlerinin (2010) "İşyerinde Psiko şiddet, Motivasyon ve Huzur: Öğretmenler Çok Şey mi Bekliyor? Psiko şiddet Mağduru Öğretmenler Üzerine" konulu çalışmalarında, öğretmenlerin sadece yönetici tarafından değil aynı zamanda meslektaş, veli, öğrenci ve hizmetli tarafından da yıldırma maruz kaldığı ortaya konmuştur. Ayrıca araştırmada psiko şiddete ilişkin; ayrımcılık, iletişim engelleri, aşağılanma ve az da olsa sözel cinsel tacize uğradıkları saptanmıştır. Araştırmada

öğretmenler, yıldırmaya maruz kalmalarının altında yatan nedenlerin; olaylara seyirci kalmamak; tecrübesizlik; hoşgörölü olmak; alttan almak; hazır cevap olamamak; ezilebilir hissi vermek ve alçakgönüllölük/tevazu göstermek olduğunu ileri sürmüşlerdir.

Çivilidağ ve Sargın'ın (2011) "Farklı Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerde Psikolojik Taciz (Mobbing): Antalya İli Örneği" konulu çalışmasında; okul türü ve cinsiyet değişkenine göre işyerinde yıldırma (mobbing) puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılık göstermediği saptanmıştır. Ancak yıldırma (mobbing)'nın sosyal ilişkilere saldırı boyutunun mesleki kıdem değişkenine göre 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin işyerinde daha düşük mesleki kıdeme sahip öğretmenlere göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Kaya'nın (2014) "Ortaöğretim kurumlarında görev yapan beden eğitimi ve bazı branş öğretmenlerinin duygusal taciz (mobbing)'e ilişkin algı düzeylerinin karşılaştırılması (Kütahya ili örneği)" konulu çalışmasında, Kütahya İli ortaöğretim kurumlarında beden eğitimi, edebiyat, tarih, coğrafya, yabancı dil, felsefe alanında çalışan 462 öğretmen üzerinde araştırma yapılmıştır. Araştırmada ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yıldırmaya yönelik görüşlerinde branşlarına göre farkın olmadığı tespit edilmiştir.

Öntürk'ün (2015) "Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında Görev Yapan Akademik Personelin Mobbinge Maruz Kalma Durumlarının İncelenmesi" konulu çalışmasında, akademik personeller üzerinde araştırma yapılmıştır. Araştırmada akademik personelin sahip oldukları unvanla yıldırmaya maruz kalma durumları arasında anlamlı farklılıklar olduğu saptanmıştır. Buna göre, en fazla yıldırmaya maruz kalan akademik personelin araştırma görevlileri oldukları belirlenmiştir.

Boztepe'nin (2016) "Öğretmenlerin Psikolojik Şiddet (Mobbing) Algıları İstanbul İli Anadolu Yakasında Bulunan Resmi İmam Hatip Liselerinde Bir Tarama" konulu çalışmasında, 332 öğretmen üzerinde araştırma yapılmıştır. Araştırmada alınan verilere göre, öğretmenlerin en çok ayda bir yıldırmaya maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin en çok "Kendisini göstermesini ve iletişimi engelleme" boyutunda yıldırmaya maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Bununla birlikte en çok uygulanan yıldırma davranışlarının öğretmenlerin kişisel özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini incelediğimizde, cinsiyet, medeni durum, yaş, hizmet süresi ve çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre farklılık göstermediği, yalnızca "Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor" davranışında çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Alğan'ın (2017) "Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Yıldırma (Mobbing) Eylemlerine İlişkin Algılarının Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi (Erzurum İli Örneği)" konulu çalışmasında, Erzurum ili merkez ilçelerinde görev yapan 265 beden eğitimi ve spor öğretmeni arasından gönüllölük esasına dayalı olarak tesadüfi örneklem yöntemi ile seçilen 204 birey üzerinde araştırma yapılmıştır. İlgili araştırmada, yıldırma eylemlerini algılamaların öğretmenlerin cinsiyetine, öğrenim düzeylerine ve kıdemine göre farklılaştığı saptanmıştır. Bu bulgulara göre; erkek öğretmenler kadın öğretmenlerden daha fazla yıldırmaya maruz kalmaktadırlar. Ayrıca Yüksek Lisans/Doktora eğitimi almış öğretmenlerin diğerlerine göre daha fazla yıldırmaya maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Araştırma da 2-8 yıl arası kıdemdeki öğretmenlerin yıldırma eylemlerine daha fazla maruz kaldıkları saptanmıştır.

Çınar ve Akpunar'ın (2017) "Mobbing ve İş Performansına İlişkin Öğretmen Algılarının Çeşitli Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi" konulu çalışmalarında, Elazığ il merkezindeki liselerde görev yapan 76 öğretmen üzerinde araştırma

yapılmıştır. Araştırma eğitim örgütlerinde çalışan öğretmenlerin mobbing ve iş performansına ilişkin algılarını belirlemek ve bunları çeşitli değişkenlere göre değerlendirmek amacıyla yapılmıştır. İlgili araştırmada, öğretmenlerin yıldırma ve iş performansına yönelik algıları arasında cinsiyet, dini inanç, siyasi görüş, etnik mensubiyet ve branş değişkenlerine göre anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Ancak öğretmen algıları arasında eğitim düzeyi ve medeni durum değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Çalışmada ayrıca, öğretmenlerin, eğitim düzeyi yükseldikçe yıldırma konusundaki farkındalıklarının da yükseldiği saptanmıştır.

Elkiran'ın (2017) "Akademisyenlerin Algıladıkları Yıldırma (Mobbing) Davranışları İle Yöneticilerin Liderlik Davranışları Arasındaki İlişki" konulu çalışmasında; 2015-2016 yıllarında ARBİS veri tabanına kayıtlı olan akademisyenlerden ölçme araçlarına yanıt veren 1350 üzerinde araştırma yapılmıştır. Araştırmada akademisyenlerin algıladıkları yıldırma davranışları ile yöneticilerin liderlik davranışları arasında zayıf düzeyde negatif anlamlı ilişki ortaya çıkmıştır. Araştırmada akademisyenlerin yıldırma davranışları algısı düşük düzeyde çıkmıştır. Yıldırma davranışlarında yer alan "toplam etki" alt boyutunun akademisyenlerin en fazla etkilendikleri maddeleri içerdiği görülmüştür. Akademisyenlerin yöneticilerin liderlik davranışlarına ilişkin verdikleri yanıtlarda ise orta düzeyde liderlik davranışlarını algıladıkları sonucu çıkmıştır. Bu sonuç, araştırmada temel alınan liderlik teorilerinden durumsal liderlik yaklaşımında, "liderler duruma göre farklı şekillerde davranabilir" ilkesini doğrulayan bir sonuçtur. Liderlik davranışlarının alt boyutlarına bakıldığında emredici liderliğin "katılıyorum" düzeyinde algılandığı görülmüştür. Bu sonuç, literatürde birçok modern liderlik yaklaşımının ortaya konmuş olmasına karşın ülkemizde hala klasik bir yöntem olan "emredici liderlik" in daha fazla uygulandığını göstermektedir. Liderlik yaklaşımında çıkan sonuç ve yıldırma davranışları ölçeğine verilen cevapların sonucunun değerlendirmesine bakıldığında liderlik davranışının arttıkça yıldırma davranışı algısının azaldığı sonucuna varılmıştır.

Serin'in (2017) "İlkokul Öğretmenlerinin Maruz Kaldıkları Yıldırma (Mobbing) Eylemlerinin Branş Yönünden İncelenmesi" konulu çalışmasında, Mersin ili merkez ilçelerinde (Toroslar, Akdeniz, Yenişehir, Mezitli) bulunan ilkokullarda görev yapan 484 öğretmen üzerinde araştırma yapılmıştır. Araştırmada yıldırmaya maruz kalma durumlarında branş açısından bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

2.2.Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Yıldırma (mobbing), aslında iş yaşamında her zaman var olan, ancak yakın bir zamanda adlandırılan bir olgudur. Günümüzde ise önlenmesi için uluslararası mücadeleler yapılmaya başlanmış ve giderek önem kazanmıştır. Uluslararası düzeyde yapılan bütün araştırma sonuçlarının ortak noktası, yıldırma (mobbing) mağdurlarının, diğer şiddet ve taciz mağdurlarından sayıca çok daha fazla oldukları doğrultusundadır (Tınaz, 2008).

Leymann (1996), yıldırma (mobbing) olgusunu, iş yerindeki mağdurlar üzerinden tanımlamıştır. Sonraki süreçte, mobbing: Psychotetror at the Workplace and How You Can Defend Yourself; The Nnv Mobbing Report: Experiences and Initiatives, Ways Out and Helpjul Advice (Mobbing: İşyerinde Psiko-terör ve Kendinizi Nasıl Korumabilirsiniz; Yeni Mobbing Raporu: Deneyim ve Girişimler) gibi altmışın üzerinde makale ve kitabı yayınlanmıştır.

Yıldırma (mobbing) olgusuna ilişkin yabancı yazında daha pek çok çalışma yer almaktadır fakat bu bölümde yıldıırma (mobbing) olgusunu ortaya koymaya çalışan birkaç örnek araştırmaya yer verilmiştir.

Bu doğrultuda araştırmaların somut göstergelerine bakıldığında;

a) Psikolojik şiddete maruz kalanların % 62'si kısa ya da uzun süreli tedavi görüyor.

b) Dünyada çalışanların % 81'i yöneticilerinden, yüzde % 58'i iş arkadaşları tarafından yıldıırma davranışlarına maruz kalıyor.

c) İsveç'te yapılan bir araştırmada, 55 yaş ve üzeri tüm işgücünün % 25'lik bir bölümünün duygusal zorbalık nedeniyle erken emekliye ayrıldığı tespit edildi.

d) İngiltere'de çalışanların % 54'ü, Almanya'dakilerin % 11'i bildirilmiş mobbing mağduru. Uluslararası Çalışma Örgütü Raporu'na göre bazı meslek gruplarında çalışanların %95'i bu saldırıya maruz kalıyor (14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi).

e) İskandinav Ülkeleri'nde yapılan çalışmalar ise, yıldıırmanın yöneticilerden çok aynı düzeydekiler arasında olduğunu ortaya koymaktadır.

f) Yapılan bir diğer araştırma ise, çalışanların % 81'inin yöneticileri tarafından, %58'inin ise, iş arkadaşları tarafından yıldıırmaya maruz kaldıkları, yaş dağılımı açısından incelendiğinde ise, yaşlı çalışanların, genç çalışanlardan daha fazla oranda yıldıırmaya maruz kaldıkları görülmektedir.

g) İsveç istatistikleri, yüksek düzeyde yıldıırmaya maruz kalan işçilerin, erken emeklilik eğilimine girdiğini göstermektedir. Emeklilerin 3/4'ünün yoğun bir yıldıırmaya maruz kaldığını belirtmektedirler.

h) Almanya, Avusturya ve İngiltere'de yapılan çalışmalarda, bir üstü tarafından şiddete maruz kalma oranının % 70 ile % 80 arasında olduğu ve üstleri tarafından yıldıırmaya uğrayanların daha fazla zarar gördüğü ileri sürülmektedir (Kök, 2006b).

Paolt ve Merilte'nin 1996 tarihli ikinci ve 2000 tarihli üçüncü Avrupa İş koşulları raporlarında, mobbing ile ilgili risk sektörleri araştırılmıştır. Araştırmada özellikle % 14 gibi bir oranla kamu sektörü, özel ve üçüncü sektörlerle göre mobbing konusunda başı çekmektedir. Bunun nedeni kamu sektöründe akışkanlığın ve devingenliğin daha az olması ve değişime karşı daha dirençli bir örgütlenmenin varlığının mobbing için ideal bir ortam oluşturmastır. İnsan kaynağına yoğun ihtiyaç duyan hizmet sektörlerinin başında yer alan ulaşım, iletişim, otel ve restoran, eğitim ve sağlık gibi alanlarda iş görenlerin % 12 'si mobbing ile yaşamak zorunda kalmaktadır (Yücetürk ve Öke, 2005).

Öte yandan Hubert ve Veldhoven (2001) Hollanda'da iş yerlerinde istenmeyen davranışların ve mobbingin hangi sektörler üzerinde yaygın olarak etkili olduğunu belirlemeye yönelik olarak yaptıkları araştırmada ise; eğitim alanında çalışanlar arasında yıldıırma yaşamak zorunda kalanların oranının Avrupa İş koşulları raporlarından çok daha yüksek olduğu görülmektedir. Araştırmalarında bu oran % 37,3 olarak belirtilmiştir.

Yine eğitim alanında yapılmış, Litvanya'da 475 ortaöğretim öğretmeninin katılımıyla gerçekleşmiş başka bir araştırmada ise; katılımcıların % 2,6'sının bir önceki altı ay içinde kendilerini zorbalık mağduru olarak algıladıklarını, % 23'ü zaman zaman zorbalığa uğradıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca iş yerinde yaşanan yıldıırmanın katılımcıların sağlıkları üzerindeki etkileri de araştırmacılar tarafından araştırılmıştır. Araştırmanın sonucunda katılımcıların önceki altı ay içerisinde bir hekim tarafından tanısı koyulan bazı hastalıkları üzerinde yıldıırmanın önemli bir etkisi olduğu bulunmuştur (Malinauskiene ve diğ., 2005).

Benzer şekilde Spratlan (1995) Amerika’da 806 akademisyen üzerinde yaptığı araştırmada da, Malinauskiene ve arkadaşlarının (2005) belirttikleri oranda (% 23) akademisyenlerin işyerlerindeki ilk 18 ay boyunca kötü muameleye maruz kaldığı saptanmıştır. Bu oranları öğrenciler açısından ele alan Olweus (1993), araştırmasında ilk ve orta dereceli okullarda ki öğrencilerin % 15’nin, okulda zorba veya mağdur olarak bu olgunun içinde yer aldığını gözlemlemiştir (Çomak, 2011).

Okulda bu olgunun içinde yer alan kişilerin çalışma hayatlarında işyerindeki mağduriyet ile okuldaki yıldırma rolleri arasında bir ilişkinin olup olmadığını, mağdurun okuldaki başa çıkma yöntemlerinin etkisini ve cinsiyet farklılıklarını saptamak amacıyla Smith ve ark. (2003) İngiltere’de değişik işyerlerinde çalışan 5288 kişiden veriler toplanarak okul deneyimleri (yıldırma ile başa çıkma stratejileri) ve iş yerindeki yıldırma sorularına verilen cevaplar analiz edilmiştir. Sonuç olarak işyerindeki mağduriyet ile okuldaki yıldırma deneyimleri arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Okulda iken hem saldırgan hem de kurban durumunda olan kişilerin işyerinde mağdur olma olasılıkları oldukça fazla bulunmuştur. Okulda iken mağdur konumunda olup ta çeşitli başa çıkma stratejileri geliştiren (yıldırma ile dalga geçme, umursamama) bireylerin, işyerinde de aynı stratejileri uyguladıkları tespit edilmiştir. Ayrıca okulda mağdur konumunda olanların işyerinde daha fazla risk altında oldukları bulunmuştur. Araştırmada kadınların işyerinde mağduriyetlerinin daha fazla olduğu bulunurken, okulda bu rolle ilgili bir ilişki saptanamamıştır.

James ve ark. (2008) ise; bu olguyu iki ayrı zaman diliminde incelemişlerdir. “Bullying Behaviour In Secondary Schools: What Roles Do Teachers Play” adlı çalışmalarında okullardaki yıldırma olaylarında öğretmenlerin rolünü araştırmışlardır. 2003 yılında yapılan 1. Çalışmaya 2300 öğrenci katılmıştır. 2005’ ta tekrarlanan 2. Çalışmaya ise 919 öğrenci katılmıştır. 1. Çalışmada öğrencilerin % 30,8’i öğretmenlerin kendilerine yıldırma uyguladığını, % 28,2’si ise öğretmenlerine yıldırma uyguladıklarını söylemişlerdir (% 33,9’u erkek öğrenci). 2. Çalışmada ise öğrencilerin % 30,7’si öğretmenlerin kendilerine yıldırma uyguladığını, % 16,3’ü ise öğretmenlere yıldırma uyguladıklarını kabul etmişlerdir (% 22,1’i erkek öğrenci).

Öğretmenlerin ele alındığı Ellis ve Shute’un (2007) yapmış olduğu çalışmada ise, ahlaki yönelimin, öğretmenin yıldırmaya verdiği cevabı öngörüp göremediğini; Bir olayın algılanan ciddiyetinin, yıldırmaya verilen tepkinin yumuşatılmasındaki rolünü; öğretmenlerin olaya karışıp karışmama konusunda karar verirken önemli olan faktörleri açıklamayı amaçlamışlardır. Araştırmaya İlk, Orta ve Yüksekokul öğretmenlerinden 57 erkek, 67 kadın olmak üzere 127 kişi katılmıştır. Öğretmenlerin ahlaki tavırları yıldırmaya verdikleri cevabı etkilemekle birlikte olayın ciddiyeti de çok önemlidir. Yıldırma davranışlarına verdikleri cevap hem kuralcı/yaptırım uygulayıcı (% 46), hem de problem çözmeye yöneliktir (% 40). Yıldırmaya korumacı ahlaki yönü olan öğretmenlerin problem çözücü cevaplar verdiği, adaletli ahlaki yönü olan öğretmenlerin ise kuralcı ve yaptırımcı cevaplar verdiği saptanmıştır.

Eğitim alanında yapılan bir başka araştırma da ise; öğretmenler, yöneticiler tarafından “orda yokmuş gibi davranılarak” ve “haksızca eleştirilerek” yıldırdıklarını, öğretmenler tarafından ise “hakkında dedikodu yapılarak” ve “partiler ve toplantılar gibi sosyal etkinliklerden dışlanarak” yıldırdıklarını belirlemişlerdir. Ayrıca mağdur öğretmenlerin okula daha fazla devamsızlık yaptıkları saptanmışlardır. İşgörenlerin sağlığını etkileyen bu davranışlar aynı zamanda örgütün amaçlarını gerçekleştirmedeki verimliliğini de olumsuz yönde etkilemektedir (Dick ve Wagner, 2001).

Bu araştırmayı destekler şekilde, Davenport ve arkadaşları (2003), yıldırmının (mobbing) çalışanlar üzerinde; stres, psikolojik rahatsızlıklar, kazalar, sakatlıklar, tecrit

edilme, ayrılık acıları, mesleki kimlik ve arkadaşlıkların kaybı, işsizlik, iş arama, taşınma, işsizlik maliyeti, kapasite altı çalışma, tedavi masrafları, ailevi sorunlar yaşama ve gelir kaybı gibi etkiler oluşturduğunu ortaya koymuşlardır. Örgütler üzerinde ise; tedavi ve kaza masrafları, avukatlık ücretleri, çatışma, hastalıklı örgüt kültürü, kısıtlanmış yaratıcılık, hastalık izinlerinin artması, yüksek işgören devir hızı, düşük verim, uzmanlık kaybı, çalışanlara tazminat ödeme gibi olumsuz etkilerinin olduğu sonucuna varmışlardır.



3. KURAMSAL AÇIKLAMALAR

Bu bölümde yıldırma kavramı, yıldırma kavramının tarihsel arka planı, yıldırma süreci, iş yerinde yıldırma nedenleri, yıldırma türleri, yıldırmanın etkileri ve yıldırma ile başa çıkma yöntemleri konularıyla ilgili alan yazınına yer verilmiştir.

3.1. Yıldırma (Mobbing) Kavramı

Örgütlerde bazen açık bir şekilde bazen ise, kapalı bir şekilde olmak üzere pek çok çatışma türü görülür. Bu çatışmalar, işgörenlerin stres ve kaygı yaşamasına neden olur. Son yıllarda gündemde olan bu çatışma ve ruhsal taciz türüne yıldırma (mobbing) adı verilmektedir. Latince “kararsız kalabalık” anlamına gelen “mobile vulgus” sözcüklerinden türeyen “mob” fiili, “ortalıkla toplanmak, saldırmak veya rahatsız etmek” anlamına gelmektedir. Mob kökünün İngilizce eylem biçimi olan mobbing ise; psikolojik şiddet, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı verme anlamlarını taşımaktadır. Mobbing literatüre yeni giren bir kavram olmasından dolayı, Türkçe karşılığı konusunda henüz bir isim bulunamamakta ve bir terminoloji sorunu yaşanmaktadır. Bu nedenle mobbing üzerine araştırma yapanlar, bu olguyu tek bir sözcükle ifade etmek yerine, mobbing kavramının Türkçe karşılığı olarak “iş yerinde psikolojik taciz”, “işyerinde psikolojik-terör”, “işyerinde psikolojik şiddet”, “işyerinde duygusal taciz”, “işyerinde moral taciz”, “işyerinde manevi taciz”, “işyerinde zorbalık”, “yıldırma” ve “işyerinde yıldırmaya yönelik psikolojik saldırı” sözcüklerinin kullanarak yaygınlaştırmıştır” (Çobanoğlu 2005; Tınaz, 2006).

Bu kavram için Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlük ve Yazım Kılavuzu Çalışma Grubunca “bezdiri” karşılığı önerilmiştir. Bu karşılık “İş yerlerinde, okullarda vb. topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını düzenli olarak engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama, gözden düşürme” anlamlarına gelmektedir. Buna karşılık yapılan çalışmalarda kavram, ofis içinde dışlamak (aynı odada), psikolojik baskı kurmak, hakların gasp edilmesi, kötü davranmak, tahakküm etmek, duygusal saldırı, ayrımcılık, örgütsel yıldırma, manevi iş yeri işkencesi, iş yerinde duygusal linç, iş yerinde psikolojik terör, işyeri travması, iş yerinde zorbalık, çalışma ortamında psikolojik taciz, iş yerinde duygusal saldırı, iş yerinde yıldırma, duygusal taciz, işyeri sendromu, iş yeri eziyeti, psikoşiddet, örgütsel baskı, iş yerinde psikolojik azap, iş yerinde yalıtma, ruhsal taciz, rahatsız etme, iş yerinde sıkıntı verme, iş yerinde dışlama, iş yerinde bezdirme, iş yerinde bunaltma, iş yerinde bıktırma, iş yerinde aşağılama, iş yerinde psikolojik işkence, örgütsel taciz gibi anlamları taşımaktadır (Gün, 2010). Bu çalışmada yıldırma (mobbing) sözcüğü tercih edilmiştir.

Yıldırma kavramı öncelikle İskandinav ülkelerinde, Almanca konuşulan ülkelerde, Hollanda ve bazı Akdeniz ülkelerinde kullanılırken, zorbalık (bullying) çoğunlukla İngilizce konuşulan ülkelerde kullanılmaktadır (Einarsen, 2000 akt: Okçu, 2011). Fakat bu terimler arasında ince farklılıklar mevcuttur. Yıldırmandan söz edildiği zaman akla zorbalık (bullying) olaylarında olduğu gibi fiziksel bir şiddet gelmemelidir. Yıldırma fiziksel olmayan, duygusal saldırganlık veya duygusal taciz eylemleri içermektedir. Yıldırma davranışlarında iş yerindeki cinsel olmayan tacizler bulunurken; zorbalık (bullying) ise fiziksel saldırganlık ve tehdit vardır ve çoğunlukla okul gruplarındaki çatışmalarda kullanılmaktadır. Zorbalık (bullying) daha ziyade kaba davranış ve sözler olarak uygulanırken; yıldırma (mobbing) her tür küçük düşürücü, incitici tutum ve davranışları kapsar ve psikolojik ve duygusal şiddeti ifade etmektedir. Ayrıca yıldırma kavramı, zorbalık (bullying) ve taciz (harassment) gibi kavramlardan

ayrıştırırken, araştırmada kullanılan yöntemleri farklılaştırarak ayırt etme yoluna gidilmiştir. Örneğin bazı zorbalık (bullying) araştırmalarında saldırganın kişiliği ve saldırganlık düzeyi zorbalık nedeni kabul edilirken, yıldırmanın nedenleri daha çok iş çevresindeki faktörlerle açıklanmıştır (Cemaloğlu ve Ertürk, 2007; Leymann, 1996; Tınaz, 2006; Davenport vd., 2003; Gökçe, 2008).

Leymann yıldırma davranışlarının aslında günlük hayatta çok sık rastlanır olduğuna dikkat çekmiştir ve 1984 yılında İsveç'te yıldırma (mobbing) davranışlarını tanımlarken bu davranışların bir tür iş yeri terörü olduğu vurgulamıştır. Bu terör bir ya da birkaç kişinin tek bir kişiye sistemli olarak yönettikleri etik dışı iletişim ve düşmanca davranışlardan oluşmaktadır (Leymann, 1996). Bu davranışlarla çalışanlara manevi baskı uygulayarak veya onları hataya sevk ederek kendi konumunu güçlendirmeye çalışmak ve rakiplerinden kurtulmaktır. Yıldırma (mobbing); işyerinde çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi olumsuz davranışlardır (Tutar, 2004; Baykal, 2005; Tınaz, 2006). Tüm bu olumsuz davranışları, Leymann (1996); yıldırma sosyal etkileşim yoluyla bir bireye bir ya da birden fazla şahıs tarafından günlük temele dayalı aylarca süren bir dönemde saldırılması ve bunun sonucunda, kişiyi potansiyel olarak yüksek kovulma riskiyle çaresiz duruma getirilmesidir, şeklinde tanımlamıştır. Moayed ve arkadaşlarının (2006) tanımı ise; bir ya da daha fazla kişinin, iş yerinden kaynaklanan çatışmaları normal yollardan çözemedikleri durumda, bir ya da daha fazla kişiye karşı uzun zamanlı ve tekrarlayan düşmanca tavırlar göstermesi, sonuç olarak kurbanların performans ve sağlıklarının olumsuz olarak etkilenmesi şeklindedir (Akt. Minibaş ve İğdil, 2009).

Ülkemizde ise; Çobanoğlu (2005), “İş yerindeki kişiler üzerinde sistematik baskılar yaratarak, ahlak dışı yaklaşımlarla çalışanların performanslarını ve dayanma güçlerini yok etmek suretiyle işten ayrılmalarını sağlama” olarak tanımlamaktadır. Bir başka tanım ise Gökçe (2008) tarafından şu şekilde yapılmıştır: 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 bırakılmasıdır. Gürhan (2013) ise, bütün bu eylemlerle bireyi kendisini yalnız, yetersiz, beceriksiz, toplumda sevilmeyen, istenmeyen ve yer edinemeyen bir kişi gibi hissetmeye yönlendirilen ve böylece bulunduğu toplum içinde itibarsızlaştırılmaya çalışılan sonuçta bireyi istifa veya öz kıyımına neden olan (küçük düşürme, dedikodu, kinaye, ima, şiddet, taciz, duygusal istismar vb. kötü davranışlar) uygulamaların tamamıdır şeklinde ele almıştır. Ancak yıldırma; kişiye yönelik, kişinin yaşı, ırkı, cinsiyeti, dini uyruğu, sakatlığı veya hamileliği gibi herhangi bir sebebe dayalı belirgin bir ayrımcılık olmaktan çok taciz, rahatsız etme ve kötü davranış yoluyla herhangi bir kişiye yönelen saldırganlıktır. Kişiyi iş yaşamından dışlamak maksadıyla kasıtlı olarak yapılır (Davenport vd., 2003).

3.2. Yıldırma (Mobbing) Kavramının Tarihsel Arka Planı

Yıldırma (Mobbing), iş yaşamında her zaman var olmuş ama yakın zaman kadar adlandırılmamış bir olgudur ve bu olgu ilk olarak 1960'lı yılların başlarında hayvanların birbirlerine olan davranışlarını inceleyen “Avustralyalı bilim adamı etholog Konrad Lorenz”, hayvanların kendi aralarında veya dışarıdan gelecek bir tehlikeye karşı uyguladıkları taciz davranışı olarak belirtmiştir. Lorenz'in bu kelimeyle tasvir etmeye çalıştığı şey, küçük hayvan gruplarının büyük bir hayvana karşı toplu şekilde atağa kalkma durumuydu (Tınaz, 2006). 1970'li yıllara gelindiğinde, bu terim İsveçli Doktor

Peter Paul Heinemann, çocuklarda, diğer çocuklara yönelik olarak sergilenen, genelde zorbalık, kabadayılık ve istismar biçimindeki davranışları araştırmıştır ve bu konuda “Mobbing: Çocuklar Arasında Grup Şiddeti” adlı kitap yazmış ve 1972 yılında İsveç’te yayınlamıştır (Davenport vd., 2003). İki kullanımda da ortak olan nokta, grup oluşturan bireylerin tek kalmış bir bireye zarar vermesiydi.

Günümüzdeki örgütlerdeki yıldırma kavramına benzer bir şekilde Brodsky 1976 yılında yayınladığı “The Harrassed Worked” adlı kitabıyla taciz sözcüğünü kullanmıştır. Brodsky’e göre taciz, başkalarını yıpratmak, eziyet etmek, engellemek ve tepki almak için tekrarlanan ve devamlılık gösteren ve yöneldiği kişi üzerinde baskı yaratan, kişiyi korkutan ve yıldıran davranışlardır (Çobanoğlu, 2005). Bu olgu üzerine ilk geniş çaplı araştırma ise, 1983 yılında Norveç’te yapılmıştır. Ergenlik çağındaki üç gencin intihar etmesi üzerine, dönemin Milli Eğitim Bakanı çok geniş çaplı bir inceleme başlatmıştır. İncelemeyi Profesör Doktor Dan Olweus idare etmiş ve okullardaki zorbalık ve kurbanların durumlarını ortaya çıkarmaya çalışmıştır. Bu incelemede olguyu tanımlamak için zorbalık anlamına gelen “bullying” terimi kullanılmıştır (Yavuz, 2007).

Yıldırma (mobbing) olgusu ilk kez 1988’de medyada işlenmiştir. İngiliz gazeteci Andrea Adams, BBC’de yapılan programlarda yıldırma (mobbing) olgusuna kamuoyunun dikkatini çeken ve medyada işleyen ilk isimdir. Daha sonra yaptığı çalışmalarını 1992’de “Bullying at Work: How to Confront and Overcome” (İşyerinde Bullying: Nasıl korunulabilir ve Üstesinden Gelinir?) kitabında yayınlamıştır. Adams, “bullying” terimini sürekli kusur bulma ve bireyleri küçük düşürme anlamında kullanmaktadır. Bunun sebebi olarak da böyle bir ortama sessiz kalan yönetim anlayışının varlığını göstermektedir (Koç ve Urasoğlu Bulut, 2009). Her ne kadar medyada işlense de örgütlerde yaşanan yıldırmaya ilk dikkat çeken bilim adamı da Leymann’dır. Leymann, örgütlerde yetişkinler arasında bireylerin, diğerlerine zarar vermek amacıyla başvurduğu sistematik saldırganlığı anlatmak için yıldırma kavramını kullanmıştır ve 1996 yılında bu kavramı bir ya da birden fazla kişinin genellikle bir kişi ile sistematik olarak (en az haftada bir), uzun dönemde (en az altı ay) düşmanca ya da etik olmayan iletişim kurması ve devam eden bu iletişim sonucunda, düşmanca davranışlara maruz kalan kişinin kendini yardıma muhtaç ve savunmasız hissetmesi şeklinde tanımlanmıştır (Davenport ve diğ., 2003; Tınaz, 2011).

Yıldırma olgusunun Türkiye’deki tarihsel arka planı ise çok daha yenidir. Yıldırma üzerine ilk yayın, 2003 yılında Noa Davenport, Ruth Distler Schwartz ve Gail Pursell Elliot’ın “Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace” adlı kitabı, “Psikoşiddet: İşyerinde Duygusal Taciz” adıyla Osman Cem Önerioy’un çevirisi ile çıkmıştır. Sonrasında bunu, 2005 yılından itibaren Çobanoğlu, Tutar, Baykal, Tınaz, Minibaş-Poussard, İdiğ-Çamuroğlu, Güngör, Gün, Eren ve Demir’in alana ilişkin yazmış olduğu kitaplar izlemiştir. Bu arada üniversitelerin iş yerinde yaşanan yıldırmaya ve benzeri davranışları incelemeye yönelik ilgileri de artmıştır (Erdoğan, 2012).

3.3. Yıldırma (Mobbing) Süreci

Yıldırma kavramı çalışma hayatının başladığı günden bu yana var olan fakat tanımı konusunda ortak bir sonuca ulaşılmayan bir kavramdır. Bununla birlikte işyerinde yıldırmaya maruz kalan bazı insanlar, bunu işyerinde meydana gelen rutin anlaşmazlıklar veya günlük sorunlar olarak kabul etmektedirler. Bu da araştırmaları yanıltmakta ve teşhisin konulmasını zorlaştırmaktadır (Ertürk, 2005). Ayrıca Tınaz, (2006) Türkiye’de yıldırmının bilinmemesini insanların ne yaşadığının farkında olmamasına bağlamakta ve bunu yıldırmayla mücadelede en önemli hususun, soruna

ilişkin farkındalığın, mağdurun kendisi tarafından olduğu kadar; işveren, iş arkadaşları ve nihayet tüm toplum tarafından önemsenmesi gerektiğini belirtmektedir. Çünkü yıldırma sadece iş yaşamında değil aynı zamanda günlük yaşam içinde, birine karşı cephe oluşturma, küçük düşürücü hareketlerde bulunma, hedef aldığı kişiyi uyumsuzlukla suçlama, yalnızlaştırarak bunaltma ve kötü niyetli davranışlar, imalar ve dışlayıcı tutumlar biçiminde kendini gösteren bir iletişim sürecidir (Köse, 2006). Bu nedenle yıldırma (mobbing) ortaya çıktığı gibi hemen sonuçlanan bir olay değildir. Cemaloğlu'na (2007) göre, bir durumun yıldırma niteliği kazanabilmesi için olumsuz davranışların en az altı ay boyunca devam ediyor olması gerekmektedir. Devam ettiği bu sürede yıldırma olgusu belli aşamalardan geçer, bu aşamalarda yavaş yavaş mağduru güçsüzleştirir ve en sonunda mağdurun psikolojisini bozarak rahatsızlanmasına hatta işten ayrılmasına neden olmaktadır. Yıldırma (mobbing) süreci bakımından vurgulanması gereken esas nokta, yıldırma zaman geçtikçe acı veren rahatsız davranışlar süreci olarak meydana gelmektedir. Sinsice yavaş yavaş başlar ilk başta kendini belli etmez ama öyle hızlı ilerler ki, geri dönülmez noktada büyük hasarlara yol açmaktadır (Davenport ve diğ., 2003). Paksoy (2007) yıldırma, şiddetin soyut şekli olarak ele almış ve fiziki şiddetten daha tehlikeli bulmuştur. Üstelik yıldırma davranışlarına başvuran bireyler, amaçlarına varmada uyguladıkları davranışların daha da sarsıcı olabilmesi için başkalarını da benzer davranışlar sergilemeye ikna ederek veya korkutarak bunların desteğini kazanır. Böylece kurban birden fazla kişinin yıldırıcı davranışına maruz kalmış olur (Ertürk, 2011).

Davenport ve arkadaşları (2003), bilimsel bir ölçek kullanmadan ve görüştikleri kişiler üzerindeki değişik etkilerine bakmak suretiyle, yıldırma davranışlarını birinci, ikinci ve üçüncü olarak, üç derecede tanımlamışlardır:

Birinci derecede yıldırma: Kişi direnmeye çalışır, erken aşamalarda kaçır ya da aynı işyerinde veya farklı bir işyerinde tamamen rehabilite edilir.

İkinci derecede yıldırma: Kişi direnemez, kaçamaz, geçici veya uzun süren zihinsel ve/veya fiziksel rahatsızlıklar yaşar ve işgücüne geri dönmekte zorluk çeker.

Üçüncü derecede yıldırma: Etkilenen kişi işgücüne geri dönemez. Fiziksel ve ruhsal zarar görme, rehabilitasyonla dahi düzeltilebilecek durumda değildir ve sadece çok özel bir tedavi uygulamasının yararı olabilir.

Leymann ise yıldırma olgusunun ortaya çıkışında beş aşama belirlemiştir (Leymann, 1996):

1. Aşama: Kritik bir olayla ve bir anlaşmazlık ile karakterize edilir. Henüz yıldırma niteliği taşımaz; ama yıldırma davranışına dönüşebilir. Bu aşamada, yıldırma oluşturmaya yönelik her hangi bir çatışmanın nasıl geliştiği genellikle tam olarak bilinmemektedir.

2. Aşama: Bu aşamada; yıldırma dinamiklerinin harekete geçtiğini, saldırgan eylemler ve psikolojik saldırılar gösterir. Bu davranışlar, zamanla biçim değiştirerek kişiyi, grup içerisinde yalnız bırakıp cezalandırmaya yönelik saldırgan eylemlere dönüşebilir.

3. Aşama: Yönetim ikinci aşamada doğrudan yer almamışsa da durumu yanlış değerlendirerek, bu negatif döngüde işin içine girer. Bireyin iş arkadaşları ve yönetim, bireyin işi ile ilgili temel nitelikleri yerine, şahsi özellikleriyle ilgili hatalar bulma ve kişiyi damgalamaya yönelik açıklamalar üretmeye başlarlar. Bu aşamada yönetim, özellikle sahip olduğu iş ortamının psiko-sosyal durumunun kontrolü sorumluluğunu reddederek yıldırma sürecindeki yerini alır ve döngüye katılır (Tınaz, 2006).

4. Aşama: Bu aşama, kurbanlar zor veya akıl hastası olarak damgalandığı için önemlidir. Yönetimin yanlış yargısı bu negatif döngüye hız kazandırır. Hemen her

zaman bunun sonunda işten atılma veya zorunlu istifa vardır. Bu aşamada yıldırma mağduru; yıldırma nedeniyle karşılaştığı sorunları çözebilmek için tıbbi yardım almaya çalıştığında, işyerindeki diğer çalışanların da bu durumdan haberdar olmalarıyla yıldırma mağduru hakkında yanlış yorumlar yapılmaya başlanır. Böylelikle kişi hak etmediği halde “zor insan, paranoyak kişilik veya akıl hatası” olarak damgalanır. Buna yönetimin yargısıyla birlikte, yıldırma olgusu hakkında yeteri kadar bilgisi olmayan sağlık uzmanlarının yanlış tanıları eklenirse, yıldırma’da negatif döngü hızlanır. Mağdurun aldığı destek ve yardımlarla yeniden işine dönmesi beklenirken, genelde uzun süreli hastalık izinleriyle çalışma yaşamından uzaklaştırılması yoluna gidilir (Yavuz, 2007).

Leymann (1996), Kendisine işyerinde “zor kişiler” olarak nitelendirilen kişileri araştırdı. Araştırmanın sonucunda, bu kişilerin başlangıçta “zor” olmadığını saptamıştır. Dolayısıyla davranışlarının kalıtsal bir kişilik bozukluğu olmadığını ortaya koymuştur. İşyeri yapısı ve kültürünün, bu insanları “zor” sıfatıyla damgalandıkları ortamı yarattığını belirleyerek bu kişilerin bir kez “zor” olarak tanımlandıklarında, firma onları işten çıkarmak için başka nedenler yarattığını saptamıştır. Leymann bu durumu yıldırma olarak tanımlamıştır.

5. Aşama: İşine son verilme son aşamada kendini gösterir. Bu olayın sarsıntısı, travma sonrası stres bozukluğunu tetikler. İşten atılma sonrasında duygusal gerilim ve onu izleyen psikosomatik hastalıklar devam eder ve hatta yoğunlaşır. Bu durum, kurbanda önemli fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklara sebep olmakta ve kurbanın olağan yaşamına dönebilmesi için mutlaka yardım almasını gerektirmektedir.

3.4. İş Yerinde Yıldırma (Mobbing) Nedenleri

Farklı iş ortamlarında kendisini gösteren yıldırma eylemleri, işverenler/yöneticiler veya çalışanlar tarafından birbirlerine yönelik tesadüfi olarak ortaya çıkmadığı düşünülen, uzun süreli ve sistemli olarak iş yaşamını zorlaştırmak amacıyla olmasa dahi sonuçları itibariyle buna yol açan, psikolojik şiddet, yıldırma veya zorbalık olarak ifade edilmektedir (Tokat, Cindiloğlu ve Kara, 2011). Tutar (2004), yıldırma çalışmada küçük bir anlaşmazlığın büyümesiyle başlayan ve mağdurun çalışma ortamından uzaklaşması ile sonuçlanan bir süreç olarak açıklamıştır. Yıldırma, kültürel, ahlaki ve maddi sebeplerle kaynaklanabilir. Bireyler kendi başarısızlıklarını, yetersizliklerini, diğer çalışanları çekiştirerek, davranışlarına, kendilerine göre anlamlar yükleyerek gidermeye çalışır. Bunun sonucunda dedikodu denilen ve genellikle yanlış ve amaçlı yorumları içeren bir yanlış iletişim tarzı gelişir (Pehlivan, 1993). Bu aşama yıldırmanın en basit halidir.

Ancak çalışma ortamında yıldırma sorunu tek bir nedenle açıklanamayacak kadar kapsamlı ve karmaşık bir süreçtir. Kişilik özellikleri, mağdurun iş konumu, örgütsel ve sosyo-ekonomik koşulların bir etkileşimi sonucu ortaya çıktığı kabul edilmektedir (Özen, 2007). Benzer şekilde Gökçe (2008) de yıldırmanın tek bir sebebe bağlanmasının doğru olmayacağını, birden fazla sebebin aynı anda etkileşime geçmesi sonucu yıldırmanın ortaya çıktığını belirtmiştir. Davenport ve diğerleri (2003) de yine yıldırmanın tek bir sebebe bağlanamayacak kadar karmaşık olduğunu ileri sürmüşler ve her biri kendi rolünü oynayan, diğerlerini etkileyen, birbirinin etkisini çoğaltan ve birbiri ile etkileşim içinde bulunan beş unsur belirlemişlerdir. Bunlar: saldırganların psikolojisi ve koşulları, organizasyonun kültürü ve yapısı, mağdurun koşulları, kişiliği ve psikolojisi, bir anlaşmazlık gibi tetikleyici bir sebep, toplumsal değer ve kurallar gibi kuruluş dışı etmenlerdir.

Yıldırma, kişisel nedenlerin örgüte etkisinden dolayı oluşabilmekte; sendikal/ideolojik ikicilik, otokratik ve bırakınız yapsınlar tarzı yönetim, çatışma, aşırı bürokratik baskı ve tehdit yolu ile meydana gelebilmektedir (Küçükçayır, 2016). Genellikle yönetim güçlerinden kaynaklı olarak yöneticiler, kimi zaman rekabetten kaynaklanan çalışma arkadaşları, nadir de olsa astlar yıldırmaı uygulayan taraftır. Bazıları kişilik özelliklerinden, bazıları kurumsal yapıdan, bazılarıysa sosyal yapıdan kaynaklı olarak yıldırmaı başvururlar (Güngör, 2008).

Öte yandan Tınaz'a (2008) göre ise; yıldırma herhangi bir neden olmaksızın her türlü çalışma ortamında görülebilir. Fakat Ertürk (2011) ilköğretim okullarında yaptığı araştırmada yıldırmaı en çok neden olan davranışları belirlemiş ve şu şekilde sıralamıştır:

- Ödül ve cezaların adil olmaması,
- Çalışanların takdir edilmemesi,
- Sorunların çözümünün hiç konuşulmaması.

Ayrıca Ertürk (2011), ilgili araştırmada en sık karşılaşılan yıldırma davranışlarını da, "kişi hakkında söylenti ve dedikodu çıkarılması", kişilerin göz ardı edilmesi veya olayların dışında bırakılması" ve "kişilerin görüş, fikir ve önerilerinin dikkate alınmaması" şeklinde sıralamaktadır.

Leymann da insanların yıldırma davranışlarına başvurmasını belli nedenlere bağlamış ve bu nedenleri şu şekilde sıralamıştır (Davenport vd., 2003):

- Kendi normlarını örgütsel kural olarak başkalarına kabul ettirmeye zorlamak
- Düşmanlıktan hoşlanmak
- Can sıkıntısı içinde zevk arayışı
- Ön yargıları pekiştirmek

Leymann yıldırma nedenlerini yukarıdaki gibi açıklarken, Güngör (2008) yıldırmaı bir veya birkaç nedene bağlamanın anlamsız olduğunu, yıldırmaı örgütsel ve bireysel nedenler şeklinde incelemenin daha yararlı olacağını belirtmiştir.

3.4.1. Bireysel Nedenler

Kişilik, insan yapısının, duygusal durumunun, davranış biçimlerinin, ilgilerinin, kabiliyetlerinin ve diğer psikolojik özelliklerinin en karakteristik ve orijinal bütünüdür (Baltaş ve Baltaş, 1998). Kişilerin yıldırma uygulama ve buna maruz kalma durumlarında belirleyici olan faktör, onların kişilikleridir. Bu gibi durumlarda; fizyolojik yatkınlıklar, deneyimler, kişilik özellikleri, sosyal destek kaynakları gibi pek çok faktör rol oynamaktadır. Kişiliğin birçok yönü vardır. Bu yönler kişinin yıldırmaı karşı direncini etkilemektedir (Tutar, 2004).

Psikolojide genel bir kategori olarak insanlar "A" ve "B" tipi kişilik olarak sınıflandırılırlar. Kişi, "A" tipi bir kişilik özelliğine sahip kişilerin, hem yıldırma kurbanı olma hem de ona karşı koyma potansiyeli yüksek olacaktır. "A" tipi kişilik (sürekli aceleci davranan, yoğun bir meşguliyet içinde bulunan, rekabetten hoşlanan vb.) özelliğine sahip çalışanların, "B" tipi kişilik özelliğine (daha yumuşak, sakin ve rahatına düşkün vb.) sahip kişilerden daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kaldıklarına dair veriler elde edilmiştir. "A" tipi kişilerin çoğunda saldırganlık, ihtiras, rekabet, acelecilik, iş tutkunluğu, sabırsızlık gibi özellikler görülür. "B" tipi kişiler ise dinginlik, sabır, hoşgörü, tolere edebilme, önemsememe, ağırdan alma gibi özelliklere sahiptirler. "A" tipik kişilik özelliği olanlar küçük ayrıntılara takılırlar, "B" tipi kişilik özelliği olanlar ise, olaylara farklı açılardan bakabilirler, daha sakindirler, daha kontrollü ve dengeli oldukları için baş edebilme güçleri daha fazladır. Bu açıklamalar

ışığında yıldırmanın hedefi olma ve ona direnç gösterebilme potansiyelini belirleyen bu kişilik özellikleridir. Fakat hiç kimse tam olarak ne “A” tipi ne de tam olarak “B” tipi kişilik özelliğine sahip olamayacağı gerçeği göz ardı edilmemelidir (Tutar, 2004; Yıldız, 2007).

Benzer şekilde Baykal (2005) da yıldırmanın bireysel nedenlerini, yıldırma uygulayan kişilerin genel kişisel özellikleri ile ilgili bulurken, Tınaz (2008) ise; yıldırma süreci içerisinde rol oynayan üç grup insandan söz etmektedir. Her biri kendi rolünü oynayan bu üç grubun kendi özelliklerinin ve etkinliklerinin aynı zamanda birbirlerini de etkilediğini vurgulamaktadır. Kirel’e (2008) göre de, yıldırmaya karşı direnci etkileyen bireysel yönler şunlardır; sosyo-demografik değişkenler, kişilik özellikleri, belirli davranışlar ve bireyin iş yerine bağlılığını belirleyen özellikler.

Kurumlarda yıldırmanın varlığı, yönetsel ve örgütsel zafiyetin en önemli belirtisi ve uzantısı olduğunu sonucuna varılmıştır. Bu durum, okulları da benzer şekilde tehdit ederken, sendikal/ideolojik ikicilik dışında, benzer tutumların maskeli ve sinsice olduğu söylenebilir. İlaveten, özel okullarda, üst yöneticilerin sıfır sorun sendromu, mükemmellik illüzyonu beklentisi, derin hiyerarşik bariyer sebepli izolasyonun oluşturduğu zincirleme etkinin yıldırmayı önemli bir şekilde beslediği söylenebilir. Özel ve devlet okullarında, yönetici kişilik özelliklerinin, örgütsel sebeplerle doğru orantılı ve doğrudan etkili bir öneme sahip olduğu söylenebilir (Küçükçayır, 2016). Ancak Leymann, yıldırma mağdurunun kişilik özelliğinin yıldırmaya neden olmadığı görüşünü savunmaktadır (Leymann, 1996).

3.4.1.1. Yıldırma Mağdurundan Kaynaklanan Nedenler

Yıldırmaya maruz kalan kişilerin ayırt edici özellikleri yoktur, tüm çalışanlar yıldırma davranışlarına maruz kalabilir. Mağdurun kişilik özellikleri, iletişim sorunları, performans azlığı gibi özellikleri incelenmiş fakat bu konuda anlamlı sonuçlar saptanmamıştır. Öte yandan bir kişinin yüksek performans göstermesinden dolayı yıldırmaya maruz kaldığına yönelik açıklama ve yorumlar fazladır. Bir takım araştırmacılar, yıldırmaya maruz kalan kişilerle yaptıkları görüşmelerden, onların, istisnai kişiler oldukları sonucuna ulaştıklarını ifade etmektedir. Bu kişiler, duygusal zekâsı yüksek olan; kendi davranışlarını gözden geçiren ve yanlış yaptıklarını gördüklerinde, bunu düzelterlerdir. Bu nedenle aşırı endişeli ve ihtiyatlıdır. Sözlerinin yanlış anlaşılma ve kötü niyetle çarpıtılma endişesini daha fazla duyarlar. Dürüstlükleri ve iyi niyetleri tek güvenceleridir. Genellikle, ilkeli, mantıklı, muhakeme yapabilen ve başkaları tarafından yönlendirilen değil, kendi kendilerini yönlendiren kişilerdir. Buna göre yıldırmaya maruz kalanlar, çoğunlukla iş yaşamında başarıları kısıklanıldığından ilerlemeleri engellenmeye çalışılır. Mağdurların iyi niyetleri ve kendi sınırları içinde yaşamaları, yıldırma uygulayanları cesaretlendiren bir durumdur. Örgütsel yapılanmadan, iş kaybı korkusundan, çalışma arkadaşlarının destek olmamasından, çatışma ortamına girmekten çekinmesinden dolayı mağdurun yıldırmaya uğrama sürecinin devam ettiği düşünülmektedir (Davenport vd, 2003; Tutar, 2004; Gül, 2009).

Çobanoğlu’na (2005) göre esnek, hassas ve kedi davranışlarını gözden geçirebilen kişiler yıldırma mağduru olduğunu ifade etmiştir. Arpacıoğlu (2003) ise, yıldırma mağdurlarının işini çok iyi, hatta mükemmel yapan, ilişkileri olumlu ve çevresindekilerce sevilen, çalışma ilkeleri ve değerleri sağlam, bunlardan ödün vermeyen, dürüst ve güvenilir, sadık, bağımsız ve yaratıcı olduklarını belirtmiştir. Işık (2015) ise yıldırma eylemlerine maruz kalan bireyin çalışma performansının yüksek

veya düşük olması, çaresizliği ve itaatkâr olması gibi kişisel özelliklerinin yıldırmaıı tetikleyici rolü kapsamında olması, bu kişileri hedef haline getirdiği belirtilmektedir.

Yukarıda belirtilen olumlu özelliklerin aksine mağdur bireylerde bulunan utangaçlık, sinirlilik, bağımlılık ya da özgüven eksikliği gibi olumsuz kişilik özellikleri de çalışanların yıldırmaıı maruz kalmalarına sebep olabilir (Aydın, 2009). Ayrıca Performans düşüklüğü, yöneticinin çalışan üzerinde baskı oluşturmalarına neden olabilir, çalışanın her şeyi yönetici tarafından incelenir, her hareketi rahatsız edici şekilde kurcalanır, ona her türlü ve çok iş verilebilir, kazandığı ücreti hak etmediği düşünülebilir, iş konusunda fikirleri dikkate alınmayabilir (Işık, 2015).

Alcan ve diğerkleri (2013) ise, yıldırma eylemlerine maruz kalan bireylerin özelliklerini şu şekilde ele almaktadır:

- İşini oldukça iyi yapan,
- İş arkadaşlarıyla olumlu ilişkiler içerisinde olan ve çevresi tarafından sevilen,
- Çalışma ilkelerinden ve değerlerinden taviz vermeyen,
- Dürüst ve güvenilir, iş yerine bağlı,
- Öz güveni yüksek ve üretici zekâyı sahip,
- Saldırganın yeteneklerinden daha üstün özellikleri olan kişilere yıldırma yöneltilmektedir.

3.4.1.2.Yıldırma Uygulayan Kişiden Kaynaklanan Nedenler

Örgütlerde yıldırma yaşanmasında saldırgan tarafın da kişiliği etkilidir. Çalışma ortamında, özsayı ve sosyal statü elde etmek veya örgütsel bir değişim karşısında var olan durumunu korumak amacıyla, kendi yetenek ve becerilerini kullanmak yerine, hedef aldığı kişi ya da kişileri taciz ederek kişiliğinin diğerk yönlerini öne çıkarmaya çalışır. Mağdurun kişiliğine ve mesleki onuruna yönelttiği lekeleyici ve aşağılayıcı davranışlarla kendisinin yüceldiğini; böylelikle yerini sağlamlaştırarak gücünü arttırdığını düşünür. Aslında davranışlarının çoğu aşırı kontrolcü, korkak, nevrotik ve iktidar açlığı gibi özelliklere dayanmaktadır (Özen, 2007; Gül, 2009).

Yıldırma uygulayanları Gül (2009) ve Tutar (2004) da, genellikle çalışma yaşamında normal davranışlar sergileyen çok mükemmel ve iyi görünen, asıl kimliklerini bir maske ardında gizleyen, ilgi açlığı çeken, zayıf kişilikleri nedeniyle övgüye aşırı ihtiyaç duyan sili karakterli insanlardır, şeklinde açıklamışlardır. Ayrıca saldırganlar; hedef alınan kişiyi grup kurallarına uymaya zorlamak, kendisine çalışma ortamında güçlü bir rakibin olmasını hazmedememek ve düşmanlıktan zevk almak maksadııı yıldırma davranışlarını sergileyebilir (Tınaz, 2008). Çobanoğlu (2005) da, yıldırma sürecinde saldırganların davranışların nedeni olarak saldırganlarda; duygusal zekâdan yoksun olma, stresle başı çıkamama, güven eksikliği, aşağılık duygusu, korkaklık, insani ve ahlâki değerlerden uzak olma ve psikolojik rahatsızlık gibi nedenler sıralamıştır. Ayrıca saldırganların kişilik özellikleri için de; korkak, nevrotik, iktidar açlığı çeken kişiler yorumunu getirmiştir. Diğerk taraftan zor elde ettiği işini ve mevkiini kaybetme korkusunu da göz önünde bulundurmamız gerektiğini belirtmiştir.

Yıldırma davranışlarını gösterenler, toplumsal ve örgütsel değerlere bağlı değildir. Dolayısıyla ahlaki olgunluğa da sahip değildir. Bunun sonucu olarak ahlâk ilkelerine göre doğru ve yanlış davranışlar konusunda akla uygun kararlar verebilecek gelişmişlik düzeyi göstermez. Ahlaki zafiyeti yıldırma uygulayan kişiyi kendisinden zayıflara karşı zalim yaparken, kendisinden güçlülerin istek ve emirlerine karşı aşırı uysallık göstermeye iter. Yıldırma uygulayıcılarının amacı, kurbanı kendi iradesine bağımlı hale getirip, kişiliğini tartışmasız kabul etmesini sağlamaktır. Saldırgan bu

yolla, kurbanın kendisine olan saygısını yitirerek, benliğini öldürerek, kendisine karşı saygılı ve terbiyeli olmasını ve koşulsuz itaati sağlamayı amaçlamaktadır (Tutar, 2004).

Saldırganlar, örgütteki hiyerarşi basamaklarını kendi çalışmalarıyla çıkmak yerine, yoluna çıkanı yok ederek yükselmek ister. Başarılı olamayacağını düşünür ve bu nedenle de rakiplerini yok etmeye yönelir. Kendi eksikliğini etrafındakilere saldırarak gizlemeye çalışır. Genelde kötü kişilikli olabilirler ve kendi itibarlarını yükseltmek için kötü niyetli ve hileli eylemlere başvurmaktan çekinmezler. Yeteneksizliğini ve hatalarını örtmek için günah keçisi arayışı içinde olurlar. Saldırgan örgütü, kendisini her ne pahasına olursa olsun başarıya ve iyi bir hayata kavuşturacak bir araç olarak görmektedir. Bunu sağlayabilmek için de, yolunda bir engel olarak gördüğü rakiplerini ve kendisine rakip olabilecekleri kontrol etmeye ve sindirmeye çalışır (Davenport vd, 2003; Baykal, 2005). Bütün bu davranışlar yıldırma uygulayan kişilerde alışkanlık haline gelir. Mağdurun kim olduğu önemli değildir. Saldırganın bu davranışları yapmasında belirli bir sebep yoktur. Saldırganın kişilik özelliği veya psikolojik durumu, küçük çatışmaları büyük bir kavgaya dönüştürebilir. Diğer taraftan saldırganın zayıf kişilikli olması, aşırı benlik duygusu, sürekli övülmek istemesi, kendisinde bulunan herhangi bir eksikliği bastırmak istemesi, kendisini vazgeçilmez ve büyük görmesi yıldırma uygulayan kişileri saldırgan yapan özellikler arasında yer almaktadır (Tutar, 2004).

Yıldırma uygulayanlar genellikle; suçlayıcı ve yargılayıcıdır; bu da sürekli olumsuz senaryolar kurmalarına neden olur ve senaryolar, gerilim ve şiddetle doludur. Bu senaryoya oyuncu bulmakta zorluk çekmezler. Ayrıca oyuncunun yanında kendisini koruyacak ve yerine göre kendi yerine oynayacak “figüran”lara ihtiyaç duyarlar. Bu nedenle rol yapmaları doğal halleridir (Tutar, 2004). İş değil, insanları kontrol etme çabası içindedirler. İkiyüzlü, saldırgan ve temkinlidirler. Rakiplerini takip ederler ve fırsat kollayıp, amirlerine rakiplerini eleştirirler. Yanıltmak amacıyla kurbanlara samimi davranırlar. Görünüşe önem verirler. Bu nedenle Sakin, ilgili, düşünceli ve her zaman her şeye hâkim görünmek isterler. Yanında çalışanlara karşı resmi, gergin ve kaba davranarak, onlarla arasına mesafe koyabilirler (Baykal, 2005).

Ayrıca yıldırma eylemleri uygulayan bireyler iş ortamlarında bu problemin ortaya çıkışında temel tetikleyicilerden birisi olarak görülmektedir. Özgüven sorunları olan, korkak kişiliklere sahip, kaba davranışlara sahip, kendini ön plana çıkarmaya çalışan kişilerdir. Çalışılan kurumun hedefleri ve bu hedeflerin ortaya çıkardığı baskı, hedeflere ulaşamamanın yarattığı stres, başarısızlık kaygısı ve bunların ortaya çıkardığı duygu patlamaları, daha önceden psikolojik sorunlara sahip olma gibi durumlar saldırganlar için tetikleyicidir. Saldırganın mağdurun saldırganına boyun eğeceğini varsayması, yıldırma eylemini kabullenme davranışı gösterileceği varsayımı, toplumun çoğunluğunun korkak olacağı varsayımıyla hareket ve bunun sonucunda yıldırma uygulanan kişinin sinme davranışı göstereceği varsayımı gibi varsayımlar da saldırganı cesaretlendirir (Işık, 2015).

Bütün bu varsayımların ötesinde saldırgan, çalışma hayatında zorbalık yapmaktan hoşlanan birileri olabilir. Böyle bir saldırgan gruptan dışlanan farklı kişileri gözüne kolaylıkla kestirebilir ve gözüne kestirdiği kişiyle sorununu bir araya gelerek çözmek yerine, onu inceden yıldırmanın yolunu arar. Bunu yaparken çevredeki ve mağdurun neler hissedeceğini de çok iyi bilir, fakat bunu umursamaz. Saldırgan kendinden daha zayıf veya küçüklere karşı ısrarlı biçimde zalimce ve zorbaca davranır. Saldırgan aynı zamanda hem hoşsohbet hem de kötü niyetlidir. Oysaki modern hayatta bu tip kişiler “iyi insan” veya “sevgili kişiler” olarak kabul edilir. İşyerinde bir yandan üstlerine karşı nazik ve güler yüzlü davranan, diğer yandan meslektaşlarına ve astlarına

karşı nezaket altında inceden düşmanca davranan kişilere rastlanır. Biri ortaya çıkıp da böyle biri tarafından yıldırılmaya çalışıldığını iddia ettiğinde, böylesine kibar birine iftira ediyormuşçasına suçlanır. Zira söz konusu kişinin bir saldırgan olduğuna inanılmaz. Bu noktada yıldırılıyor olmaktan daha kötü olan şey, böyle kibar ve güler yüzlü görünen bir saldırgan tarafından yıldırılmaktır. Çünkü mağdur durumu açığa çıkarır çıkarmaz, kötü niyetli bir iftiracı olarak görülecektir (Gökçe, 2006).

Yukarıdaki araştırmacıların belirttiği yıldırma uygulayıcılarının özelliklerine ek olarak Davenport ve arkadaşları (2003) yıldırma uygulayan kişilerin temel kişilik özellikleri şu şekilde gruplandırmıştır:

- Antipatik kişiliklidirler: Aşırı denetleyici, korkak ve sinirli bir yapıya sahiptirler. Sürekli güçlü olma isteği içindedirler. Kötü niyetli ve hileli eylemlere başvurmadan çekinmezler.
- Narsist kişiliğe sahiptirler: Klinik olarak sosyal özürü olarak değerlendirilen ve korktuğu kişileri kontrol altında tutmak için güç kullanan, kendini diğer insanlardan sürekli üstün gören bir tutum ve davranış bozukluğudur. Çobanoğlu'na (2005) göre; Bu kişilik yapısına sahip olan bireyler, etnik, dinsel ve kişisel alanlarda çok üstün olduklarına inanmaktadırlar. Kendi çıkarları doğrultusunda ben merkezli olarak hareket ederler. Küçük bir hatayı tehdit olarak algırlar. Güçlü ve dikkat çekici karakter yapısı ve parlak bir kariyeri olan kişiler narsist kişilerin yanında kolayca barınamazlar.
- Tehdit altında benmerkezciler: Yıldırma uygulayıcısı, şişirilmiş bir benlik olgusuna sahip ise, hoşla gitmeyen bir durum karşısında aşırı bir tepki gösterebilir. Çünkü onun şişirilmiş benlik algısı, onun tepki katsayısını artırma potansiyeli taşır.
- Kendi normlarını örgüt politikaları haline getirmeye çalışmak: Yıldırma bir politika olarak benimseyen psiko-terör yanlıları, başkalarını baskı altına almak için inisiyatiften değil, itaatten, özerk davranışlardan değil, disiplinden, motivasyondan değil, korkudan yanadırlar. Sürekli kural hatırlatır ve yeni yeni kurallar koyarlar. Tınaz'a (2008) göre eğer hedef kişi grup kurallarına uymuyorsa ya uymaya zorlanacak ya da gitmek zorunda kalacaktır.
- Önyargılı ve duygusal olmak: Yıldırma uygulayıcılarının davranışlarının rasyonel temeli ve izahı yoktur. Mağdurun şiddete maruz kalması, dinsel, sosyal, etnik bir nedene bağlı olabileceği gibi, gösterdiği yüksek bir performans, elde ettiği bir fırsat, terfi veya ödül de yıldırma aktörlerini harekete geçirmeye yeter.

Alcan ve diğerleri (2013) ise yıldırma eylemlerini uygulayan kişileri şu şekilde nitelendirmiştir:

- Ayrıcalıklı ve vazgeçilmez olduğuna inanan,
- Aşırı kendini beğenmiş ve karşısındaki insanlara acı çektirmekten zevk alan kişiliğe sahip,
- Muhatablarına düşmanlık yapmaktan kendini alamayan,
- Aşırı önyargılı, duygusal ve çoğunlukla çalışkandır.

3.4.2. Örgütsel Nedenler

Her tür örgüt ve iş yerinde yıldırma süreci yaşanabilir. Bu süreç her yaştaki çalışan için önemli bir sorundur ve tüm yaş ve meslek grubundaki çalışanları tehdit etmektedir. Başka bir ifadeyle, yıldırma yaklaşık tüm örgütlerde görülen ve etkileri örgütte görevli tüm çalışanların etkilenme riski altında bulunduğu önemli bir örgütsel

sorundur Çalışanın içinde bulunduğu örgütün bazı özellikleri de, yıldırmanın nedenleri arasında gösterilebilir. Bunlar liderlik tarzı, kötü yönetim, iş doyumsuzluğu ve olumsuz iş çevresi örgütsel değişim, örgüt kültürü ve iklimi, işin karmaşıklığı ve kontrol, rol çatışması ve belirsizliği, stres, işyeri katılım mekanizmalarının zayıflamasıdır (Çobanoğlu, 2005; Aktop, 2006; Özen, 2007). Ayrıca yıldırmaya neden olan ve devam etmesini sağlayan örgütsel etmenler arasında kötü yönetim, yoğun stresli işyeri, monotonluk, yöneticinin yıldırma varlığını inkâr etmesi ve inanmaması, işyerindeki ahlâk dışı uygulamalar, yatay organizasyonlar, işyerindeki küçülme, yeniden yapılanma ve şirket evlilikleri vardır (Davenport vd., 2003).

Bütün bu nedenlere ek olarak örgütte iletişimin azalmasıyla yaşanan düşmanlıklar ve örgütsel iletişimin zayıf olması, örgütte çatışma ve düşmanlıkların artmasına neden olabilir (Cemaloğlu, 2011). Örgütsel ikliminin davranışları etkilediği Cemaloğlu ve Korkmaz (2010) tarafından yapılan araştırmada da ortaya konmuştur. Çalışmada çalışanlar arasında güven ve işbirliği iklimi oluşmadığında ise yıldırma davranışlarında artış meydana geldiği saptanmıştır. Olumsuz örgütsel iklim yıldırmanın ortaya çıkışını kolaylaştıran sağlıklı ortamlardır. Bu ortamlarda; iş tanımları belirsiz, doğrudan iletişimin yok, hedefler paylaşılmaz ve çatışmaların varlığı reddedilip gizlenir. Böyle bir çalışma ortamında yıldırma davranışlarında kurban olarak seçilen kişiye yönelik yapılan saldırılar ve bu saldırıların şekilleri ise neredeyse bütün ülkelerde aynıdır (Tınaz, 2006). Demir ve Çavuş'un (2009) yapmış olduğu araştırmada çalışanların stresli iş ortamından kaynaklı olarak yıldırmaya maruz kaldıkları saptanmıştır. Yoğun stres yasayan örgütlerde, orta düzey yöneticiler, üst yönetimin baskısıyla yıldırma uygulayabilir veya alt düzey yöneticiler, stresin ana kaynağı olarak düşündükleri üstlerine karşı yıldırma uygulayabilirler (Çobanoğlu, 2005).

İşyerinde yıldırma farklı biçimlerde ortaya çıkabilmesine karşın genel olarak çalışma ortamında fiziksel olmayan tutum ve davranışların sürekli bir şekilde tekrarlayarak bireyin kişisel bütünlüğünü ve kendine güvenini tahrip etmeyi amaçlayan bir çerçevede somutlaşmaktadır. Bu yıldırma davranışları, çoğunlukla kasıtlı olarak yapılmakla birlikte, bazen de yönetim hatalarından kaynaklanmaktadır (Akgeyik ve diğerleri, 2009). Bu tespiti doğrular nitelikte Cemaloğlu'nun (2007b) yaptığı araştırma okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu saptanmıştır. Özellikle okul yöneticilerinin, dönüşümcü liderlik davranışlarını gösterme sıklığını artırdıkça yıldırmanın yaşanma düzeyinde düşme yaşanırken, aksi durumlarda yıldırmanın yaşanma düzeyinde artış gözlenmiştir. Ayrıca yapılan araştırma sonucunda okul yöneticileri laissez-faire liderlik davranışlarını sergiledikçe, öğretmenlere yönelik yıldırmanın gerçekleşme düzeyinde artış yaşandığı ortaya konmuştur.

Liderlik yeteneğine sahip olmayan bir yöneticinin korkaklığı, yetersizliği ya da ilgisizliği yönetim boşluğu oluşturacaktır ve bu boşluk, astlar tarafından doldurulur. Bu astlardan bir kısmı ise yönetim adına hareket ederek, is arkadaşlarına tahakküm etmeye çalışırlar. İş dağılımını yönetici adına bunların yapması, izinler bunların istekleri doğrultusunda düzenlenmesi, vardiyalar ve ekiplerin oluşumu yönetici adına hareket eden bu astlar tarafından belirlenmesi örnek olarak gösterilebilir. Bütün yetkiler, yönetim boşluğunu üstlenen astlar tarafından kullanırken, yönetici iş yerinde gölge olarak vardır. Aslında bu durum özellikle kamuda yetersiz olan yöneticilerin de işine gelir. Burada, kendini beğendirme, mevcut durumu sürdürme güdüsüyle hareket eden personel, kendi eşitlerine tahakküm eder. Eğer bir personel, en üst yönetici adına görev üstlenmiş ise, bu yöneticinin astı konumunda bulunan alt yöneticilere de yıldırma uygulayabilir (Gün, 2010).

Benzer şekilde Koçel (2010) de; liderin ortaya koyduğu davranış şekli çalışanların tatmin olma düzeylerini etkilediğini belirtmektedir. Bu nedenle yöneticisi liderlik becerisine sahip örgütlerde yıldırma davranışlarına pek rastlanılmaz. Benzer şekilde Gökçe (2006) de, örgüt yöneticisinin otoritesini kullanmasındaki özensizliğin yıldırma yol açabileceğini ifade etmiştir. Bu konuda yapılan birçok araştırma göstermektedir ki; örgüt yöneticisinin liderlik becerisine sahip olması, örgütte olumlu bir örgütsel kültür yaratmada etkilidir (Cemaloğlu ve Korkmaz, 2010). Bunu destekler şekilde Altuntaş (2010) yapmış olduğu çalışmada, liderlik özelliklerine sahip olmayan yöneticilerin yıldırma destek olduklarını saptamıştır.

Çobanoğlu'na (2005) göre, yıldırmanın örgütsel nedenleri, örgüt kültürü, örgütün kültürel yapısı ve yöneticilerin inkâr etmesi olarak üç başlık altında incelenebilir. Leymann (1996) ise yıldırma durumlarına neden olan örgütsel bağlamla ilgili dört faktörü önermektedir. Bunlar:

- İş düzenindeki yetersizlik
- Liderlik davranışlarındaki yetersizlik
- Kurbanın sosyal pozisyonu
- Bölümdeki moral standartların düşüklüğüdür.

Tutar'a (2004) göre de örgütlerde çatışmanın kaynakları şu şekilde sıralanabilir:

- İşlevsel ve görevsel bağlılık,
- Kaynakların paylaşımı,
- Amaç farklılıkları,
- Algılama ve yorumlama farklılıkları,
- Yönetimsel belirsizlikler,
- İletişim engelleri,
- Yönetim biçimleri,
- Bireysel özellikler,
- Liderlik tarzı.

Bütün bu maddelere ek olarak yıldırma olgusunu destekleyen faktörler vardır. Bunlar; kurum kültürünün yerleşmemiş olması, yöneticilerin yıldırma konularına ilgisizliği, çalışanlara örgütte önem verilmemesi, etik değerlerin zayıflığı, iletişim eksikliği, yıkıcı rekabet hiyerarşik yapı, ekip çalışmasının yetersizliği, sorun çözmede kurumsal yetersizlik, çatışma yönetiminin etkinsizliği, şikâyet prosedürlerinin belirsizliği ve bunlardan bir sonuç alınamaması şeklinde sıralanabilir. Yıldırmanın şiddetli bir şekilde yaşandığı örgütlerde iletişim yukarıya doğru akmamaktadır (Tutar, 2004; Kırel, 2007).

Yıldırma örgütlerde bulaşıcı bir hastalık gibidir. Önleyici tedbirler alınmadığı takdirde yaygınlaşacak ve bütün topluma zarar verici bir hal alacaktır. Zaman içinde örgüte olan güveni dolayısıyla, çalışanların örgüte bağlılığını, motivasyonunu, tatminini azaltacaktır. İş ortamını stresli bir hale dönüştürerek, verimliliğini düşüreceklerdir. Bireyin kıskançlık, hırs, rekabet, saldırganlık gibi psikopatolojik davranışlar göstermesi ve örgütlerin de bu tür kişilere zemin hazırlaması örgütte travmalara sebep olacaktır. Bütün bu nedenlerle örgütlerin duygusal iklimi kontrolü, duyarlılık eğitimleri ve kişisel gelişim eğitimlerine önem vermeleri gerekmektedir (Kırel, 2007).

Gündüz ve Yılmaz (2008) öğretmenlerin yıldırma maruz kalmalarında, okul içindeki kültürün ve örgütsel davranışın oldukça önemli olduğunu belirtmektedir. Araştırmacılara göre, öğretmenlerin okulda en sık karşılaştıkları yıldırma davranışları

ise şunlardır: “Yaptığı işin hissettirilmeden kontrol edilmesi, verilen karar ve önerilerin eleştirilerek reddedilmesi, ortak yapılan işlerin olumsuz sonuçlarından yalnızca o kişilerin sorumlu tutulması, yaptığı iş ve işlerin sonuçları ile ilgili sürekli hata bulunması, başkalarının yanında kişiyi aşağılayıcı ve onur kırıcı şekilde konuşulması”.

3.5. Yıldırma (Mobbing) Türleri

Yıldırma, tacizde bulunan, kurban ve seyirciler arasında gelişen, çoğu zaman belli bir çatışmadan kaynaklı olarak meydana gelen, kimi zaman ise kendiliğinden gelişen bir süreçtir. Bu süreçte sergilenen davranışlar, yıldırmanın hangi yönde geliştiğiyle ilgili olarak farklılık göstermektedir. Yıldırmaya yol açan saldırgan davranışlar ülkeden ülkeye değişmektedir (Güngör, 2008). Ayrıca işyerinin özelliği de bu farklılığı doğurabilir. Bu yüzden, yıldırma üzerinde çalışmanın en büyük zorluğu, öncelikle yıldırma tanımlayabilmek ve yıldırıcı davranışlara karar verebilmektir. Öte yandan yıldırma sürecinin anlaşılabilmesi için öncelikle işyerinde görülen ve yıldırma olgusunun habercisi olan davranışların belirlenmesi gerekmektedir. Fakat bu süreçte toplumlar arasındaki kültürel farklar insan ilişkilerine yansıdığından, işyerlerinde yaşanan yıldırma ve buna yol açan davranışları belirlemede kültürel farklar gözletilmelidir. Bu yüzden işyerinde yıldırma tanımlamada ve yıldırmaya yol açacak davranışları belirlemede evrensel ölçütler getirmek doğru değildir. Araştırmanın yapılacağı toplumun ve hatta işyerinin özelliğini göz önüne alınmalıdır (Gökçe, 2006; Tınaz, 2008).

Yıldırma, evde aile fertleri arasında, okulda öğretmenler ve öğrenciler arasında, sosyal hayat içerisindeki arkadaşları arasında veya komşular arasında oluşan çatışma ve olumsuzluklar ile kesinlikle karıştırılmamalıdır. İkili ilişkilerde veya sosyal hayat içerisinde bireyin çeşitli olumsuzluklara, itiraz etmeye veya ara sıra da çatışmaya yönelmesi kaçınılmaz bir durumdur. Ancak çalışma ortamları dışında var olan sorunlar, olumsuzluklar ve anlaşmazlıklar, tamamen yıldırma konusunun kapsamı dışında tutulmalıdır (Tınaz, 2013). Bütün bunlara ek olarak yıldırmanın belirlenmesini zor kılan bir diğer özellik ise yıldırmanın tek yönlü olmamasıdır. Genellikle yöneticilerin çalışanlara uyguladığı (yukarıdan aşağıya doğru) olumsuz davranışlar olarak algılanır. Fakat yıldırma dikey ve yatay ilişkiler arasında da gözlemlenir. Farklı yönlerde görünmesi yıldırmanın türlerini oluşturmaktadır.

Örgütsel yapıda yıldırma, hiyerarşik ve fonksiyonel (yatay) yıldırma olmak üzere iki şekilde uygulanır (Altınkurt, 2012).

3.5.1. Hiyerarşik (Dikey) Yıldırma

Hiyerarşik (dikey) yıldırma, aralarında ast ve üst ilişkisi bulunan kişilerin birbirine uyguladığı yıldırma türüdür (Altınkurt, 2012). İki farklı şekilde uygulanır.

3.5.1.1. Yukarıdan Aşağıya Doğru Yıldırma

Bu yıldırma türünde, saldırgan mağdura göre daha üst konumdadır ve çeşitli nedenlerden ötürü bir amir tarafından doğrudan doğruya mağdura yönelik, son derece saldırgan ve cezalandırıcı davranışların uygulandığı görülür (Tınaz, 2008). Örneğin; aynı okulda görev yapan bir okul müdürünün, herhangi bir sebepten ötürü bir öğretmene ya da müdür yardımcısına uyguladığı yıldırma türüdür (Cemaloğlu ve Ertürk, 2008). Örgütlerde en sık yaşanan yıldırma türünün güç eşitsizliğine dayanan yukarıdan aşağıya

doğru yıldırma olduğu araştırmalardan anlaşılmaktadır (Çelen ve Uluğ, 2014). Yukarıdan aşağı doğru yıldırma eylemi uygulayan kişinin, konumu itibarıyla üst yöneticilere daha yakın olması sebebiyle, üst düzey yöneticiler de dâhil olmak üzere çalışanların çoğu, saldırganın masum yüzüne inanırlar. Bu nedenle üstün özelliklere sahip olsa dahi kurbanı işten çıkarmakta tereddüt etmezler. Kurban bunu içsel bir tepkiyle karşılarsa bile sesini çıkaramaz (Arpacıoğlu, 2003).

Örgüt içindeki konumunun getirdiği gücün farkında olan ve bunu gerektirdiğinde acımasızca kullanabilen bir kişinin yıldırma davranışları yaşatma olasılığı yüksektir (Tınaz, 2008). Ancak yönetici, tüm astlarıyla aynı mesafedeysen ve yapılan bir yanlıştan dolayı bireyi herkesin gözü önünde azarlıyorsa veya gösterilen bir başarıdan dolayı kutluyorsa, sergilediği bu davranış, onun kişiliğinin bir yansımasıdır. Paylayıcı, küçük düşürücü bir davranışın, her zaman yıldırma olduğu söylemek doğru değildir (Tınaz, 2006). Sıradan bir çatışma ile yıldırma arasındaki temel fark; saldırgan davranış, güç dengesizliği olacak, tekrarlama (davranış sıklığı), uzun sürekliliktir (Özen, 2013).

Yukarıdan aşağıya doğru yıldırma davranışlarının bilinen ve en yaygın nedenleri şunlardır (Tınaz, 2008):

- Sosyal imajın tehdit edilmesi: Yöneticinin kendinden daha iyi niteliklere sahip bir astın varlığından rahatsız olması, astın yöneticide kıskançlık ve haset gibi duygular uyandırması.
- Yaş farkı: Yöneticinin astlarından yaşça büyük ya da küçük olması durumudur. Eğer yaşı büyük bir yöneticiyse her şeyi kendisinin en iyi bildiği ve yapabildiği konusunda ısrarcıdır. Yaşı astlarında küçük bir yönetici ise, deneyimsizliğin verdiği durumla komplekse girer ve katı tutumlar sergiler.
- Kayırma: Yönetici eğer kayırılan kişi ise kendisini koruyan kişilerin varlığından güç alarak yıldırma uygular. Kayırılan bir ast ise yönetici için bu bir bahanedir. İşleri beceremediğini ve hak etmediğini düşünür.
- Politik nedenler: Yönetici ile ast arasındaki görüş farklılıklarından kaynaklanır. Özellikle Türkiye’de farklı politik görüşlere sahip sendikaların olması, iş ortamında farklı görüşlere karşı saygı göstermeme durumlarının yaşandığı bir gerçektir. Bu durumda yönetici kendinden farklı görüşte olan astlara karşı yıldırma uygular.

Yıldırmanın en çok bilinen ancak normal karşılanan şeklidir. Eğitim kurumlarında da daha fazla yukarıdan aşağı doğru yıldırma ile karşılaşmaktadır. Bu doğrultu da Cemaloğlu ve Ertürk’ün (2008) yaptığı araştırmaya göre; 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 olaylarının % 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 (yukarıdan aşağı doğru yıldırma eylemi) yapıldığı, müdür yardımcılarının % 68.4’ünün okul müdürleri tarafından yıldırıldığı sonucuyla karşılaşılmıştır.

3.5.1.2. Aşağıdan Yukarıya Doğru Yıldırma

Aşağıdan yukarıya doğru yıldırmada, çalışanların kendi aralarında birlik olarak, amirlerine yıldırma uygulamaları, ender de olsa mümkün olabilmektedir. Aşağıdan

yukarıya doğru uygulanan yıldırma çoğunlukla; dedikodu çarkının çevrilmesi, yapılan olumlu işleri üst düzeye iletmeme, sürekli olumsuz geribildirimler verme, işleri geciktirme, bazı işleri sabote etme şeklinde olabilmektedir (Tutar, 2004).

Bu yıldırma türü, bir amirin yetkisi, astları tarafından tartışılır duruma geldiği zaman kendini göstermektedir ve yıldırın kişiler genellikle birden fazladır. Hatta bazen bütün bölümdeki işgörenler, istemedikleri yöneticilerine karşı, bir ayaklanmaymışçasına yıldırma uygulayabilmektedirler. Yıldırmanın en bilinen davranışı olan dışlama stratejisiyle sabote etme stratejisini kullanarak, kurbanı örgütün üst yönetimi karşısında zor duruma düşürme amacını güderler. Üst yönetime şikâyet, asılsız söylentiler, yetersizliğini ispat edici, bilgisizliğini gösterici olaylarla yöneticiyi uzaklaştırmaya çalışırlar. Astlar üst ile paylaşılması gereken, işin yapılması için gerekli olan ve kendilerinin sahip olduğu herhangi bir bilgiyi paylaşmaz, üstü dışlamak amacıyla hiyerarşik kademeye uymadan mağdurun üstü ile görüşülür ve sürekli olumsuz geri bildirimler sağlanır. Bu doğrultuda astlar amirlerinin talimatlarına uymamakta, kasten yanlışlar yapmakta, amirlerinin arkasından kötü konuşup asılsız söylentiler çıkarmaktadır (Tınaz, 2006; Dangaç, 2007).

3.5.2. Fonksiyonel (Yatay) Yıldırma

Fonksiyonel (Yatay) yıldırma, örgütte aynı düzeyde çalışan kişilerin birbirlerine uyguladıkları yıldırma türü olarak tanımlanmaktadır (Tınaz, 2006). Benzer şekilde Altınkurt (2012) da yatay yıldırma aynı unvan ya da pozisyondaki kişilerin birbirine uyguladığı yıldırma olarak tanımlamıştır. Fonksiyonel (Yatay) yıldırmanın nedenleri arasında çekememezlik, kıskançlık ve kişisel hoşlanmamanın yanı sıra rekabet, politik nedenler, farklı bir ülkeden veya aynı ülke içinde farklı bir bölgeden gelmiş olma ve ırka dayalı nedenler sayılabilir (Tutar, 2003; Tınaz, 2008). Yıldırma çoğunlukla bu tür özelliklere sahip çalışanlara uygulanmaktadır. Bunun sonucu olarak birey iş ortamında kendisine yapılanlardan ve kişiliğine karşı sergilenen haksız davranışlardan dolayı acı çekmektedir (Tınaz, 2006).

Ayrıca bir işyerine yeni alınan, atanan ya da terfi ederek gelen yeni bir birey kişiliğiyle ve uzmanlığıyla grupta diğer çalışanlardan üstün özelliklere sahip ise iç dengeye uyum sağlayamayan, düzenin kurallarını tehdit edici unsur olarak algılanabilir. Bu da mağdura yönelik önyargı oluşturulabilir. Gruptaki bilinen ve kabul edilmiş iç dengeyi bozması da bu tür bir yıldırma neden olabilir Örgüt içi iletişim kanalları kullanılarak yeni gelen birey hakkında kıskançlık, çekememezlik nedeniyle asılsız dedikodular çıkarılarak birey yıldırılır (Tınaz, 2006; Dangaç, 2005). Bütün bu yıldırma davranışları çalışanların rekabet ortamında kendi konumlarını korumak adına korkmalarından da kaynaklanabilmektedir (Davenport vd., 2003).

Bu nedenle rakip konumda olan çalışanlar arasında yatay yıldırma daha fazla görülmektedir. Örgütte eşit pozisyonda bulunan bireylerin kaynaklar bakımından birbirine bağımlı olması da öncelikle çatışmayı meydana getirmektedir. Çözümlemeyen, ört-bas edilen bu çatışma daha sonra çalışanlar arasında yıldırmanın ortaya çıkmasına sebebiyet vermektedir. Yatay yıldırma daha çok sinsice uygulanmaktadır. Eğer yıldırma uygulayanlar örgüt tarafından desteklenmiyorsa saldırganlar, uyguladıkları şiddeti inkâr etmekte ve bunun bir çekişme olduğunu düşünmektedirler (Tınaz, 2006).

Dikey ilişkilerde (Hiyerarşik) gerçekleşen yıldırma çoğunlukla açık ve görünürdür. Ancak yatay ilişkilerdeki yıldırma, dikey yıldırma kadar belirgin değildir. Eşit statüde bulunanlar genellikle uyguladıkları yıldırma kabul etmezler. Bunu işlerin

karşılıklı bağımlılığının getirdiği bir çekişme olarak görürler. Üstelik amaçlarının mağduru uyarmak olduğunu ve onun iyiliği için yaptıklarını söyleyerek haklı gerekçelere dayandırmak isterler. Bunun arkasındaki temel motivasyonun örgütsel verimliliği artırmak gibi bir amaca hizmet etmek olduğunu ileri sürerek, uygulamalarını haklı ve gerekli bir sebebe dayandırmaya çalışırlar (Tutar, 2003; Tutar, 2004).

3.6. Yıldırmanın Etkileri

Belirli amaçlara gerçekleştirmek için yıldırma davranışları uygulayanlar, uyguladıkları davranışlarla mağdurda stres tepkisi meydana getirerek amaçlarına ulaşırlar (Ertürk, 2011). Bunun sonucunda iş yerinde yıldırma kurbanın kendisine, kuruluşa topluma, ekonomik ve sosyal maliyetler getirir. Çünkü yıldırma, başından sonuna kadar insanın moralinin bozulmasına, enerjisini boş yere tüketmesine performansının düşmesine, psikolojik ve bedeni hastalıklarla uğraşmasına neden olmaktadır. Bu süreç, işyerinde tekrarlı olarak devam edebilir (Gün, 2010). Birçok mağdurun, uzun süren tedavi için olanağı olmayacak ve negatif duygu seviyeleri ve olumsuz davranışları giderek artacaktır. Bunun sonucu olarak, insanlar bu kurbanlardan uzaklaşacaktır ve bu kurbanlar yalnız kalmak suretiyle yıldırmanın yeni bir boyutuyla tanışacaklardır (Bursalıoğlu, 2002).

İş hayatındaki aşırı stres; baskı, yorgunluğa ve tüm kademelerdeki çalışanlar için yılgınlığa sebep olur. Çalışanlar işletme içinde güven ve inanç duygularını yitirirler. Üst yönetim kademeleri tüm saygılarını kaybeder ve bu nedenle örgütsel hiyerarşi başlar. Yıldırmanın olduğu bu ortamda işgörenin güvenliği tehlikeye düşer. Ayrıca yıldırma işletmelerin tüm potansiyellerine ve işlevlerine engel olmaktadır (Efe ve Ayaz, 2010). Üstelik farklı türlerde ve sebeplerle meydana gelen yıldırma olgusu iş yerlerinde, zorbalar veya kurban değişse de akıp gitmektedir. Yıldırma mağdurunun ödediği negatif maliyet hem kuruluşa hem de tüm topluma ödetilmektedir. Yıldırma işyerlerinde istekliliği (motivasyonu) ve verimliliği olumsuz etkileyen etkenlerin başında gelmektedir. Mali kayıplar, zaman kaybı, sosyal sermayenin ve beşeri sermayenin (emeğin) artı getirisinin kaybıdır (Gün, 2010).

Bu açıdan en büyük beşeri sermaye kaybı yaşayan örgüt, eğitim örgütleridir. Çünkü toplumsal sistem içinde girdisi ve çıktısı insan ağırlıklı olan eğitim kurumları öteki sistemlerden ayrı bir yapı oluşturmaktadır ve okulların amaçları kâra dönük değildir. Bu nedenle bu kurumlarda görev yapan öğretmenlerin de soruna çok boyutlu bakılmalıdır. Onların bir davranışının altında, birden fazla güdü bulunmaktadır ve öğretmenler sadece ekonomik güdeleyicilerle güdülenemezler. Güdüleme sistemi kurumla üyeleri arasındaki bağları etkilemede önemlidir. Dolayısıyla okul ortamında hem güdüleyici faktörler hem de sistem sık sık değiştirilmemelidir (Bursalıoğlu, 2002).

3.6.1. Yıldırmanın Birey Üzerindeki Etkileri

Yıldırma davranışları, bireyi olmayan bir durumla suçlama, alaya alma, hakkında dedikodu çıkarma, haksız ithamlarda bulunma, itibarına saldırma, çalışma arkadaşları veya sosyal çevresi içerisinde küçük düşürme, psikolojik taciz ve benzeri birçok şekliyle karşımıza çıkabilmektedir. Bazen bu yıldırma eylemleri farklı kültürlerde çok değişik boyutlarda da görüle bilmektedir. Yıldırmada asıl yapılmak istenense mağduru duygusal olarak yıpratmaktır (Ertürk, 2013).

Yıldırma sürecinde en büyük zararı gören birey hiç şüphesiz ki mağdurdur. Kasıtlı ve sistemli olarak yinelenen yıldırma davranışlarının etkileri, birey üzerinde

yavaş yavaş oluşan birikimli zararlar şeklinde ortaya çıkar. Yıldırmaya maruz kalan başarılı, sosyal, idealist ve örgütsel bağlılığı yüksek işgörenlerin yaşadıkları bu süreç sonunda, bağlılıklarının azalması, işten ayrılma düşüncelerinin oluşması, motivasyon ve verimliliğin olumsuz yönde etkilenmesi gibi birey üzerinde ekonomik ve sosyal yönden önemli zararları vardır. Zarar gören ruhsal ve fiziksel sağlığın tedavisi için yapılan harcamalar ve bireyin işten ayrılması sonucunda düzenli bir kazancın yok olması, uğranılan zararların ekonomik boyutudur. Sosyal anlamda ise, öncelikle sosyal imajının zedelendiği gözlenir. Çalışma ortamında dışlanmış ve mesleki kimliğini kaybetmiş kişi, zamanla sosyal çevre ve aile çevresindeki yerini de kaybetmektedir. Mağdur olan bitenlerle ilgili kendi kendine bir açıklama getiremez ve her şeyin suçunu kendinde arar. Tam bir yalnızlık içinde, sağlığıyla ilgili olumsuzlukları hissetmeye başlar (Ergun Özler vd., 2008; Tınaz, 2008). Yıldırmaya uğrayan mağdur, artık kendisine ihtiyaç kalmadığını düşünür. Yetenekleri konusunda şüpheye düşer ve yalnızlığa gömülür. Kendine saygısı kalmaz, benliği büyük zarar görür (Baykal, 2005).

Bütün bunların sonucunda aşağıdaki gibi davranışlar ortaya çıkar (Davenport vd., 2003):

- Olayları tekrar tekrar yeniden yaşamak
- Aşırı tedirginlik ve kolayca ürkemek, sinirlilik hali
- Hayata bakış açısının kaderci olması
- Genel duygusal uyuşukluk,
- Sürekli endişe hali,
- Karabasanlar görme,
- Uykusuzluk yaşama,
- Konsantrasyon düşüklüğü,
- Kontrol dışı hareketler sergileme,
- Yoğun endişe ve panik atak,
- İntihara ya da cinayet işlemeye yatkınlık duygusu.

Son yıllarda iş hayatında olumsuz bir atmosferin oluşmasındaki en önemli risk faktörlerinden biri olarak yıldırma, bireylerin mesleki bütünlük ve benlik duygusunu zedelemekte; bireyin kendine yönelik kuşkusunu artırıp, paranoyaya ve kafa karışıklığına yol açmaktadır. Bunun sonucunda kurban olarak seçilen birey kendine güven duygusunu kaybetmekte, huzursuzluk, korku, utanç, öfke ve endişe duygularıyla birlikte ağlama, uyku bozuklukları, depresyon, yüksek tansiyon, panik atak, kalp krizine kadar giden sağlık sorunları ve travma sonrası stres bozukluğu yaratabilmektedir. Araştırmalar göstermektedir ki, yıldırmanın mağdurların sağlığı üzerinde ciddi ve zararlı etkileri olabilir (Özmete ve Laleoğlu, 2013; Yıldız, 2016).

Yıldırmanın bireyin yaşam kalitesine yönelik etkisine bakıldığında ise, bireyin her alanda kendine olan güvenini kaybettiği; bunun etkilerini de ailesinde, sosyal ilişkilerinde ve iş çevresinde yaşamaya başladığı görülür. Mağdur şaşkınlaşır, beceriksizleşir, korkmaya, utanmaya ve çekinmeye başlar. Bu durum sadece iş ortamıyla sınırlı kalmaz ve kişiler arası ilişkilerde de devam eder (Toker Gökçe, 2010). Üstelik mağdurlar başına gelenlerin sebeplerini dahi bilmemektedir. Yıldırmaya maruz kalan pek çok kişi çevrelerindeki herkesin bu denli nefretine neden olacak kadar ne kötülük yaptıklarını ya da nerede hata ettiklerini, aylar hatta yıllar geçse de hala kendi kendilerine sormaktadırlar. Eğer mağdur kendisini suçlamaya başlarsa, ayakta kalabilmesi imkânsızlaşır (Baykal, 2005; Tınaz, 2006).

Tınaz (2006) yıldırmanın mağdur üzerindeki etkilerine ilişkin sonuçları üç farklı grupta ele almıştır:

- Ekonomik Sonuçlar: Ruhsal ve fiziksel sağlığın iyileştirilmesi amacıyla yapılan tedavi harcamaları, işin kaybedilmesi sonucunda düzenli gelirin kaybı.
- Sosyal Sonuçlar: Sosyal imajın zedelenmesi, depresif davranışlardan dolayı arkadaşlar tarafından terk edilmesi, mesleki kimliğini kaybetmesi, aile içinde de zamanla “başarısız, elindekileri kaçırmış bir kişi” olarak algılanması.
- Ruhsal ve Fiziksel Sağlığa İlişkin Sonuçlar: Depresyon, anlamsız korkular ve heyecanlar, yüksek tansiyon, taşikardi, dikkati toplayamama, ellerin terlemesi ve titremesi, baş ve sırt ağrıları, mide-bağırsak rahatsızlıkları, terk edilmişlik duygusu, iştahsızlık, zayıflama, özgüven ve özsaygının kaybedilmesi, deri üzerinde döküntüler ve kaşıntılar vb., daha ağır olgularda, travma sonrası stres bozukluğu.

İş yaşamının stresi ile yıldırma arasındaki ilişkinin araştırılmasına yönelik yapılan bir çalışmanın sonucuna göre, yıldırma davranışları ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Işık, 2007). Aynı zamanda yıldırmaya gösterilen tepkilerle strese gösterilen tepkiler de birbirine benzerlik göstermektedir. Yıldırma da olduğu gibi stresin birey üzerindeki etkisi, stresin yoğunluğuna ve zamana bağlıdır ve stresin üç aşaması vardır. Birinci aşama alarm aşaması olarak isimlendirilir. Birey stres yaratan etkilere maruz kalarak ilk tepkileri vermeye başlar. İkinci aşama direnme aşamasıdır, birey stresten kurtulmak için elinden gelen çabayı sarf eder. Üçüncü aşama ise tükenme aşamasıdır. Bu aşamaya gelindiğinde yıldırma da olduğu gibi bireyde davranışsal bozukluklar yanında bedensel rahatsızlıklar da görülecektir. Bütün bu benzerliklere rağmen iş ortamından kaynaklanan stres faktörlerinden bütün işgörenler etkilenirken; yıldırmada genellikle sadece bir kişi etkilenmektedir. Stres ve yıldırma kavramlarının her ikisinin de ortak noktaları ise; çalışanın performansını düşürmesi, motivasyonunu bozması, işe bağlılığını azaltarak bireyin psikolojisini bozmasıdır. Bu da çalışanın mutsuz olmasına sebebiyet vermekte ve sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir (Eren, 2001; Kirel, 2008).

Bunu destekler şekilde Türkiye’de on ilde kamu ve özel sektörde çalışan toplam 853 kişi üzerinde yapılan araştırmada, %14 ile % 59 oranları arasında farklılık gösteren yıldırma davranışlarına karşılaşıldığı saptanmıştır. Ayrıca araştırma sonucunda, stres düzeyi yüksek olanlar yıldırma karşısında daha fazla tükenmişlik, travma sonrası stres bozukluğu gösterdiği ve yıldırmadan daha fazla etkilendikleri belirtilmiştir (Minibaş Poussard ve İdiğ Çamuroğlu, 2009). Ayrıca Yıldırım ve Yıldırım’ın (2010) araştırmasında, 880 akademisyenin büyük kısmı (%90) üniversitede yıldırma davranışı ile karşılaştığını, %17’si ise çalışma ortamında kasıtlı olarak yıldırma davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmiştir. Ayrıca iş yerinde yıldırma davranışları ile karşılaşan akademisyenlerin psikolojileri, sağlık durumları ve çalışma performanslarının olumsuz yönde etkilendiği saptanmıştır.

3.6.2. Yıldırmanın Örgüt Üzerine Etkileri

Örgütlerde kurum kültürünün yerleşmemiş olması, yöneticilerin yıldırma konularına olan ilgisizliği, çalışanlara örgütte önem verilmemesi, etik değerlerin zayıflığı, iletişim eksikliği, yıkıcı rekabet, yıldırma davranışlarını alevlendirmektedir. Yıldırma örgütlerde bulaşıcı hastalık gibidir. Önleyici tedbirler alınmadığı takdirde yaygınlaşacak ve bütün topluma zarar verici bir hal alacaktır. Böylece örgüte olan güveni dolayısıyla, çalışanların örgüte bağlılığı, motivasyonu, tatmini azaltacak, iş ortamını stresli bir hale dönüştürerek, çalışma verimliliğini düşürecektir (Kirel, 2007).

Naktiok ve Polat'ın (2016) çalışması da yıldırma algısının çalışanların örgütsel bağlılıklarını olumsuz etkilediğini ortaya koymaktadır. Destekleyen bir diğer araştırma da Yaman (2009) tarafından yapılmıştır. İlgili çalışmada, öğretim elemanları üzerinde yapılmış ve yıldırma mağduru öğretim elemanlarının tümünün örgütsel bağlılıklarının zarar görerek olumsuz olarak etkilendiğini ortaya konmuştur. Aynı zamanda yıldırma maruz kalan öğretim elemanlarının tamamı iş doyumu sağlayamadıkları ve kurumlarında örgütsel etik ve adaletin olmadığını belirtmiştir. Benzer şekilde Demirgil, (2008) yaptığı çalışmada örgütlerde yıldırma uygulamalarına maruz kalma sıklığı arttıkça çalışanların örgüte olan bağlılıklarında azalma olduğu sonucuna varılmıştır. Bu çalışmaların dışında da literatürde (Yücetürk, 2005; Şimşek vd., 2014; Şenerkal ve Çorbacioğlu, 2015), yıldırmanın örgütün amaçları, etkililiği ve verimliliğini olumsuz etkilediğine dair birçok bilgi ve araştırma bulgusu mevcuttur. Ayrıca Yapılan bir çok araştırma (Cengiz vd., 2012; Nart, 2014; Gün, 2016) yıldırmanın iş tatminini de olumsuz yönde etkilediğini de ortaya koymuştur.

Yıldırma, çalışanlar üzerinde bıraktığı olumsuz etkilere paralel bir şekilde çalışanların kurumlarında da olumsuz etkiler bırakarak enerji ve zaman kaybına neden olmaktadır (Cemaloğlu ve Ertürk, 2008). Üstelik sadece yıldırma maruz kalan bireyler değil, sürece tanık olan bireyler de örgüte karşı güvenlerini kaybederler. Örgütte sık sık hastalık izinlerinin alındığı görülür ve iş yerinden kaçış olarak kabul edilen hastalık izinleri maliyetleri artırır; buna karşılık verimliliği azaltır. Mağdurların, istifaya zorlandıkları veya işten çıkarıldığını kanıtlamak ve haklarını elde etmek maksadıyla girişecekleri yasal mücadelenin de, işverenlere daha çok mali yük getirmesi beklenen bir sonuçtur (Tınaz, 2006). Kurumun kişileri işten çıkarmasına ek olarak, yeni işe alınacak kişiler için işe alma, eğitim gibi maliyetlere de katlanmak zorunda kalacaklardır (Güngör, 2008).

Bu nedenle Tutar (2004), yıldırma kansere benzetmektedir. Bir hücreden başlayarak hızla yayılmaya devam eden kanser hücresinde olduğu gibi örgütün bütün yaşamsal organlarına zarar verdiği görüşündedir. Örgüt ikliminin aşırı stresli hale gelmesi tüm çalışanlar üzerinde baskı, bitkinlik ve yılgınlığa sebep verecektir. Aynı zamanda örgütsel çatışma yaşanarak verimlilik üzerinde olumsuz etkiler yaratacaktır. Örgütsel çatışma, sistemli ve organize bir şekilde gelişmez. Yıldırma ise daha sistemli ve organize şekilde gerçekleşen bir stratejiye sahiptir.

Yıldırmanın örgüt üzerindeki etkilerini Davenport ve diğerleri (2003) ise, şu şekilde sıralamıştır:

- İşin nitelik ve niceliğinde düşüş,
- İletişim ve takım çalışmasının bozulmasıyla birlikte çalışanlar arasında hoş olmayan ilişkilerin görülmesi,
- Fitnecilik,
- Personel hareketlerinin artması,
- İş yerine olan saygınlık ve güvenin azalması,
- Hastalık izinlerinin artması,
- Danışmanların maliyetleri,
- İşsizlik sigortası talepleri,
- Tazminatlar,
- Mesleki gerilim talepleri ve açılan davalar.

Tınaz (2006) ise, örgütün sürüklendiği maliyetleri psikolojik ve ekonomik maliyetler olmak üzere iki bölümde incelemiştir:

- Psikolojik Maliyetler: Çalışanlar arasında anlaşmazlık ve çatışmalar, olumsuz örgüt iklimi, örgüt kültürü değerlerinde çöküş, güvensizlik ortamı, saygı duygularında azalma, isteksizlik nedeni ile üretkenliğin azalması şeklinde sıralanabilir.
- Ekonomik Maliyetler: Hastalık izinlerinin artışı, yetişmiş işgörenlerin işten ayrılması, gelen yeni işgörenlerin eklediği maliyet, eğitim etkinliklerinin maliyeti, performans düşüklüğü, iş kalitesinin düşmesi, tazminatlar, işsizlik maliyetleri, yasal işlem ve mahkeme masrafları, erken emeklilik ödemeleri olarak sıralanabilir.

Yıldırma davranışları sonucunda kişide ortaya çıkabilecek olan örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, iş performansı bozulmaları ve bunun sonucunda işten ayrılma niyeti algısını değerlendirmek amacıyla Kaya (2016), İstanbul ili Anadolu yakasında Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı devlet okulu ve özel okullarda araştırma yapmıştır. İlgili araştırma sonucunda, yıldırama davranışlarının örgütsel adalet, örgütsel bağlılıkla kuvvetli bir ilişkisi bulunduğu, yıldırama arttıkça örgütsel adalet, örgütsel bağlılığın azaldığı, buna paralel olarak iş performansının azaldığı ve işten ayrılma oranlarını önemli ölçüde etkilediği sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu sonuçlar yıldırama davranışlarının kişinin çalışma ortamındaki durumunu etkilediği ve iş performansında olumsuz bir etki oluşturduğu için işgücü kaybına neden olduğunu ortaya koymaktadır.

Örgütsel verimsizliğin en önemli sebeplerinden biri olan yıldırama, dünyada ve ülkemizde tüm kamu ve özel kuruluşlarda var olan, ama tanımı üzerinde tam bir uzlaşmaya varılmamış, çerçevesi kesin belirlenemeyen ve adı konulmamış bir savaş olarak sürüp gitmektedir (Tınaz, 2008). Dünyanın her yerinde giderek yaygınlaşan yıldırama eylemlerinin kendilerine dürüst, güvenilir, sadık ve çalışkan kişileri hedef alması olayın bir entelektüel erozyonuna dönüştüğüne işaret ederken zaman ve verimlilik maliyetleri de inanılmaz rakamlara ulaşmaktadır (ABD'de 180 Milyon Dolar, Almanya'da 100 Milyon Euro'dur) (Tutar, 2004).

Ayrıca Finlandiya'da yapılan araştırmaya göre, yıldırama mağdurlarının diğer çalışanlara oranla %50 daha fazla hastalık izni kullandıkları gözlemlenmiştir. Buna ek olarak kurum içerisinde yıldırama olaylarının yaşandığının duyulması, kamuoyu önünde kurumun saygınlığının ve kuruma olan güvenin sarsılmasına neden olacaktır (Güngör, 2008). Sonuç olarak yıldırmının yaşandığı örgütlerde kazanan taraf bulunmamaktadır. Fakat ilk kaybeden örgütün kendisi, son kaybeden ise saldırgan kişiler olmaktadır (Aktop, 2006).

3.6.3. Yıldırmının Toplum Üzerine Etkileri

İşyerlerinde yaşanan bir yıldırama durumu sadece bireye ve örgüte değil aynı zamanda örgütün yer aldığı tüm çevrelerde önemli ve çoğu kez uzun dönemli zararlara yol açmaktadır. Çobanoğlu'na (2005) göre toplum içinde mutsuz insan sayısının artmasıyla olaylara karşısında, kayıtsızlık, işsizlik ve intihar eğilimini de artmaktadır. Bunun sonucunda aile ve toplum içindeki huzur bozulmaktadır. Dahası vergilerden ödenen sağlık masrafları, vergi kayıpları, sosyal yardım kuruluşlarına talebin artması, zihinsel sağlık sorunlarındaki artış ve nihayet malulen emeklilik istekleri toplumu önemli düzeyde etkileyebilmektedir.

Tınaz (2006) yıldırmının topluma ve ülke ekonomisine ilişkin sonuçlarını şu şekilde sıralamıştır:

- Mağdurun sağlık problemlerinden dolayı yapılan sağlık harcamalarının artması,

- Sigorta masraflarında artış,
- İşsizlik,
- Nitelikler ve yeteneklerin altında çalıştırılmadan doğan vergi kayıpları,
- Devletin sağladığı yardım programlarına yönelen talebin çoğalması,
- Erken emeklilik oranının artması,
- İşyerlerinde uygulanan psikolojik taciz sonucunda mesleki yeterliliğini yitirmiş, psikolojik yönden tükenmiş, sağlıksız insanların boşa gezdiği bir toplum,
- Mağdurun kaba ve şiddet kullanan bir birey haline gelmesi sonucunda boşanmış ve parçalanmış ailelerin bulunduğu toplum,
- Mutsuz bireyler ve ailelerin yer aldığı toplum
- Çalışma barışının bulunmadığı bir iş yaşamı.

3.6.4. Yıldırmanın Eğitim Üzerine Etkileri

Eğitim kuruluşlarında yıldırma olgusu, bir veya birkaç eğitim çalışanı tarafından kurban seçilen bir eğitim çalışanına sistemli bir biçimde uygulanan, hoş görülme ve etik olmayan davranışlardır. Yıldırma olgusu, baskı ile beraber uygulanmaktadır. Bu baskı kurbanı uygulanırken, kıskançlık, devamlı yapılan eleştiriler, küçük görme, küçük düşürme, beğenmemelik, gruplaşma ile yalnız bırakma gibi durumlarla kendini göstermektedir. Kurbanın önemsiz bir kişi olduğu ve işe yaramadığı hissettirilmeye çalışılmaktadır. Bu çok kurnazca yapılmaktadır (Nazlier, 2016).

Yıldırma davranışları hem öğretmenleri hem yöneticileri olumsuz etkileyerek, örgüt, aile, ülke boyutlarında sıkıntılar yaratmaktadır. Eğitim örgütlerini geleceğin yoğrulduğu örgütler olarak kabul edersek, bu tür olumsuzluklara eğitim örgütlerinde yer olmadığı çok açıktır. Yıldırma olgusu tüm örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütlerinde de stres sebebi olduğu ve örgüt verimliliğini doğrudan etkilediği düşünülmektedir. (Arslanhan, 2014).

Okul ortamında yıldırma davranışlarıyla, özellikle yönetici ve öğretmenler arasında (hiyerarşik yıldırma) ya da öğretmenler arasında (yatay yıldırma) karşı karıya kalınabilir. Ülkemiz de yapılan birçok araştırmada (Ertürk, 2005; Cemaloğlu, 2007b, Cemaloğlu, 2007c; Cemaloğlu ve Ertürk 2007; Cemaloğlu ve Ertürk, 2008; Gündüz ve Yılmaz, 2008; Sağlam Çiçek, 2008; Ertek, 2009; Kılınç, 2009; Yıldırım, 2010) öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları ve meydana gelen yıldırma eylemlerinin de çoğunluğunun okul yöneticilerinin kendi astlarına yönelik (yukarıdan aşağı doğru yıldırma) olduğunu göstermektedir.

Okul yöneticilerinin özellikle genç, açık fikirli ve medeni cesaret sahibi öğretmenleri yıldırarak ifade edilmektedir. Ayrıca öğrencilerin uyguladıkları yıldırma sebebiyle de meslekten ayrılan öğretmenlere rastlandığını da ifade edilmektedir (Çobanoğlu, 2005). Yıldırım'ın (2010) yapmış olduğu araştırmada, öğretmenlere okul yöneticileri tarafından yapılan mesleğe yönelik yıldırma davranışlarının etkileri şu şekilde belirlenmiştir; öğretmenlerin performansı, yine öğretmenlerin eğitim kurumuna ilişkin saygısı ve kendisine yönelik özgüveni olumsuz yönde etkilenmiştir. Ayrıca öğretmenlerin; yıldırma algısı, yıldırmanın örgütsel ve bireysel maliyeti, yıldırma kurbanının özellikleri ile yıldırma ile mücadele konularında yeterli bilgi ve farkındalığa sahip olmadıkları Çınar ve Akpunar'ın (2017) yapmış olduğu çalışmada belirlenmiştir.

Öğretmenlerin ne sıklıkla yıldırma yaşadıklarına ilişkin Kılınç'ın (2009) ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler üzerine yapmış olduğu araştırmada yıldırmanın görev ve sosyal ilişkiler boyutlarındaki olumsuz davranışlara maruz kalma

sıklığının “ara sıra” düzeyinde yaşadıklarını ortaya koyarken, Cemaloğlu’nun (2007b) ilk ve ortaöğretim öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırmada ise öğretmenlere yönelik yıldırmanın orta düzeyde gerçekleştiğini saptamış ve bu düzeyin oldukça yüksek olduğu belirtilmiştir. Cemaloğlu’nun (2007d) yaptığı diğer bir araştırmada, örgüt sağlığı ile öğretmenlerin yıldırma yaşaması arasında olumsuz yönde bir ilişkinin varlığı gözlemlenmiştir. Ayrıca okulun örgüt sağlığı puanı arttıkça yıldırmanın görülme düzeyinde düşme meydana geldiği saptanmıştır. Böylece örgüt sağlığının yıldırmanın anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna varılmıştır.

3.7. Yıldırma ile Başa Çıkma Yöntemleri

Günümüzde yıldırma, iş yaşamına pek çok olumsuz etkisi bulunan, çalışan performansını ve başarısını önemli ölçüde düşüren bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle çalışma hayatında mevcut olan yıldırma davranışlarının tespit edilmesi, bu davranışların nedenlerinin ortaya çıkarılması ve yıldırma ile başa çıkma yöntemlerin belirlenmesi büyük önem taşımaktadır (Çinar vd., 2016). İşyerinde gerçekleşen yıldırma davranışları hangi sektör-iş alanları ve pozisyonlar arasında olursa olsun var olmaya devam edeceği gerçektir. Çünkü kişilerarası kıskançlık ve rekabet duygularının, psikopatolojik davranışlar göstermeye eğilimli olmanın ve özellikle örgütün bu tür davranışlara zemin hazırladığı ya da en azından önlenmesi konusunda bir girişimde bulunmadığı durumlarda yaşanma olasılığının yüksek olacağı söylenebilir. Oysaki özellikle kişilerarası duyarlılık eğitimleri ya da kişisel gelişimi sağlamaya yönelik girişimlerin bu tür davranışların gerçekleşme sıklığını azaltacağı da bir gerçektir (Solmuş, 2005).

Yıldırma, bir iş yeri terörüdür ve çaresinin bulunması gerekmektedir. Ayrıca bireyde, örgütte ve toplumda yarattığı yıkımların müdahalesine çok geç kalınmaması gereken bir durumdur. Bunun üstesinden gelebilmek için ise bireylerin bilinçlendirilmesi gerekmektedir. Bireyler ve örgütler üzerinde bilgilendirme ve bilinçlendirme çalışmalarının yapılması en temel yoldur. Soruna yönelik farkındalık yalnızca mağdur açısından değil işveren, iş arkadaşları ve tüm toplum açısından oluşturulmalıdır. Çünkü bir şeyle mücadele edebilmek için onun ne olduğunun belirlenmesi çok önemlidir. İnsanlar ancak yıldırma olgusunu tanımladıklarında önceden ve içinde bulundukları durumda yaşamış oldukları deneyimleri değerlendirmeye başlarlar. Yıldırma olgusu, yıldırmanın sebepleri ve doğurduğu sonuçlar, yıldırma önlemenin yolları hakkında toplumun eğitilmesi ve yasal düzenlemelerin yapılması gerektiği söylenebilir (Tınaz, 2008; Tekin, 2016).

Yıldırım’ın (2017) “Kadın Okul Yöneticilerinin Yıldırma (Mobbing) Kavramına İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi” adlı araştırmasında, katılımcılar yıldırmanın önlenmesi için; bireyin psikolojik olarak desteklenmesine, önlemler düzenlemelere ve gelişimsel uygulamalara işaret etmişlerdir. Ancak yıldırma ile başa çıkma yöntemlerinin etkililiği, mağdurun kişilik özelliklerine, karşısındaki saldırganın, kurumun kültürüne, hukuk sistemine ve yıldırmanın hangi aşamada olduğuna bağlı olarak farklılık gösterir. Bir mağdur için etkili olan çözüm, bir diğeri için hayatı zorlaştırabilir. Bu yüzden hazır reçete vermek mümkün değildir (Paoussard-Minibaş ve Çamuroğlu-İdiğ, 2009).

3.7.1. Bireysel Yöntemler

Özgüven; kişinin işinde başarılı, hayata pozitif ve yapıcı bakabilmesi için kendisine güven duymasıdır. Özsaygı ise kişinin kendisini tanıması, sınırlarını bilmesi,

tüm özellikleriyle kendisine saygı göstermesidir. Yıldırma, ilk olarak bireyin özgüven ve özsaygısına saldırır. Mağduru kaygı ve suçluluğa sürüklemeyi hedefler. Bu yüzden mağduru kendisine olan güvenini ve saygısını kaybetmemesi aksine bu iki olguyu daha da güçlü kılması gerekir. Bunun için ise, kişisel ve mesleki özelliklerini olabildiğince hatalardan arındırarak geliştirmelidir. Kendisine değer veren insanlarla zaman geçirmelidir (Tutar, 2004).

Ancak kişinin özsaygısını azaltan öğrenilmiş çaresizlik yıldırma mağdurlarını çıkmaza sokmaktadır. Öğrenilmiş çaresizlik, kişinin yaşadığı kötü olayları ve başarısızlık durumunu içselleştirerek diğer olaylarda ve yeni durumlarda da başarısız olacağı kanısına varmasıdır. Öğrenilmiş çaresizlik, kişiyi başarılı olabileceği durumlarda dahi pasifleştirmeye, özsaygı azalmasına, depresyona ve kronik kaygıya yol açar. Bazı çalışanlar işyerinde kendini sürekli yıldırma davranışlarının baskısı altında hissetse dahi, zaman ayırıp bu baskının sebebini araştırmak için çaba harcamaz. Zamanla bu baskıyı sindirir ve olağan bir örgütsel tutum, davranış olarak görür. Ne yazık ki öğrenilmiş çaresizlik, yıldırmaı arttırmaktan ve ömrünü uzatmaktan başka bir işe yaramaz (Tutar, 2004). Böylece yıldırma durumunda, öğrenilmiş çaresizlik içindeki mağdurlar, yapabilecekleri hiçbir şey yokmuş gibi hisseder ve düşünürler. Ne var ki koşullar ne kadar içinden çıkılmaz gibi görünse de mutlaka birtakım çıkış noktaları vardır. Kariyer ve gelecek hedefleri koyabilmek, planları hayata geçirebilmek ve işyerinde yıldırmaı başa çıkabilmek için öğrenilmiş çaresizlikten kurtulmak gerekir. Saldırgan karşısında güçlü olabilmenin ve kurban rolüne girmemenin ilk adımı budur. Bu durumu Leymann, “kurban, kendisinin kurban olduğunu hissedendir” şeklinde tanımlamıştır (Tınaz, 2008; Minibaş-Poussard, İdiğ-Çamuroğlu, 2009). Örgütte ortaya çıkan öğrenilmiş çaresizliği yenebilmek, çalışanların inisiyatif kullanmasını engelleyen ve pasifliği ödüllendiren çevresel faktörlerin ortadan kaldırılması ile mümkün olacaktır (Kümbül Güler, 2006). Mağduru sorunu sürekli kendinde arayarak, kendi yetersizliğinden kuşulanmaktan, çok daha fazla çalışarak takdir beklemekten ve sorunu içine atmaktan vazgeçmesi çok önemlidir (Arpacıoğlu, 2010).

Yıldırma mağdurları, yaşadıkları durumu kontrolsüz tepkilerle değil, bilinçli tavırlarla analiz ederek ani tepkiler vermek yerine, mantıklı karşılıklar da bulunmalıdırlar. Bunun için her şeyden önemlisi birey, kendi güçlü ve zayıf yönlerinin iyi bir şekilde farkında olmalıdır. Ayrıca birey, yıldırma ile ilgili yazılmış olan kitap, makaleleri okumalı, görsel ve yazılı medyadan da takip ederek bilgi sahibi olmalıdır. Böylece yıldırma ile çatışmayı birbirinden ayırt etmelidir. Yapacaklarını belirli bir plan doğrultusunda yapmalıdır (Çobanoğlu, 2005). Ayrıca Mağdur yapılan davranışlar karşısında kendini kaybetmemeli, kontrolü elden bırakmamalı ve saldırgana karşı yapabileceği politikaların olduğunu unutmamalıdır (Minibaş-Poussard ve İdiğ-Çamuroğlu, 2009). Ancak mağdur savaşıırken saldırganın uyguladığı yöntemleri kullanmamalı ve kendisini köşesine çekmemeli, kendine güvenmeli, çevresinden (arkadaşları, ailesi, işyerindeki yöneticileri, uzmanlar vs.) destek alarak gerekirse yasal yollara başvurmalıdır. Kendisinin bireysel özelliklerinden (dürüstlüğünden, ilkelerinden, çalışma arzu ve hevesinden vs.) ödün vermemelidir. (Tutar, 2004).

Tutar (2004), mağdur kendini geri çekmemeli şeklinde öneri sunarken Minibaş-Poussard ve İdiğ-Çamuroğlu’na (2009) göre ise, yıldırmanın başlangıç aşamasında mağdur tarafından geri çekilme politikası uygulanabilir. Bu durum karşısında saldırgan eylemlerinden vazgeçebilir. Ancak yıldırma eylemlerinin devam ettiği durumda bu yöntem çözüm getirmeyecektir. Tutar’a (2015) göre bu yöntem yıldırmaı uygulayan kişi ile kendisini karşılaştırdığında aradaki güç farkının fazla olduğunu düşünerek istemeden de olsa seçilen bir yöntemdir. Davenport ve diğerleri (2003) ise kendini

ortamdan soyutlayan mağdurda yıldırma etkilerinin daha uzun süre devam ettiğini ifade etmiştir. Tutar (2004) soyutlama davranışlarını “kendi içine kaçma” şeklinde tanımlamıştır. Mağdurun çevresindeki kişilerle iletişimini kopartarak kendi iç dünyasında yaşadığını bu davranışın şizofreni belirtisi olduğunu belirtmiştir.

Bireyin, mağdur olmamak adına yapması gerekenlerden bir diğeri de, işi ile özel hayatı arasında iyi bir denge kurmaktır. Birey özel yaşantısı ile iş yaşantısını birbirine karıştırılmamalıdır ve kabul çizgilerini iyi belirlemelidir. Kendine yapılan davranışlara (şaka, kişisel yaşamına veya iş hayatına yapılan müdahaleler) karşı tepki göstermeyi hayır demeyi bilmelidir (Minibaş-Poussard ve İdiğ-Çamuroğlu, 2009). Ayrıca maruz kaldığı yıldırma karşısında kendisini dinleyecek, kendisine destek olacak ve yol gösterecek yakın çevresinden (arkadaş, aile vs.) destek almalıdır. Böylece yıldırma daha az zarar görecektir (Çobanoğlu, 2005). Yıldırma mağduru bu durumla tek başına mücadele edeceğini düşünse de dışarıdan bir müdahale olmadan veya profesyonel bir yardım almadan bunu başaramaz (Dangaç, 2007).

Farklı bir açıdan bakarak Kirel (2008), bireyde oluşan davranışları gözlemleyerek yıldırmanın son aşaması (işten ayrılma veya kovulma) ile stresin tükenme aşaması arasında benzerlikler olduğunu ifade etmektedir. Bu benzerlik göz önüne alındığında stresle başa çıkma yöntemleri yıldırma olgusu için de kullanılabilir. Bu kapsamda stresle başa çıkabilen birey yıldırma ile de başa çıkacaktır. Stresle başa çıkmak için ise; birey iş dışı faaliyetlere zaman ayırmalı, hafta sonu ve öğle arası tatillerini iyi bir şekilde değerlendirmelidir.

İmroğlu'na (2009) göre yıldırma ile bireysel olarak başa çıkma yöntemleri şunlardır:

- Özsaygının geliştirilmesi.
- Denge bölgeleri oluşturulması (mağdurun kendini güvende hissettiği bir ortam oluşturması).
- Mesleki beceri ve niteliklerin geliştirilmesi.
- Ruh sağlığının korunması.
- Algılama stratejilerinin güçlendirilmesi.
- Değerlerin karşı tarafa açıklanmasıyla sınırların açık bir şekilde bildirilmesi.

Birey sorunla başa çıkmadığı takdirde daha fazla zarar görmeden, yeterli kanıt toplayarak bu konu ile ilgilenmesi olası üst düzey yönetici varsa ona başvurarak yardım istemesi gerekmektedir. Eğer bu mümkün değil ise, sağlığını kaybetmeden çıkış planı yapması, yeni iş araması en doğru yol olarak görülmektedir (Arpacıoğlu, 2010). Erençelebi ve Filizöz'ün (2016) çalışması da yıldırma ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır.

3.7.2. Örgütsel Yöntemler

Yıldırma ile mücadele için örgütlerin yapacağı en önemli şey, farkındalığın artırılmasıdır. Bu anlamda örgütlerde yıldırma önleyici çalışmalar yapılmalıdır ve önleyici tedbirleri alması gereken kişi yönetici konumunda olanlardır. Yıldırma konusunda çalışanlara eğitimler düzenlenmeli, başta yöneticilerin desteği alınarak ortak bir işletme kültürü oluşturulmalı ve çalışanlara eşit ve adil davranılmalıdır. Açık kapı politikası uygulayan, çatışmaları yönetebilecek kapasitede, çalışanların yeteneklerini sergileyebilecekleri ortamı sağlayan bir yöneticinin varlığı önemlidir. Bütün çalışanların birbirine saygılı davrandığı bir iş yeri kültürü oluşumunu sağlamak, yıldırma

davranışının ortaya çıkışını en aza indirmeye yardımcı olur (Çobanoğlu, 2005; Tınaz, 2008; Tekin, 2016).

Yöneticiler açık yönetim tarzına yönelmelidirler. Bu tarz yönetim çalışanların bilgiye ulaşmalarını, karar ve yönetim süreçlerine katılımlarını sağlayacak ve örgüte yabancılaşma yaşanmayacaktır. İş yerindeki uygulamaların anlaşılması güç ve kapalı olması durumunda çalışanlar gerilim ve korku yaşayacaktır. Şeffaflık ve açıklık yıldırma ile mücadelede etkili bir yöntem olacaktır (Tutar, 2004). Bu nedenle duygusal zekâsı yüksek, liderlik özelliklerine sahip kişiler, örgütlerde olumlu davranışları pekiştirmede önemli rol oynarlar. Bu yaklaşımlar dışında eğitim yolu ile de örgütlerdeki olumsuz davranışların önüne geçilebilir. Örgütlerde yıldırma önleme amacıyla uygulanabilecek eğitim seminerleri, resmi olmayan toplantılar, kutlamalar gibi sosyal programlar da oldukça önemlidir (Kirel, 2007).

Eğer örgütün çalışanlar tarafından bilinen kurum içi çatışmalarda izlediği resmi bir takım prosedürleri varsa ve bunlar herhangi bir çatışma durumunda uygulamaya konuluyorsa, bu durum yıldırma önleme açısından caydırıcılık taşımaktadır (Akgeyik vd., 2013). Ayrıca adalet ve güven duygusunu sarsıcı eylemlere izin verilmeyeceği bilgisinin verilmesi, çalışanların onur ve haysiyetlerini koruyucu tedbirlerin alınması ve oluşacak şikâyetlere ivedilikle cevap verilmesi gibi tedbirler örgütsel mücadele için önem taşımaktadır (Tutar, 2015).

Cemaloğlu'na (2013) göre örgütsel mücadele noktasında atılacak adımlar şunlardır:

- Bütün örgütler bünyelerinde yıldırma önlemek veya ortaya çıkmaları durumunda onlarla başa çıkma stratejilerinde hem kurumsal hem de bireysel destek sağlayıcı, tarafları uzlaştırıcı, mağdurların psikolojik travma yaşamasını önleyici işlevleri yerine getiren bir kurul kurulabilir.
- Yeni işe alımlarında sadece mesleki yeterlilikleri göz önünde bulundurmak yerine örgüt kültürüne uyum, duygusal zekâ, kişilik, ortak değerler sistemine uyum vb. olguları da işe alım koşulları arasında bulundurmak alınacak tedbirler arasında olabilir.
- Örgüt ortamlarında yıldırma olgusu mağdurlar tarafından tam olarak tanımlanamamakta, nedenleri, sonuçları ve etkileri bilinmemektedir. Bu yüzden işgörenleri yıldırma eylemleri konusunda bilgilendirmek gerekmektedir.
- Yöneticiler yıldırma davranışlarıyla ilgili erken uyarı belirtilerini takip etmeli ve yıldırma meydana gelmeden müdahale edebilecek önlemleri almalıdırlar. Örgüt yönetimi yıldırma neden olacak durumları farklı yöntemler deneyerek tespit edebilir. Bu yöntemler gözlem, görüşme, anket, örnek olay incelemesi, kayıtların incelenmesi vb. yıldırmanın nedeni tespit edilmeden çözümünü ortaya koymak mümkün değildir.
- Örgüt liderliğinin güçlü bir yapıda olması örgütteki yıldırma davranışlarının ortaya çıkmasını zorlaştıracaktır.
- İş ortamlarında etik değerleri ortaya koyarak bunlara uyumun sağlanması yıldırma durumları için alınabilecek örgütsel tedbirlerden olabilir.
- İşgörenlerin ahlaki gelişimleri için çaba harcamak alınacak tedbirlerdendir.
- İş ortamlarında, çalışanların yöneticilerle ve birbirleriyle iletişimlerini etkin kılacak iletişim kanalları oluşturulmalıdır.

- Örgüt içerisindeki strese yol açan durumların ve olguların ortadan kaldırılması yıldırmayla mücadele adımlarından birisi olabilir.
- Yıldırma mağdurlarına maddi, manevi destek sağlamak, yıldırma uygulayıcılarını da yasal yükümlülükler konusunda uyarmak alınabilecek örgütsel mücadele yöntemlerinden olabilir.

Açan (2013) ise örgütsel yöntemleri aşağıdaki şekilde ele almıştır:

- Tüm çalışanlar iş yerindeki sorumlulukları ve görevleri konusunda yeteri kadar bilgilendirilmelidir.
- Örgütün yönetim biçimi ve sınırları çalışanları tarafından anlaşılır durumda olmalı, örgüt çalışanlarına görevlerinde yükselme ve kariyer fırsatları sunarak onlara güvenilir bir ortam sunmalı.
- Yöneticiler liyakatli, gelişime-değişime açık ve özgüveni yerinde bireyler arasından seçilip atanmalıdır. Liyakatsiz yöneticilerin kapris ve yetersizlikleri altında bilgi, birikim ve kabiliyet olarak daha donanımlı çalışanların kendilerini geliştirmeleri ve kuruma yararlı olmaları mümkün olamayacağı gibi bu durum yıldırmaya uygun ortamın oluşumuna neden olur.
- Örgütlerde etik komisyonları kurulmalı ve etkili olarak çalıştırılmalıdır. Kurum içi eğitim seminerleriyle çalışanlar yıldırma konusunda bilinçlendirilmelidirler.
- Örgüt çalışanları arasında oluşabilecek yıldırma durumlarını dikkate alarak planlamalarını o doğrultuda yapmalı, gerekli önlemleri almalı, ast-üst diyaloglarına önem verilerek etkili iletişim ortamları oluşturulmalı.
- Yıldırma davranışları ve durumları konusunda çalışanlar bilinçlendirilmeli, çalışanların birbirlerinin haklarına saygılı olma durumlarını ve sorumluluklarını mevzuatla belirlemelidir.

3.7.3. Hukuksal Yöntemler

Gürhan'a (2013) göre yıldırma; her hangi bir iş yerinde, bir ve daha fazla kişinin, hedef seçtikleri bir veya bir kaç kişiye asıl maksat gizlenerek düzenli olarak hukuk ve etik dışı yollarla duygusal yönden zarar verici söz, davranışta bulunmaktır. Yıldırma, kişinin temel hak ve özgürlüklerini, yaşama haklarını, haysiyetlerini ve anayasal haklarını ihlal eden bir durumdur. Bu durum hemen hemen bütün ülkelerde ve kültürel yapılarda cinsiyet, yaş, öğrenim düzeyi, kıdemi, hiyerarşik konumu gibi farklılıkları gözetmeksizin çalışma yaşamında bulunan her bireyin karşılaşması olası bir işyeri sorunudur (Tınaz, 2012).

Yıldırma olgusunun ileri aşamalarında bireyin yasal yollarla da mücadele vermesi gerekmektedir. Tınaz ve diğerlerine (2008) göre, mağdur yıldırma sürecini sonlandırmak için mutlaka yasal yollara başvurmalıdır. Bunun için de mağdur, maruz kaldığı yıldırma davranışları ile ilgili somut kanıtlar toplamalı, yaşanan olaylara tanık göstermeli, iş hukukunda uzman ve yıldırma konusunda deneyimli hukukçulardan destek almalıdır.

Ancak yıldırma ile ilgili ülkemizde sınırlı sayıda dava açılmıştır. İlk kazanılan dava ise Mühendis Tülin Yıldırım'ın davasıdır. Davenport ve diğerleri (2003), mağdurların yasal yollara başvurmak istememesini hatayı kendilerinde görmeleri, hukuki sürecin pahalı olması ve uzun zaman alması, psikolojik yıldırma davranışları belgelemenin zor olmasından kaynaklanabileceğini ifade etmiştir. Aynı zamanda çalıştığı kuruma dava açmanın bireye kötü bir imaj kazandırdığı bu sebeple de yeni bir iş imkânı bulunamayacağı şeklinde kanılarının oluştuğunu belirtmiştir.

Son beş yıl içinde ülkemizde, Mobing genelgesi, psikolojik taciz ve şiddetle mücadele kurulu, “Alo 170 hattı” gibi psikososyal riskleri önlemeye yönelik yasal girişimler yapılmıştır. “Alo 170” hattına gelen en çok şikâyet konuları ise, kötü muameleyle maruz kalma, sözlü taciz, ayrımcılık, hakaret gibi sebeplere dayanmaktadır. Ancak, söz konusu riskler, her zaman gözlemlenebilir ve kanıtlanabilir olmadığı için, mağdurlar açısından tam bir çözüm bulunması ve sürdürülebilirliği zordur. Sadece, resmi yöntem ve prosedürlere dayalı çözüm yaklaşımları da tek başına yeterli olmamaktadır. Bundan dolayı, bu tür riskleri en aza indirmek amacıyla önleyici bir yaklaşım olarak, örgütsel kamu denetçisi işlevinin geliştirilmesi koruyucu bir sistem sağlayacaktır (Met, 2016)

Ayrıca çalışılan örgütün yönetmeliği veya benzeri hukuksal düzenleyici tedbirlerle yıldırma ile mücadele edilebilir. Bu süreçte hangi davranışların yıldırma sayılabileceği, yıldırmanın tarafları, yıldırma işlemlerini ve davranışlarını neler olacağı tam bir netlikte ortaya konmalı, taciz edici davranışlar somut bir şekilde belirlenmelidir. Örgütler yıldırmaya karşı hoşgörü göstermeyeceklerini ifade eden hukuksal düzenlemeler (genelge ve yönetmelik) hazırlamalıdır (Tutar, 2015).

4. YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplamada kullanılan ölçme araçları, uygulama süreci, araştırma ile ilgili verilerin toplanması ve verilerin analizinde kullanılan istatistik teknikleri ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

4.1. Araştırmanın Modeli

İlkokul öğretmenlerinin yıldırma (mobbing) davranışlarına maruz kalma düzeylerini ortaya koymayı amaçlayan bu araştırma, ilişkisel tarama modelinde betimsel bir çalışmadır. Tarama modelinde temel amaç, var olan durumu var olduğu biçimiyle betimlemektir (Karasar, 2005). Tarama modelinde, belli bir zaman kesiti içinde çok sayıda denek ve objeden elde edilen verilerin analizi ile araştırma problemlerine cevap aranır (Arseven, 2001). Bu modelde gözleme, kaydetme, olaylar arasındaki ilişkileri tespit etme ve kontrol edilen değişmez ilişkiler üzerinde genellemelere varma vardır. Tarama modelinde bilimin tasvir işlevi ön plandadır (Yıldırım, 1966). Bu yöntemin avantajı da, araştırma yapılan kurumda mevcut düzeni bozmadan ve kurum personeline yönetsel güçlük çıkarmadan kullanılabilmesidir (Kaptan, 1999).

Öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma (mobbing) düzeyi betimlenmiş, yaş, cinsiyet vb. diğer bağımsız değişkenlerin etkileri araştırılmıştır.

4.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2014–2015 eğitim-öğretim yılında Kahramanmaraş'a bağlı Onikişubat ve Dulkadiroğlu merkez ilçelerinde, resmi ilkokullarda görev yapmakta öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklemi ise, evren içinden random (tesadüfî) olarak belirlenen gönüllü 395 öğretmen oluşturmaktadır.

Değerlendirmeye alınan 395 öğretmenin demografik özelliklerine ilişkin frekans (f) ve yüzde (%) dağılımları Tablo 4.1.'de gösterilmiştir.

Tablo 4.1. Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Ait Frekans ve Yüzde Değerleri

		<i>f</i>	%
Cinsiyet	Kadın	175	44,3
	Erkek	220	55,7
Medeni Durum	Bekâr	79	20,0
	Evli	316	80,0
Yaş	20-34	151	38,2
	35-49	178	45,1
	50 ve üzeri	66	16,7
Mesleki Kıdem	0-9 yıl	122	30,9
	10-19 yıl	162	41,0
	20 ve üzeri	111	28,1
Kurumdaki Görev Süresi	1-5 yıl	320	81,0
	6-10 yıl	51	12,9
	11 ve üzeri	24	6,1
Eğitim Durumu	Ön lisans	61	15,4
	Lisans	319	80,8
	Lisansüstü	15	3,8
Branş	Sınıf öğretmeni	357	90,4
	Branş öğretmeni	38	9,6
	Toplam	395	100,0

Tablo 4.1. görüldüğü gibi, araştırmaya katılan öğretmenlerin; 175'i (% 44,3) kadın, 220'si (% 55,7) erkek öğretmenlerden, 79'u (% 20,0) bekar, 316'sı (% 80,0) evli öğretmenlerden, 151'i (% 38,2) 20-34 yaş aralığında, 178'i (% 45,1) 35-49 yaş aralığında, 66'sı (% 16,7) 50 ve üzeri yaş öğretmenlerden, 122'si (% 30,9) 0-9 mesleki kıdem aralığında, 162'i (% 41,0) 10-19 mesleki kıdem aralığında, 111'i (% 28,1) 20 ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden, 320'si (% 81,0) 1-5 yıl aralığında, 51'i (% 12,9) 6-10 yıl aralığında, 24'ü (% 6,1) 11 ve üzeri yıl okulda görev süresine sahip öğretmenlerden, 61'i (% 15,4) ön lisans, 319'u (% 80,8) lisans, 15'i (% 3,8) lisansüstü eğitime sahip öğretmenlerden, 357'sini (% 90,4) sınıf öğretmenlerinden, 38'ini (% 9,6) de branş öğretmenlerinden oluşmaktadır.

4.3. Veri Toplama Araçları

Bu bölümde, öğretmenlerin yıldırma (mobbing) davranışlarına maruz kalma düzeylerini ölçmek için kullanılan veri toplama aracı ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

4.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmanın demografik özellikleri hakkında veri toplamak amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu; öğretmenlerin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik toplam yedi sorudan (cinsiyet, medeni durum, yaş, mesleki kıdem, bulunulan okuldaki görev süresi, öğrenim durumu, branş) oluşmaktadır (Ek 1).

4.3.2. Olumsuz Davranışlar Ölçeği (NAQ)

Einarsen ve Raknes (1997) tarafından geliştirilen ve Cemaloğlu (2007b) tarafından Türkçeye uyarlanarak hazırlanan “Olumsuz Davranışlar Ölçeği (NAQ)” ile elde edilmiştir. Ölçeğin kullanım izni Türkçeye uyarlayan Cemaloğlu’ndan e-posta aracılığıyla alınmıştır. Ölçek, çeşitli olumsuz davranışlara maruz kalmayı ölçen 21 maddeden oluşmaktadır. Bu maddelerin altısı göreve yönelik yıldırma, diğer on beş madde ise ilişkilere yönelik yıldırma ölçmeye yöneliktir. Bu ölçek “1- Hiç, 2- Ara sıra, 3- Ayda bir, 4- Haftada bir, 5- Her gün ” şeklinde sıralayarak, beşli likert türünde yıldırıcı davranışları belirlemeyi amaçlamıştır. Maddelerde yıldırma veya mobbing kelimeleri özellikle telaffuz edilmemiştir. Böylelikle ölçek, uygulanan kişilerin yaşadığı durumu etiketlemeden ölçme şansı tanımıştır.

Olumsuz Davranışlar Ölçeğinin Cronbach's alpha (α) katsayısı 0.87’dir (Cemaloğlu, 2007b). Olumsuz Davranışlar Ölçeğinin bu araştırmadaki Cronbach's Alpha (α) katsayısının 0.84 olduğu belirlenmiştir. Cronbach's Alpha (α) katsayısının 0.70’in üzerinde olması ölçek puanlarının güvenilirliği için genel olarak yeterli görülmektedir (Büyüköztürk, 2004).

4.4. Verilerin Toplanması ve Analizi

Verilerin analizinde SPSS paket programı kullanılarak örneklemin n sayıları, ortalama ve standart sapmaları hesaplanarak alt problemlerde belirtilen farklı grupların algıladıkları psikolojik şiddet (mobbing)’e maruz kalma düzeyleri arasında farkın olup olmadığı belirlenmiştir. Anlamlılık kontrolü için farklılıklar arası hata payı 0,05 manidarlık düzeyinde sınanmıştır.

Bu amaçla, kişisel bilgi formlarına bağlı olarak demografik özelliklerin frekans ve yüzde dağılımları ile ölçekten elde edilen puanların aritmetik ortalama ve standart sapmaları bulunmuştur. Grupların psikolojik şiddete (mobbing) maruz kalma düzeyleri farklılığının incelenmesinde normal dağılım özelliği gösteren örneklem grubu için parametrik teknikler kullanılırken, normal dağılım özelliği göstermeyen gruplarda ise parametrik olmayan testler kullanılmıştır. Bu bağlamda; “ Bağımsız Grup t Testi”, “tek yönlü varyans analizi (ANOVA)”, “Kruskal Wallis H Testi” ve “Mann Whitney U-testi” kullanılmıştır.

5. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde, ilkokullarda görev yapan öğretmenlerinin yıldırma davranışlarına maruz kalma düzeyleri çeşitli demografik özellikler bakımından incelenmiş ve bunlara yönelik yorumlara yer verilmiştir.

5.1. Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Düzeyi Puanlarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapmaları

Alt Boyutlar	N	$\bar{x}$	ss
Görev	395	7,80	2,63
Sosyal İlişkiler	395	19,06	6,26
Toplam	395	26,87	8,20

Tablo 5.1.'de görüldüğü üzere, öğretmenlerin görev alt boyutunda yıldırma davranışlarına maruz kalma düzeylerinin aritmetik ortalamasının 7,80 standart sapmasının ise 2,63 olduğu görülmektedir. Bu tabloya göre, en düşük 6 ve en yüksek 30 puan alındığı yıldırmanın görev alt boyutunda yıldırma puanlarının düşük olduğu belirtilebilir. Sosyal ilişkiler alt boyutunda ise, aritmetik ortalamasının 19,06 ve standart sapmanın 6,26 olduğu görülmektedir. Yıldırmanın sosyal ilişkiler boyutunda en düşük 16 ve en yüksek 80 puan alındığı göz önünde tutulduğunda sosyal ilişkiler boyutunda da yıldırma puanlarının düşük olduğu söylenebilir. Ayrıca toplam yıldırma davranışlarına maruz kalma puan düzeylerinin aritmetik ortalaması 26,87 standart sapması ise 8,20 olduğu görülmektedir. Bu tabloya göre en düşük 21 ve en yüksek 115 puan alındığı Olumsuz Davranışlar Ölçeği'ne göre öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma puan düzeyinin düşük olduğu belirtilebilir.

Yıldırma puanlarının aritmetik ortalama ve standart sapmaları incelendikten ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin yıldırmaya maruz kalma durumları bazı demografik özelliklerine (cinsiyet, medeni durum, yaş, mesleki kıdem, bulunulan okuldaki görev süresi, öğrenim durumu, branş) göre farklılıkları incelenerek aşağıdaki tablolarda sırayla gösterilmiştir.

Öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumları cinsiyet değişkeni açısından incelenmiş ve yıldırma puanlarının cinsiyet değişkenine göre bağımsız grup t-testi sonuçları Tablo 5.2'de gösterilmiştir.

5.2. Yıldırma Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Grup t-testi Sonuçları

Cinsiyet	N	$\bar{x}$	ss	Sd	t	p
Kadın	175	25,28	4,77	393	-3,74	0,00
Erkek	220	28,14	9,97			

Öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarının cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine geçilmeden önce, Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojenliği test edilmiş, sonuçta varyanslarının homojen olmadığı ($L=0,00$; $p<.05$) görülmüştür. Daha sonra ortalamalar arasındaki farkın belirlenmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 5.2.'de görüldüğü gibi, öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarının, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t-testi sonuçlarına göre, kadın ve erkek öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalmaları arasında anlamlı

bir farklılık bulunmaktadır ($t=-3,74$; $p<.05$). Bu bulguya göre, erkek öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarının ($\bar{x}=28,14$), kadın öğretmenlere göre ($\bar{x}=25,28$) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin yıldırmanın görev boyutunda yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Bu amaçla bağımsız grup t-testi uygulanmış Tablo 5.3.'de gösterilmiştir.

5.3. Yıldırmanın Görev Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Grup t-testi Sonuçları

Cinsiyet	N	$\bar{x}$	ss	Sd	t	p
Kadın	175	7,32	1,60	393	-3,30	0,01
Erkek	220	8,19	3,17			

Öğretmenlerin yıldırmanın görev boyutundaki davranışlarına maruz kalma durumlarının cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine geçilmeden önce, Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojenliği test edilmiş, sonuçta varyanslarının homojen olmadığı ($L=0,00$; $p<.05$) görülmüştür. Daha sonra ortalamalar arasındaki farkın belirlenmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 5.3.'de görüldüğü gibi, öğretmenlerin yıldırmanın görev boyutundaki davranışlarına maruz kalma durumlarının, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t-testi sonuçlarına göre, kadın ve erkek öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalmaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($t=-3,30$; $p<.05$). Bu sonuca göre, erkek öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarının ($\bar{x}=8,19$), kadın öğretmenlere göre ($\bar{x}=7,32$) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin yıldırmanın sosyal ilişkiler boyutunda yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Bu amaçla bağımsız grup t-testi uygulanmış Tablo 5.4.'de gösterilmiştir.

5.4. Yıldırmanın Sosyal İlişkiler Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Grup t-testi Sonuçları

Cinsiyet	N	$\bar{x}$	ss	Sd	t	p
Kadın	175	17,96	3,57	393	-3,41	0,01
Erkek	220	19,95	7,65			

Öğretmenlerin yıldırmanın sosyal ilişkiler boyutundaki davranışlarına maruz kalma durumlarının cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine geçilmeden önce, Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojenliği test edilmiş, sonuçta varyanslarının homojen olmadığı ($L=0,00$; $p<.05$) görülmüştür. Daha sonra ortalamalar arasındaki farkın belirlenmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 5.4.'de görüldüğü gibi, öğretmenlerin yıldırmanın sosyal ilişkiler boyutundaki davranışlarına maruz kalma durumlarının, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t-testi sonuçlarına göre, kadın ve erkek öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalmaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($t=-3,41$; $p<.05$). Bu bulguya

göre, erkek öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarının ($\bar{x}=19,95$), kadın öğretmenlere göre ($\bar{x}=17,96$) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumları medeni durum değişkeni açısından incelenmiş ve yıldırma puanlarının medeni durum değişkenine göre bağımsız grup t-testi sonuçları Tablo 5.5.'de gösterilmiştir.

5.5. Yıldırma Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Bağımsız Grup t-testi Sonuçları

Medeni Durum	N	$\bar{x}$	ss	Sd	t	p
Bekâr	79	27,87	8,26	393	1,21	0,22
Evli	316	26,62	8,18			

Öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarının medeni durum değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine geçilmeden önce, Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojenliği test edilmiş, sonuçta varyanslarının homojen olduğu ($L=0,36$; $p>.05$) görülmüştür. Daha sonra ortalamalar arasındaki farkın belirlenmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 5.5.'de görüldüğü gibi, öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarının, medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t-testi sonuçlarına göre, evli ve bekâr öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalmaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($t=1,21$; $p>.05$). Bu bulguya göre, bekâr öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumları ($\bar{x}=27,87$), ile evli öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarının ($\bar{x}=26,62$), anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir.

Öğretmenlerin yıldırmanın görev boyutunda yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarının medeni durum değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Bu amaçla bağımsız grup t-testi uygulanmış Tablo 5.6.'da gösterilmiştir.

5.6. Yıldırmanın Görev Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Bağımsız Grup t-testi Sonuçları

Medeni Durum	N	$\bar{x}$	ss	Sd	t	p
Bekâr	79	8,13	2,72	393	1,26	0,20
Evli	316	7,72	2,61			

Öğretmenlerin yıldırmanın görev boyutundaki davranışlarına maruz kalma durumlarının medeni durum değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine geçilmeden önce, Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojenliği test edilmiş, sonuçta varyanslarının homojen olduğu ($L=0,17$; $p>.05$) görülmüştür. Daha sonra ortalamalar arasındaki farkın belirlenmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 5.6.'da görüldüğü gibi, öğretmenlerin yıldırmanın görev boyutundaki davranışlarına maruz kalma durumlarının, medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t-testi sonuçlarına göre, evli ve bekâr öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalmaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($t=1,26$; $p>.05$). Bu bulguya göre, bekâr öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumları ($\bar{x}=8,13$), ile evli

öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarının ($\bar{x} = 7,72$), anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir.

Öğretmenlerin yıldırmanın sosyal ilişkiler boyutunda yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarının medeni durum değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Bu amaçla bağımsız grup t-testi uygulanmış Tablo 5.7.'de gösterilmiştir.

5.7. Yıldırmanın Sosyal İlişkiler Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Bağımsız Grup t-testi Sonuçları

Medeni Durum	N	$\bar{x}$	ss	Sd	t	p
Bekâr	79	19,73	6,97	393	1,05	0,29
Evli	316	18,90	6,07			

Öğretmenlerin yıldırmanın sosyal ilişkiler boyutundaki davranışlarına maruz kalma durumlarının medeni durum değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine geçilmeden önce, Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojenliği test edilmiş, sonuçta varyanslarının homojen olduğu ($L=0,31$; $p>.05$) görülmüştür. Daha sonra ortalamalar arasındaki farkın belirlenmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 5.7.'de görüldüğü gibi, öğretmenlerin yıldırmanın sosyal ilişkiler boyutundaki davranışlarına maruz kalma durumlarının, medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t-testi sonuçlarına göre, evli ve bekâr öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalmaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($t=1,05$; $p>.05$). Bu bulguya göre, bekâr öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumları ($\bar{x} = 19,73$), ile evli öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarının ($\bar{x} = 18,90$), anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir.

Öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumları yaş değişkeni açısından incelenmiş ve yıldırma puanlarının yaş değişkenine göre analitik puanlarının tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 5.8.'de gösterilmiştir.

5.8. Yıldırma Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Yaş	N	$\bar{x}$	ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	p
20-34	151	26,98	7,76	G. Arası	14,14	2	7,07	0,10	0,90
35-49	178	26,93	9,31	Gruplar İçi	26539,52	392	67,70		
50 ve üzeri	66	26,45	5,76	Toplam	26553,67	394			
Toplam	395	26,87	8,20						

Tablo 5.8.'de görüldüğü gibi öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarının yaş değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) tekniği uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda yaş değişkenine göre yıldırma davranışlarına maruz kalma düzeyleri arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F = 0,10$; $p>.05$).

Öğretmenlerin yıldırmanın görev boyutunda yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarının yaş değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Bu amaçla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) tekniği uygulanmış ve Tablo 5.9.'da gösterilmiştir.

5.9. Yıldırmanın Görev Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Yaş	N	$\bar{x}$	ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	p
20-34	151	7,81	2,26	G. Arası	2,88	2	1,44	0,20	0,81
35-49	178	7,86	3,09	Gruplar İçi	2733,10	392	6,97		
50 ve üzeri	66	7,62	2,02	Toplam	2735,99	394			
Toplam	395	7,80	2,63						

Tablo 5.9.'da görüldüğü gibi öğretmenlerin yıldırmanın görev boyutunda bu davranışlara maruz kalma durumlarının yaş değişkenine göre yıldırma davranışlarına maruz kalma durumları arasında istatistiksel olarak farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) tekniği uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda yaş değişkenine göre yıldırma davranışlarına maruz kalma durumları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F = 0,20$; $p > .05$).

Öğretmenlerin yıldırmanın sosyal ilişkiler boyutunda yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarının yaş değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Bu amaçla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) tekniği uygulanmış ve Tablo 5.10.'da gösterilmiştir.

5.10. Yıldırmanın Sosyal İlişkiler Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Yaş	N	$\bar{x}$	ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	p
20-34	151	19,17	6,58	G. Arası	5,27	2	2,63	0,06	0,93
35-49	178	19,06	6,56	Gruplar İçi	15447,88	392	39,40		
50 ve üzeri	66	18,83	4,48	Toplam	15453,15	394			
Toplam	395	19,06	6,26						

Tablo 5.10.'da görüldüğü gibi öğretmenlerin yıldırmanın sosyal ilişkiler boyutunda bu davranışlara maruz kalma durumlarının yaş değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) tekniği uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda yaş değişkenine göre yıldırma davranışlarına maruz kalma durumları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F = 0,06$; $p > .05$).

Öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarının mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Bu amaçla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) tekniği uygulanmış ve Tablo 5.11.'de gösterilmiştir.

5.11. Yıldırma Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Mesleki Kıdem N	$\bar{x}$	ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	p	
0-9 yıl	122	26,79	7,43	G. Arası	2,86	2	1.43	0,21	0,97
10-19yıl	162	26,97	8,27	Gruplar İçi	26550,80	392	67,73		
20 ve üzeri	111	26,81	8,95	Toplam	26553,67	394			
Toplam	395	26,87	8,20						

Tablo 5.11.'de görüldüğü gibi öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) tekniği uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda mesleki kıdem ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F = 0,21$; $p > .05$).

Öğretmenlerin yıldırmanın görev boyutunda yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarının mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Bu amaçla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) tekniği uygulanmış ve Tablo 5.12.'de gösterilmiştir.

5.12. Yıldırmanın Görev Boyutu Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Mesleki Kıdem N	$\bar{x}$	ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	p	
0-9 yıl	122	7,91	2,46	G. Arası	2,32	2	1.16	0,16	0,84
10-19yıl	162	7,74	2,70	Gruplar İçi	2733,66	392	6,97		
20 ve üzeri	111	7,77	2,72	Toplam	2735,99	394			
Toplam	395	7,80	2,63						

Tablo 5.12.'de görüldüğü gibi öğretmenlerin yıldırmanın görev boyutunda bu davranışlara maruz kalma durumlarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) tekniği uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda mesleki kıdem değişkenine göre yıldırma davranışlarına maruz kalma durumları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F = 0,16$; $p > .05$).

Öğretmenlerin yıldırmanın sosyal ilişkiler boyutunda yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarının mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır. Bu amaçla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) tekniği uygulanmış ve Tablo 5.13.'de gösterilmiştir.

5.13. Yıldırmanın Sosyal İlişkiler Boyutu Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Mesleki Kıdem N	$\bar{x}$	ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	p	
0-9 yıl	122	18,87	6,07	G. Arası	9,05	2	4,52	0,11	0,89
10-19yıl	162	19,23	6,15	Gruplar İçi	15444,09	392	39,39		
20 ve üzeri	111	19,03	6,66	Toplam	15453,15	394			
Toplam	395	19,06	6,26						

Tablo 5.13.'de görüldüğü gibi öğretmenlerin yıldırmanın sosyal ilişkiler boyutunda bu davranışlara maruz kalma durumlarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) tekniği uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda mesleki kıdem değişkenine göre yıldırma davranışlarına maruz kalma durumları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F = 0,11$; $p > .05$).

Öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumları okulda görev süresi değişkeni açısından incelenmiş ve "11 ve üzeri" alt grubundaki öğretmen sayısı 24 olduğu için parametrik olmayan test uygulanması uygun görülmüştür. Bu nedenle Kruskal Wallis testi kullanılmıştır. Yıldırma puanlarının kurumda görev süresi değişkenine göre Kruskal Wallis sonuçları Tablo 5.14.'de gösterilmiştir.

5.14. Yıldırma Puanlarının Kurumda Görev Süresi Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Kurumda Görev Süresi	N	Sıra Ortalaması	Sd	χ^2	p	Fark
1-5 yıl (1)	320	205,78	2	8,82	0,01	1>2
6-10 yıl (2)	51	156,29				1>3
11 ve üzeri (3)	24	182,96				3>2
Toplam	395					

Tablo 5.14' de görüldüğü gibi, görev süresi değişkenine göre öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p < .05$). İstatistiksel olarak anlamlı farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla ikili Mann-Whitney U testi karşılaştırmaları yapılmıştır.

Öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarında; 1-5 yıl aralığında kurumda görev süresi olanların diğer gruplardan anlamlı derecede daha fazla maruz kaldığı belirlenmiştir. Ayrıca 11 yıl ve üzeri kurumda görev süresi olan öğretmenlerin de 6-10 yıl aralığında görev süresi olanlara göre daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kaldığı saptanmıştır. Buna göre en az düzeyde yıldırma davranışlarına maruz kalan grubun 6-10 yıl aralığında görev yapan öğretmenler olduğunu ve en fazla maruz kalan öğretmenlerin ise 1-5 yıl aralığında kurumda görev yapan öğretmenler olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin yıldırmanın görev boyutunda yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarının kurumda görev süresi değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır. Bu amaçla Kruskal Wallis Testi uygulanmış, Tablo 5.15.'de gösterilmiştir.

5.15. Yıldırmanın Görev Boyutu Puanlarının Okulda Görev Süresi Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Okulda Görev Süresi	N	Sıra Ortalaması	Sd	χ^2	p
1-5 yıl	320	203,59	2	4,74	0,09
6-10 yıl	51	168,70			
11 ve üzeri	24	185,77			
Toplam	395				

Tablo 5.15.'de görüldüğü gibi, görev süresi değişkenine göre öğretmenlerin yıldırmanın görev boyutundaki davranışlarına maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>.05$).

Öğretmenlerin yıldırmanın sosyal ilişkiler boyutunda yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarının okulda görev süresi değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır. Bu amaçla Kruskall Wallis Testi uygulanmış, Tablo 5.16.'da gösterilmiştir.

5.16. Yıldırmanın Sosyal İlişkiler Boyutu Puanlarının Okulda Görev Süresi Değişkenine Göre Kruskall Wallis Testi Sonuçları

Okulda Görev Süresi	N	Sıra Ortalaması	Sd	χ^2	p	Fark
1-5 yıl (1)	320	205,53	2	8,77	0,01	1>2
6-10 yıl (2)	51	155,97				1>3
11 ve üzeri (3)	24	186,96				3>2
Toplam	395					

Tablo 5.16'da görüldüğü gibi, görev süresi değişkenine göre öğretmenlerin yıldırmanın sosyal ilişkiler boyutu davranışlarına maruz kalma durumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<.05$). İstatistiksel olarak anlamlı farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla ikili Mann-Whitney U testi karşılaştırmaları yapılmıştır.

Öğretmenlerin yıldırmanın sosyal ilişkiler boyutundaki davranışlarına maruz kalma durumlarında da tıpkı yıldırma davranışlarına maruz kalma düzeylerinde olduğu gibi; 1-5 yıl aralığında okulda görev süresi olanların diğer gruplardan anlamlı derecede daha fazla maruz kaldığı belirlenmiştir. Ayrıca 11 yıl ve üzeri okulda görev süresi olan öğretmenlerin de 6-10 yıl aralığında görev süresi olanlara göre daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kaldığı saptanmıştır. Buna göre en az düzeyde yıldırma davranışlarına maruz kalan grubun 6-10 yıl aralığında görev yapan öğretmenler olduğunu ve en fazla maruz kalan öğretmenlerin ise 1-5 yıl aralığında okulda görev yapan öğretmenler olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumları eğitim durumu değişkeni açısından incelenmiş ve "Lisansüstü" alt grubundaki öğretmen sayısı 15 olduğu için parametrik olmayan test uygulanması uygun görülmüştür. Bu nedenle Kruskall Wallis testi kullanılmış ve yıldırma puanlarının okulda eğitim durumu değişkenine göre Kruskall Wallis sonuçları Tablo 5.17.'de gösterilmiştir.

5.17. Yıldırma Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Kruskall Wallis Testi Sonuçları

Eğitim Durumu	N	Sıra Ortalaması	Sd	χ^2	p
Ön Lisans	61	183,96	2	3,78	0,15
Lisans	319	198,36			
Lisansüstü	15	247,37			
Toplam	395				

Tablo 5.17.'de görüldüğü gibi, eğitim durumu değişkenine göre öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>.05$).

Öğretmenlerin yıldırmanın görev boyutunda yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarının eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır. Bu amaçla Kruskal Wallis Testi uygulanmış, Tablo 5.18.'de gösterilmiştir.

5.18. Yıldırmanın Görev Boyutu Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Eğitim Durumu	N	Sıra Ortalaması	Sd	χ^2	p
Ön Lisans	61	188,45	2	3,16	0,20
Lisans	319	197,63			
Lisansüstü	15	244,63			
Toplam	395				

Tablo 5.18.'de görüldüğü gibi, eğitim durumu değişkenine göre öğretmenlerin yıldırmanın görev boyutu davranışlarına maruz kalma durumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>.05$).

Öğretmenlerin yıldırmanın sosyal ilişkiler boyutunda yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarının eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır. Bu amaçla Kruskal Wallis Testi uygulanmış, Tablo 5.19.'da gösterilmiştir.

5.19. Yıldırmanın Sosyal İlişkiler Boyutu Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Eğitim Durumu	N	Sıra Ortalaması	Sd	χ^2	p
Ön Lisans	61	186,76	2	3,45	0,17
Lisans	319	197,84			
Lisansüstü	15	247,03			
Toplam	395				

Tablo 5.19.'da görüldüğü gibi, eğitim durumu değişkenine göre öğretmenlerin yıldırmanın sosyal ilişkiler boyutu davranışlarına maruz kalma durumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>.05$).

Öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumları branş değişkeni açısından incelenmiş ve yıldırma puanlarının branş değişkenine göre bağımsız grup t-testi sonuçları Tablo 5.20'de gösterilmiştir.

5.20. Yıldırma Puanlarının Branş Değişkenine Göre Bağımsız Grup t-testi Sonuçları

Branş	N	$\bar{x}$	ss	Sd	t	p
Sınıf Öğretmeni	357	26,77	8,41	393	-0,76	0,44
Branş Öğretmeni	38	27,84	5,97			

Öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarının branş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine geçilmeden önce, Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojenliği test edilmiş, sonuçta varyanslarının homojen olduğu ($L=0,71$; $p>.05$) görülmüştür. Daha sonra ortalamalar arasındaki farkın belirlenmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 5.20.'de görüldüğü gibi, öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarının, branş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t-testi sonuçlarına göre, sınıf ve branş öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalmaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($t=-0,76$; $p>.05$).

Öğretmenlerin yıldırmanın görev boyutunda yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarının branş değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır. Bu amaçla Bağımsız Grup t-testi uygulanmış, Tablo 5.21.'de gösterilmiştir.

5.21. Yıldırmanın Görev Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Bağımsız Grup t-testi Sonuçları

Branş	N	$\bar{x}$	ss	Sd	t	p
Sınıf Öğretmeni	357	7,77	2,70	393	-0,67	0,50
Branş Öğretmeni	38	8,07	1,80			

Öğretmenlerin yıldırmanın görev boyutu davranışlarına maruz kalma düzeylerinin branş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine geçilmeden önce, Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojenliği test edilmiş, sonuçta varyanslarının homojen olduğu ($L=0,77$; $p>.05$) görülmüştür. Daha sonra ortalamalar arasındaki farkın belirlenmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 5.21.'de görüldüğü gibi, öğretmenlerin yıldırmanın görev boyutu davranışlarına maruz kalma durumlarının, branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t-testi sonuçlarına göre, sınıf ve branş öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalmaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($t=-0,67$; $p>.05$).

Öğretmenlerin yıldırmanın sosyal ilişkiler boyutunda yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarının branş değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır. Bu amaçla Bağımsız Grup t-testi uygulanmış, Tablo 5.22.'de gösterilmiştir.

5.22. Yıldırmanın Sosyal İlişkiler Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Bağımsız Grup t-testi Sonuçları

Branş	N	$\bar{x}$	ss	Sd	t	p
Sınıf Öğretmeni	357	18,99	6,42	393	-0,71	0,47
Branş Öğretmeni	38	19,76	4,48			

Öğretmenlerin yıldırmanın sosyal ilişkiler boyutu davranışlarına maruz kalma durumlarının branş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine geçilmeden önce, Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojenliği test edilmiş, sonuçta varyanslarının homojen olduğu ($L=0,83$; $p>.05$) görülmüştür. Daha sonra ortalamalar arasındaki farkın belirlenmesi işlemlerine geçilmiştir.

Tablo 5.22.'de görüldüğü gibi, öğretmenlerin yıldırmanın sosyal ilişkiler boyutu davranışlarına maruz kalma durumlarının, branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t-testi sonuçlarına göre, sınıf ve branş öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalmaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($t=-0,71$; $p>.05$).

6. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen bulgulara, bunlara ilişkin tartışmalara ve bu konuda çeşitli önerilere yer verilmiştir. Elde edilen bulgulara ilişkin tartışmalarda, alan yazınındaki araştırma sonuçları merkeze alınmış ve sonuçlar karşılaştırılarak ortak ve farklı yönler vurgulanmıştır.

6.1. Sonuç ve Tartışma

Araştırmadan elde edilen sonuçlar şu şekilde sıralanabilir;

- İlkokul öğretmenlerinin yıldırma (mobbing) davranışlarına maruz kalma düzeylerinin oldukça düşük olduğu saptanmıştır. Bu sonuç ölçeğin “görev” ve “sosyal ilişkiler” alt boyutları için de geçerlidir.
- Cinsiyet değişkenine göre; kadın ve erkek öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Yapılan istatistiklere göre erkek öğretmenler yıldırma davranışlarına kadın öğretmenlere oranla daha fazla maruz kalmaktadırlar.
- Medeni durum değişkenine göre; öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarının istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.
- Yaş değişkenine göre; öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarının istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.
- Mesleki kıdem değişkenine göre; öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarının istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.
- Kurumda görev süresi değişkenine göre; öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Yapılan istatistiklere göre; 1-5 yıl aralığında görev süresi olan öğretmenler, yıldırma davranışlarına diğer öğretmenlere oranla daha fazla maruz kalmaktadırlar. Ayrıca 6-10 yıl aralığında görev süresi olan öğretmenler yıldırma davranışlarına en az maruz kalan grubu oluşturmaktadır.
- Eğitim durumu değişkenine göre; öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarının istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.
- Branş değişkenine göre; öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarının istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Yapılan istatistiksel işlemler sonucunda, ilkökul öğretmenlerinin yıldırma (mobbing) davranışlarına maruz kalma düzeylerinin oldukça düşük olduğu saptanmıştır. Bu sonuç ölçeğin “görev” ve “sosyal ilişkiler” alt boyutları için de geçerlidir. Bu bulguyu destekler şekilde, Kaya (2007), Kul (2010), Çetin (2011), Okçu (2011), Çınar ve Akpunar’ın (2017) yapmış oldukları araştırmalarda da öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma düzeyleri düşük çıkmıştır. Yıldırma davranışlarına maruz

kalma düzeylerinin öğretmenlerde düşük çıkması oldukça olumlu bir sonuçtur. Buna neden olan birçok faktör olabilir. Yıldırma olgusu kendini daha çok rekabetin hissedilir bir biçimde yaşandığı iş ortamlarında gösterir. Okullarda çalışan öğretmenler arasında yoğun bir rekabet olmadığı için çalışanlar arasında bu olgu çok fazla yer edinememiş olabilir. Ayrıca öğretmenin görev ve sorumlulukları yönetmelikte açıkça belirtilmiş olduğu için iş yükünü arttırma şeklinde amirler tarafından uygulanan bir yıldırma davranışına da maruz kalma riskleri düşüktür. Tüm bu olumlu nedenlerden dolayı öğretmenlerinin yıldırma (mobbing) davranışlarına maruz kalma düzeylerinin düşük çıktığı düşünülebilir.

Araştırmada bazı demografik özellikler açısından da yıldırma davranışlarına maruz kalma durumları incelenmiştir. Cinsiyete göre; kadın ve erkek öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bu farklılık kadın öğretmenlerin lehinedir. Yapılan istatistiklere göre erkek öğretmenler yıldırma davranışlarına kadın öğretmenlere oranla daha fazla maruz kalmaktadırlar. Olumsuz davranışlar ölçeğinin alt boyutu olan “sosyal ilişkiler” için de aynı sonuç söz konusudur. Fakat diğer alt boyut olan “görev” boyutunda anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Buna göre öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarında; sosyal ilişkiler boyutunda erkek öğretmenler daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kalırken, görev boyutunda ise yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarında istatistiksel açıdan cinsiyete göre anlamlı bir farklılık yoktur. İlkokul öğretmenleri üzerinde yıldırma (mobbing) olgusunu araştıran ve bu bulguyu destekleyen araştırmacılar; Yıldırım (2010), Çomak (2011), Ertürk (2011) ve Erdoğan’dır (2012). Söz konusu araştırmacılar da ilkokullarda yıldırma olgusu üzerine araştırma yapmışlardır ve çalışmalarında erkek öğretmenlerin daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kaldıklarını ortaya koymaktadırlar. Okullarda yaşanan yıldırma olgusunun düzeyi az da olsa erkekler tarafından daha fazla yaşanmasının nedeni erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere oranla daha fazla kariyer yarışı içinde olmalarından kaynaklanabilir. Ayrıca araştırmamızdaki öğretmenlerin % 80’ni evli öğretmenlerden oluşmaktadır. Evliliğin ve çocukların sorumluluğu kültürümüz gereği daha çok kadınların üzerindedir. Özel hayatlarındaki sorumluluklar kadın öğretmenleri iş yerindeki rekabetten uzak tutabilir. Bütün bu nedenler kadın öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarının daha düşük olmasını sağlayabilir.

Öte yandan araştırmada uygulanan ölçeğin alt boyutu olan “Görev” boyutunda cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Yıldırmanın bu boyutunda cinsiyet etkili bulunmamıştır. Kadın ve erkek öğretmenler bu boyuttaki “Birinin başarınızı etkileyecek bilgiyi saklaması” şeklindeki davranışlara yoğun rekabet ortamı olmamasından dolayı, “Yeterlilik düzeyinizin altındaki işlerde çalışarak küçük düşürülmek”, “Uсталık/Yeterlilik seviyenizin altındaki işleri yapmanızın istenmesi” ve “Önemli alanlardaki sorumluluklarınızın kaldırılması veya daha önemsiz ve istenmeyen görevlerle değiştirilmesi” şeklindeki davranışlara da öğretmenlerin görevleri ve sorumlulukları yönetmelikte açıkça belirtilmiş olmasından dolayı fazla maruz kaldıkları söylenemez. “Hakkınızda dedikodu ve söylentilerin yayılması” ve “Görmezden gelinme, dışlanma, önemsenmeme” davranışlara maruz kalma düzeyleri farklılaşmamaktadır. Araştırmayı bu açıdan destekleyen yine ilkokul öğretmenleri üzerinde yapılan Aydoğan’ın (2010) araştırmasında da, yıldırma davranışlarına maruz kalma durumunda cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu araştırmada cinsiyetin yıldırma yaşanmasında etkili bulunmaması ülkemizde yeni bir kavram olan yıldırma konusuna yönelik farkındalığın olmamasından kaynaklanabilir. Ayrıca yıldırmadaki roller kültürlere, iş ortamındaki tutuma ve birçok etmene bağlı olarak

değişim gösterebilmektedir. Bu nedenle yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarında kadın ve erkek öğretmenler arasında fark yaşanmamış olabilir. Ancak bu araştırma ve ilkokullarda yapılan diğer birçok araştırma erkek öğretmenlerin yıldırma davranışlarına daha fazla maruz kaldığını ortaya koymaktadır.

Yapılan istatistiksel işlemler sonucunda öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma düzeylerinin medeni durum değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Buna göre evli ve bekâr öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma düzeyleri farklılaşmamaktadır. Bu sonuç yıldırmanın alt boyutları olan “görev” ve “sosyal ilişkiler” için de geçerlidir. Araştırmamızın bu bulgusunu destekler şekilde Abay’ın (2009) da ilkokul öğretmenlerine yönelik yapmış olduğu çalışmasında medeni durum değişkeninin yıldırma maruz kalma durumunda etkisi olmadığı ortaya konmuştur. Ancak Ertürk (2005) bekâr öğretmenlerin yıldırma davranışlarına daha fazla maruz kaldıklarını ortaya koymuşlardır. Araştırmacı da ilkokullarda görev yapan öğretmenlerle çalışmıştır. Elde edilen bu farklılık medeni durum değişkenini farklı gruplandırmaktan kaynaklanabilir. Bu çalışmada medeni durum “evli” ve “bekâr” olarak iki sınıfa ayrılırken diğer çalışmada “evli”, “bekâr” ve “boşanmış- dul” şeklinde gruplandırılmıştır. Bu fikri destekler şekilde; Ertürk’ün (2005) çalışmasında bekâr öğretmenler en fazla yıldırma davranışlarına maruz kalırken, boşanmış-dul öğretmenler en az yıldırma maruz kalan gruptur. Bu iki grup bu çalışmada birleştirilmiştir. Bu nedenle anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamış ve diğer iki çalışmadan farklı bir sonuç elde edilmiş olunabilir.

Araştırmada ilkokul öğretmenlerinin yıldırma davranışlarına maruz kalma düzeyleri yaş değişkeni açısından da incelenmiş, istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu sonuç yıldırmanın alt boyutları için de geçerlidir. Buna göre yıldırma davranışlarına maruz kalma durumu için yaş anlam taşımamaktadır. Araştırmamızın bu sonucunu destekler şekilde ilkokul öğretmenleri üzerinde çalışan Abay (2009), Aydoğan (2010) ve Çetin (2011) de öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarında yaşın etkili olmadığını ortaya koymuşlardır. Bu nedenle araştırmamızın sonucu beklenen yönde çıkmıştır. Tüm yaş grupları yıldırma davranışlarına maruz kalmakta ve bir grup diğerine göre avantaj ya da dezavantaj sağlamamaktadır. Ancak Çomak (2011) yaşın anlamlı bir faktör olduğu sonucuna ulaşmıştır. İlkokul öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırmasında, 20-30 yaş aralığındaki öğretmenlerin yıldırma davranışlarına daha fazla maruz kaldıklarını belirtmiştir. Bu sonuca neden olarak da; 20-30 yaşlardaki öğretmenlerin, mesleğe idealist ve hayattan beklentileri yüksek bir şekilde başlayıp, meslek hayatında yaşadıklarının teoride öğrendikleriyle örtüşmemesinden dolayı hayal kırıklığına uğramalarından kaynaklanmış olabileceğini söylemiştir.

Yapılan istatistiksel işlemler sonucunda öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Araştırmamızın bu sonucunu destekler şekilde ilkokul öğretmenleri üzerinde yapılan diğer çalışmalarda (Abay (2009), Aydoğan (2010) ve Çetin (2011)) da, mesleki kıdem değişkeninin yıldırma davranışlarına maruz kalmada etkili olmadığı ortaya konmuştur. Mesleki kıdem değişkeni yıldırma davranışlarına maruz kalma durumu için ayırt edici bir özellik taşımamaktadır. Fakat bazı araştırmacılar bu sonucun aksine mesleki kıdem değişkeninin yıldırma maruz kalma durumu için istatistiksel açıdan anlamlı bulmuşlardır. Erdoğan (2012) araştırmasında, 16-20 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin en fazla yıldırma davranışlarına maruz kalan grup olduğunu ve 11-15 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin ise en az yıldırma davranışlarına maruz kalan

grup olduğunu ortaya koymaktadır. Çomak (2011) ise; 0-5 yıl ve 21 yıl üstü mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin en fazla yıldırma davranışlarına maruz kalan gruplar olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yine Ertürk (2011) de araştırmasında, mesleki kıdemin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumunda ayırt edici bir faktör olduğunu belirtmiş ve ilk 18 yılın en fazla maruz kalınan dönem olduğunu saptamıştır. Araştırmacılar mesleki kıdem faktörünü yıldırma davranışlarına maruz kalma durumu için istatistiksel açıdan anlamlı bulmuş olsalar da, çok fazla kesişen bir grup ortaya koymamışlardır. Bu durum kişisel bilgi formunda grupların farklı yıl aralıklarında belirlenmesinden kaynaklanabilir.

Araştırmada ilkökul öğretmenlerinin yıldırma davranışlarına maruz kalma düzeyleri görev süresi değişkeni açısından da incelenmiş, istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma düzeylerinde; 1-5 yıl aralığında okulda görev süresi olanların diğer gruplardan anlamlı derecede daha fazla maruz kaldığı belirlenmiştir. Ayrıca 11 yıl ve üzeri okulda görev süresi olan öğretmenlerin de 6-10 yıl aralığında görev süresi olanlara göre daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kaldığı saptanmıştır. Buna göre en az düzeyde yıldırma davranışlarına maruz kalan grubun 6-10 yıl aralığında görev yapan öğretmenler olduğunu ve en fazla maruz kalan öğretmenlerin ise 1-5 yıl aralığında okulda görev yapan öğretmenler olduğu görülmektedir. Aslında bu beklenen bir sonuçtur. İş yerine yeni giren bireyler tehdit olarak algılanabilir ve bu da diğer çalışanlar tarafından kötü davranışlara maruz kalmalarına neden olabilmektedir. Ayrıca iş ortamına yeni giren bireylere eski çalışanlar tarafından, var olan grup kurallarına uyması konusunda baskı yapılabilir. Kişi eski çalışanlar tarafından sindirilmeye çalışılabilir. Yıldırmanın sosyal ilişkiler boyutunda yine; en az düzeyde yıldırma davranışlarına maruz kalan grubun 6-10 yıl aralığında görev yapan öğretmenler olduğunu ve en fazla maruz kalan öğretmenlerin ise 1-5 yıl aralığında okulda görev yapan öğretmenler olduğu görülmektedir. Fakat yıldırmanın görev boyutunda ise; yıldırma davranışlarına maruz kalma düzeyleri için okulda görev süresi anlamlılık ifade etmemektedir. Benzer şekilde ilkökul öğretmenleri üzerinde çalışan Aydoğan (2010) da, kurumda çalışma süresinin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumu için anlam taşımadığı sonucuna varmıştır.

Yapılan istatistiksel işlemler sonucunda ilkökul öğretmenlerinin yıldırma davranışlarına maruz kalma düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Araştırmamızın bu sonucunu destekler şekilde ilkökul öğretmenleri üzerinde yapılan Abay'ın (2009) araştırmasında da benzer şekilde; yıldırma davranışlarına maruz kalma düzeyi, eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Öğretmenler arasında iş yeri rekabeti fazla yaşanmadığı için ve daha fazla eğitilmiş olan öğretmenlere fazla ayrıcalıklar tanınmadığı için öğretmenler arasında bu şekilde bir farklılık yer edinmemiş olabilir. Önlisans, lisans ya da lisansüstü eğitime sahip öğretmenlerin hepsi de aynı işi yapmaktadırlar. Önlisans ve lisans mezunları aynı maaşları almaktadır. Çok az sayıda olan lisansüstü eğitime sahip öğretmenler ise, çok düşük oranlarda maaş farkı almaktadırlar. Aynı iş yükü olması, tatillerin aynı olması ve neredeyse aynı oranda maaşlar alınması öğretmenler arasında farklılaşmaya neden olmamış olabilir. Ancak Ertürk (2011), ilkökul öğretmenleri üzerinde yapmış olduğu araştırmada, lisansüstü eğitime sahip öğretmenlerin daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kaldıklarını saptamıştır. Bu sonuç lisansüstü eğitime sahip öğretmenlerin az da olsa bazı ayrıcalıklara sahip olmasından kaynaklanabilir. Bu ayrıcalıklar çalışma arkadaşları tarafından yıldırmaya maruz kalmalarına neden olmuş olabilir. Fakat daha

önce de belirtildiği gibi çok belirgin ayrıcalıkları bulunmamaktadır. Bu şekilde bir farklılığa araştırmamızda rastlanmamıştır.

Araştırmada ilkökul öğretmenlerinin yıldırma davranışlarına maruz kalma düzeyleri branş değişkeni açısından da incelenmiş, istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu sonuç yıldırmanın alt boyutları için de geçerlidir. Buna göre yıldırma davranışlarına maruz kalma durumu için branş değişkeni anlam taşımamaktadır. Araştırmamızın bu sonucunu destekler şekilde ilkökul öğretmenleri üzerinde çalışan Abay (2009), Erdoğan (2012) ve Serin (2017) de çalışmalarında yıldırma davranışlarına maruz kalma durumu için branş değişkenini istatistiksel açıdan anlamsız bulmuşlardır. Ancak ilkökul öğretmenleri üzerinde yapılmış branş değişkeninin anlamlı bulunduğu çalışmalar da vardır: Çomak'ın (2011) araştırmasında, sınıf öğretmenlerinin daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kaldığı tespit edilirken, Ertürk'ün (2011) araştırmasında, branş öğretmenlerinin daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kaldığı tespit edilmiştir. Bu iki sonuç birbirine oldukça ters düşmektedir. Bu sonuçların aksi yönde çıkması, keskin bir şekilde sınıf ya da branş öğretmenlerinin daha fazla yıldırmaya maruz kaldığı yorumunu yapamamamıza neden olmaktadır. Aslında bu yönüyle araştırmamızın sonucunu desteklemektedir.

6.2. Öneriler

Araştırmada elde edilen bulgular ve sonuçlar ışığında şu önerilerde bulunulabilir:

Uygulamaya Yönelik Öneriler:

1. Araştırma sonucunda eğitim kurumlarında az da olsa yıldırma davranışları uygulanmaktadır. Fakat bu sonucun çıkmasında, yıldırma davranışlarının bir işyeri kültürü olduğu sanılması etkili olabilir. Bu bilinci sağlamak için her kurumda zaman zaman hizmet içi eğitim verilerek öğretmenler ve yöneticiler eğitilmelidir.

2. Araştırma da okulda görev süresi az olan öğretmenlerin daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Okula yeni gelen öğretmenlere okulun yapısı, işleyişi hakkında yeterli bilgiler verilmeli, okul ve çevreye uyumlarını sağlayıcı gerekli tedbirler okul yönetimi tarafından alınmalıdır. Ayrıca karara katılım sürecinde yeni gelen öğretmenler de bulunmalıdır.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler:

1. Ülkemizde yıldırma (mobbing) konusunda yapılan araştırmaların sayısı artmalıdır. Fakat yapılan çalışmalar sadece akademik çevrenin bilgisine sunulmamalıdır. Bu nokta da kitle iletişim araçlarından yararlanılarak insanların bilinçlendirilmesi sağlanmalıdır.

2. Araştırma bulgularına göre ilkökul öğretmenlerinin yıldırma davranışlarına düşük düzeyde maruz kaldıkları görülmüştür. Bu arzu edilen bir sonuçtur. Ancak bununla birlikte öğretmenlerin yıldırma davranışlarından ne anladıkları daha ayrıntılı nitel araştırmalar ile ortaya konulabilir.

3. Araştırmanın örneklemini resmi ilkokullarda görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Yapılacak bir araştırmada özel ilkokullarda çalışan öğretmenler de araştırmaya dâhil edilip kamu ve özel ilkokullarda çalışan öğretmenler ile ilgili bir karşılaştırma yapılabilir. Ayrıca Bu araştırma, ilkökul öğretmenleriyle Kahramanmaraş iline bağlı Onikişubat ve Dulkadiroğlu ilçelerinde gerçekleştirilmiştir. Benzer araştırmalar, farklı kademelerde görev yapan öğretmenlerle ve farklı illerde veya ilçelerde görev yapan öğretmenlerle de yapılmalıdır.

KAYNAKÇA

- ABAY, A., 2009. “İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Psikolojik Şiddet Algıları İle Sosyal Destek Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- AÇAN, S., 2013. Mobbing (İşyerinde psikolojik taciz), 1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı, Özyurt, Ankara, 368s.
- AKÇA, B. ve İRMİŞ, A., 2006. “Yıldırma Davranışının Algılama Boyutu: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”, 14. Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Atatürk Üniversitesi, Erzurum, s.181–189.
- AKGEYİK, T., DELEN, M. G., UŞEN, Ş., 2013. Çalışma yaşamında psikolojik taciz, Özyurt Matbaacılık, Ankara, 120s.
- AKGEYİK, T., GÜNGÖR, M., USEN Ş., OMAY, U., 2009. “İşyerinde Psikolojik Taciz İşyerinde Psikolojik Taciz Olgusu: Niteliği, Yaygınlığı ve Mücadele Stratejisi.”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, (56), ss.92-150.
- AKSAKAL KAYMAKÇI, H., 2008. “Çalışma Hayatında Mobbing (Sakarya İmalat Sektöründe Bir Araştırma)”, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- AKTOP, G., 2006. “Anadolu Üniversitesi Öğretim Elemanlarında Duygusal Taciz Kavramının Değerlendirilmesi”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- AKTOP, N. G., 2006. “Anadolu Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Duygusal Tacize İlişkin Görüşleri ve Deneyimleri”, Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, İletişim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eskişehir.
- ALĞAN, M., 2017. “Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Yıldırma (Mobbing) Eylemlerine İlişkin Algılarının Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi (Erzurum İli Örneği)”, Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- ALTINKURT, Y. K., 2012. “Üniversite Çalışanlarının Psikolojik Yıldırma Algıları ile Denetim Odağı Arasındaki İlişki”, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- ALTUNTAŞ, C., 2010. “Mobbing Kavramı ve Örnekleri Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma”, Yaşar Üniversitesi Bülteni, 18 (5), ss. 2995-3015.
- ARPACIOĞLU, G., 2003. “İşyerindeki Stresin Gizli Kaynağı: Zorbalık ve Duygusal Taciz”, <http://www.hrdergi.com/tr/dergi-haber/2003/11-Kas%C4%B1m/996/isyerindeki-stresin-gizli-kaynagi--zorbalik-ve-duygusal-taciz> (Erişim tarihi: 9 Ağustos 2017).
- ARPACIOĞLU, G., 2010. “Mobbing Her İşyerinde, Çözüm Nerede? Bireysel ve Kurumsal Çözümler”, Mobbing Türkiye Zirvesi, Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul.

- ARSEVEN, A., 2001. Alan Araştırma Yöntemi, Gündüz Eğitim ve Yayıncılık, Ankara, 207s.
- ARSLANHAN, Ü. N., 2014. “Ortaokul öğretmenlerinin yıldırma eylemlerine maruz kalma durumları ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- AYDIN, B., 2009. “Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Okul Yöneticisi ve Öğretmenlerin Mobbing (Psikolojik Şiddet)’e Maruz Kalma Düzeyleri”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- AYDOĞAN, Z., 2010. “Okullarda Öğretmen-Yönetici İlişkilerinde Yıldırma(Mobbing) ve Etkileri”, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- BALTAŞ, A. ve BALTAŞ, Z., 1998. Stres ve Başa Çıkma Yolları, Remzi Yayınevi, İstanbul, 288s.
- BAYKAL, A. N., 2005. Yutucu Rekabet Kanuni Devrindeki Mobbing’den Günümüze, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 232s.
- BİLGEL, N., AYTAÇ, S., BAYRAM, N., 2004. “Çalışma Yaşamında Yeni Bir Baskı Aracı: Mobbing”, Uludağ Üniversitesi, Proje No: T-2003/38.
- BOZTEPE, M., 2016. “Öğretmenlerin Psikolojik Şiddet (Mobbing) Algıları İstanbul İli Anadolu Yakasında Bulunan Resmi İmam Hatip Liselerinde Bir Tarama”, Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- BULUT, H.,U., 2007. “Ortaöğretim Öğretmenlerinde Psikolojik Şiddet Düzeyi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- BURSALIOĞLU, Z., 2002. Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış, PegemA Yayıncılık, Ankara. 250s.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş., 2004. Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı, Pegem A Yayıncılık, Ankara, 195s.
- CEMALOĞLU, N., 2007a. “Okul yöneticilerinin liderlik stillerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi”, Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 5(1), ss. 73-112
- CEMALOĞLU, N., 2007b. “Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile yıldırma arasındaki ilişki”, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, (33), ss. 77-87.
- CEMALOĞLU, N., 2007c. “Örgütlerin kaçınılmaz sorunu: Yıldırma”, Bilig Dergisi, (42), ss. 111- 126.
- CEMALOĞLU, N., 2007d. “The relationship between organizational health and bullying that teachers experience in primary schools in Turkey”, Journal of Educational Research Quarterly, 31(2), ss. 3-16

- CEMALOĞLU, N., 2011. "The relationship between leadership styles of primary school principals and organizational health of school and workplace bullying", *Journal of Educational Administration*, 49(5), ss. 1-37.
- CEMALOĞLU, N., 2013. Örgütlerde psikolojik taciz, (mobbing) nedenleri ve başa çıkma teknikleri, 1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı, Özyurt, Ankara, 368s.
- CEMALOĞLU, N., ERTÜRK, A., 2007. "Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin cinsiyet yönünden incelenmesi", *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(2), ss. 345-362.
- CEMALOĞLU, N., ERTÜRK, A., 2008. "Öğretmen ve Okul Müdürlerinin Maruz Kaldıkları Yıldırmanın Yönü", *Bilig*, (46), ss. 67-86.
- CEMALOĞLU, N., KORKMAZ, M., 2010. "The relationship between organizational learning and workplace bullying in learning organizations", *Journal of Educational Research Quarterly*, 33(3), ss. 3-38.
- CENGİZ, R., AYTAÇ, Y., KÜRŞAT, S., TAYFUN, Y. Ü., 2012. "Futbol Kulüplerinde Yıldırma Algısı İle İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki", *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(9), ss. 65-75.
- CEYLAN, L., 2005. "Psikolojik Baskı Ve Sınıf Öğretmenleri", Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- ÇELEN, C. B. ve ULUĞ, F., 2014. "Türkiye’de yapılan mobbing araştırmaları üzerine bir analiz. 2. Örgütsel Davranış Kongresi (7-8 Kasım Kayseri) Bildirileri, (Editörler: M. Özdevecioğlu, T. Dedeoğlu ve N. Çapar) Kayseri: Doğu Ofset, 195- 200
- ÇETİN, E., 2011. "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Problem Çözme Becerileriyle Yıldırma Maruz Kalma Düzeyleri Arasındaki ilişki", Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- ÇINAR, O. ve AKPUNARE, N., 2017. "Mobbing ve İş Performansına İlişkin Öğretmen Algılarının Çeşitli Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi", *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (37), ss. 41-58.
- ÇINAR, H. G., KORKMAZ A. Ç., YILMAZ, D., 2016. "Hemşirelerde Mobbing", *Journal of Human Rhythm*, 2(2), ss.89-93
- ÇİVİLİDAĞ, A., SARGIN, N., 2011. "Farklı Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerde Psikolojik Taciz (Mobbing): Antalya İli Örneği", *Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(3), ss. 11-22
- ÇOBANOĞLU, Ş., 2005. Mobbing işyerinde duygusal saldırı ve mücadele yöntemleri, Timaş Yayınları, İstanbul, 256s.

- ÇOMAK, E., 2011. “İlköğretim Öğretmenlerinin İlköğretim Okullarında Yaşadıkları Yıldırma Durumları”, Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- DANGAÇ, G., 2007. “Örgütlerde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) ve Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- DANGAÇ, G., 2010. “Mobbing Türkiye Haber Grubu”, Mobbing Türkiye Zirvesi, Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul.
- DAVENPORT, N., SCHWARTZ, R. D., ELLIOTT, G. P., 2003. Mobbing işyerinde duygusal taciz, Çev.: O. C. Öner, Sistem, İstanbul, 2008s.
- DEMİR, Y., ÇAVUŞ, M. F., 2009. “Yıldırmanın kişisel ve örgütsel etkileri üzerine bir araştırma”, Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi, 2(1), ss. 13-23.
- DEMİREL, Y., 2009. “Psikolojik Taciz Davranışının Kamu Kurumları Arasındaki Karşılaştırılması Üzerine Bir Araştırma”, TİSK Akademi, 4 (7), ss. 118-136
- DEMİRGİL, A., 2008. “İşletmelerde Mobbing Uygulamaları İle Örgütsel Bağlılık İlinkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- DİCK, V. R., WAGNER, U., 2001. “Öğretmede Stres Ve Gerginlik: Bir Yapısal Eşitleme Yaklaşımı”, British Journal of Educational Psychology, 71, ss. 243-259
- DİKMEN, A., 2005. “Workplace Mobbing/ Bullying and Its effects on Intention to Leave the Organization”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- DİKMEŞ E., TOP M., ERGİN G., 2011. “Asistan Hekimlerin Tükenmişlik ve Mobbing Düzeylerinin İncelenmesi”, Türk Psikiyatri Dergisi, 22 (3), ss. 137-49.
- EFE, Ş., AYAZ, S., 2010. “Mobbing Against Nurses In The Workplace In Turkey”, International Nursing Review, 57 (3), ss.328–334.
- EİNARSEN, S., RAKNES, B. I., 1997. “Harassment In The Workplace and the Victimization of Men”, Violence and Victims, (12), ss. 247-263.
- EKİNCİ Ö., 2012. “Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Yıldırma Davranışları İle Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki”, Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- EKİNCİ, Ö., 2012. “Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Yıldırma Davranışları İle Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki”, Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- ELKIRAN, E., M., 2017. “Akademisyenlerin Algıladıkları Yıldırma (Mobbing) Davranışları İle Yöneticilerin Liderlik Davranışları Arasındaki İlişki”, Yüksek Lisans Tezi, Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.

- ELLİS, A. A., SHUTE, R., 2007. "Teacher Responses To Bullying In Relation To Moral Orientation And Seriousness Of Bullying ", British Journal Of Educational Psychology, 77, pp. 649-663
- ERDİNÇELEB, İ. M., ve FİLİZÖZ, B., 2016. "Mobbingin Etik İklim ve Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri", Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (35), ss. 127-139
- ERDOĞAN, Ö., 2012. "İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmen Algılarına Göre Psikolojik Şiddet (Mobbing) Ve Örgüt İklimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", Yüksek Lisans Tezi, Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kastamonu.
- EREN, E., 2001. Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 622s.
- ERGENER, B., 2008. "İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Yıldırma Yaşamaları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- ERGUN ÖZLER, D., GİDERLER ATALAY, C., DİL ŞAHİN, M., 2008. "Mobbing'in Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (22), ss. 1-28
- ERTEK Ş. S., 2009. "Yıldırma Mağduru Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ERTÜRK, A., 2005. "Öğretmen Ve Okul Yöneticilerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemleri (Ankara İli İlköğretim Okulları Örneği)", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- ERTÜRK, A., 2011. "İlköğretim okullarında görevli Öğretmen ve yöneticilere yönelik duygusal yıldırma davranışlarının incelenmesi", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- ERTÜRK, A., 2013. "Yıldırma davranışları, nedenleri ve sonuçları", Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2(1), ss. 146 – 169.
- FETTAHLIOĞLU, Ö., O., 2008. "Örgütlerde Psikolojik Şiddet (Mobbing): Üniversitelerde Bir Uygulama", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- FİLİZÖZ, B., AY F. A., 2011. "Örgütlerde Mobbing ve Tükenmişlik Olgusu Arasındaki İlişkilere Yönelik Bir Araştırma", e-journal of New World Sciences Academy, 6 (2), ss. 1306-3111.
- GÖKÇE, A. T., 2006. "İşyerinde Yıldırma: Özel ve İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- GÖKÇE, A. T., 2008. Mobbing: İşyerinde Yıldırma Nedenleri ve Başa Çıkma

- Yöntemleri, Öğreti: Pegem Akademi, Ankara, 101s.
- GÜL, H., 2009. “İş Sağlığında Önemli Bir Psiko sosyal Risk: Mobbing-Psikolojik Yıldırma”, TAF Preventive Medicine Bulletin, 8(6), ss. 515-520.
- GÜLLE, M., 2013. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul ortamında maruz kaldıkları yıldırma algıları ve örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- GÜN, G., 2016. “Otel İşletmelerinde Mobbing ve İş Tatmini İlişkisi”, Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 5(ek sayı), ss. 81-96
- GÜN, H., 2010. Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz, Lazer Ofset, Ankara, 346s.
- GÜNDÜZ, H. B., YILMAZ, Ö., 2008. “Ortaöğretim Kurumlarında Mobbing (Yıldırma) Davranışlarına İlişkin Öğretmen ve Yönetici Görüşleri (Düzce ili örneği)”, Milli Eğitim Dergisi, 37(179), ss. 269- 282.
- GÜNDÜZ, H. B., YILMAZ, Ö., 2008. “Ortaöğretim Kurumlarında Mobbing (Yıldırma) davranışlarına İlişkin Öğretmen Ve Yönetici Görüşleri (Düzce İli Örneği)”, Milli Eğitim Dergisi, 37(179), ss. 269- 282.
- GÜNGÖR, M., 2008. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz, Derin Yayınları, Ankara, 224s.
- GÜNGÖR, M., 2008. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz, Derin Yayınları, İstanbul, 224s.
- GÜRHAN, N., 2013. A’dan Z’ye mobbing, Akademisyen, Ankara, 117s.
- HOEL, H., COOPER, C. L., FARAGHER, B., 2001. “The Experience of Bullying Work in Great Britain: The Impact of Organisational Status”, European Journal of Work and Organisational Psychology, 10(4), ss. 414-425
- HUBERT, A. VE VELDHOVEN, M., 2001. “Risk sectors for undesirable behaviour and mobbing”, European Journal of Work and Organizational Psychology, 10 (4), pp. 415-424
- İŞİK, E., 2007. “İşletmelerde mobbing uygulamaları ile iş stresi ilişkisine yönelik bir araştırma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- İMİRLİOĞLU, İ., 2009. “Mobbing/ İş Yaşamında Psikolojik Şiddet”, Anahtar: Milli Prodüktivite Merkezi, 21(250), ss.26-29.
- JAMES, D. J. ve ark., 2008. “Bullying Behaviour İn Secondary Schools: What Roles Do Teachers Play”, Child Abuse Review, (17), pp. 160-173
- KAPTAN, S., 1999. Bilimsel araştırma teknikleri, Gazi Yayınları, Ankara, 285s.
- KARASAR, N., 2005. Bilimsel araştırma yöntemi, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 292s.

- KARAVARDAR, G., 2010. Psikolojik Yıldıırma ile Bazı Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki, e-journal of New Word Sciences Academy, 1308-7444.
- KARYAĞDI, A., 2007. “Örgütlerde Yıldıırma (Mobbing) Ve Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- KAYA, K., 2014. “Ortaöğretim kurumlarında görev yapan beden eğitimi ve bazı branş öğretmenlerinin duygusal taciz (mobbing)’e ilişkin algı düzeylerinin karşılaştırılması (Kütahya ili örneği)”, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.
- KAYA, N., 2016. “Mobbingin Örgütte Adalet Algısı Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi İle Çalışanların İş Performansına Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, Doktora Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- KILINÇ, A. Ç., 2009. “Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeyleri İle Öğretmenlerin Yaşadıkları Örgütsel Güven Ve Yıldıırma Arasındaki İlişki”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- KIREL, Ç., 2007. “Örgütlere mobbing yönetiminde destekleyici ve risk azaltıcı öneriler” Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(2), ss. 317-334.
- KIREL, Ç., 2008. Örgütlerde Psikolojik Taciz ve Yönetimi, Anadolu Üniversitesi İİBF Yayınları, Eskişehir, 165s.
- KOÇ, M., URASOĞLU B., H., 2009. “Ortaöğretim Öğretmenlerinde Mobbing: Cinsiyet Yaş ve Lise Türü Değişkenleri Açısından İncelenmesi”, International Online Journal of Educational Sciences, 1(1), ss. 64 – 80.
- KOÇEL, T., 2010. İşletme Yönetmeciliği, Beta Basım ve Yayım, İstanbul, 729s.
- KÖK, B. S., 2006a. “İş yaşamında psiko-şiddet sarmalı olarak yıldıırma olgusu ve nedenleri”, Selçuk üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (16), ss. 433-448.
- KÖK, B. S., 2006b. “İş Yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldıırma Olgusu ve Nedenleri”, 14.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Erzurum.
- KÖSE, H., 2006. “Örgüt İçi İletişimde Negatif Bir Olgı: Psikolojik Yıldıırma ve Sistemli Bir “Ötekileşme” Süreci Olarak Mobbing”, II. Ulusal Halkla İlişkiler Sempozyumu.
- KÜÇÜKÇAYIR, G., A., 2016. “Eğitimcilerin Yıldıırma Yaşantıları Üzerine Nitel Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- KÜMBÜL GÜLER, B., 2006. Çalışma Hayatında Öğrenilmiş Çaresizlik, Liberte Yayınları, Ankara, 205s.

- LEWIS, D., 1999. "Workplace Bullying-Interim Findings of a Study in Further and Higher Educationin Wales", Emerald Group Publishing Limited International, Journal of Manpower, 20 (1/2), pp. 106-118
- LEYMANN, H., 1996. "The content and development of mobbing at work", European Journal of Work And Organizational Psychology, 5(2), ss. 165-184.
- MALINAUSKIENE, V., OBELENIS, V., DOPAGIENE, D., 2005. "Psychological Terror At Work And Cardiovascular Diseases Among Teachers", Acta Medica Lutenica, 2(12), pp. 20-25
- MET, Ö. L., 2016. "Çalışma Yaşamında Psikososyal Risklere Proaktif Bir Yaklaşım: Örgütsel Ombudsmanlık Modeli", Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (49), ss. 95-114.
- MİKKELSEN, E., EİNARSEN, S., 2001. "Bullying İn Danish Work-Life: Prevalence and Health Correlates", European Journal of Work and Organisational Psychology, (10), ss. 393-413.
- MİKKELSEN, E., EİNARSEN, S., 2002. "Basic Assumptions And Symptoms of Post- Traumatic Stress Among Victims Of Bullying At Work", European Journal of work and Organisational Psychology, (11), ss. 87-111.
- MİNİBAŞ-POUSSARD, J., İDİĞ-ÇAMUROĞLU, M., 2009. Psikolojik Taciz-İşyerinde Kabus. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 250s.
- NAKTİOK, A. ve POLAT, F., 2016. "Çalışanların Psikolojik Taciz Algısının Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi", Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 30(1), ss. 1-17.
- NART, S., 2014. "İş ortamında Şiddet, Tükenmişlik ve İş Tatmini İlişkileri: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma", Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 12(23), ss.248-268.
- NAZAROĞLU, R., 2012. "İşgörenlere Yönelik Yıldırma Davranışları, Nedenleri ve İşgörenlerin Bu Davranışlarla Başa Çıkma Yöntemleri (Bir İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü Örneği)", Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- NAZLIER, H., 2016. "Öğretmenlerin Mobbing Algıları", Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- OCAK, S., 2008. "Öğretmenlerin Duygusal Taciz (Mobbing)' e İlişkin Algıları", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- OKÇU, V., 2011. "Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Ve Yıldırma Yaşama Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi", Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- ONBAŞ, N., 2007. “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Eğitim Örgütlerinde Duygusal Şiddete İlişkin Görüşleri Üzerine Bir Araştırma”, Lisans Tezi, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- ORHAN, U., 2009. “Akademisyenlere Uygulanan Psikolojik Taciz'in (Mobbing) Nedenleri ve Etkileri”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- ÖNTÜRK, Y., 2015. “Beden eğitimi ve spor yüksekokullarında görev yapan akademik personelin mobbinge maruz kalma durumlarının incelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Muğla.
- ÖZEN, B., 2009. “Rehber Öğretmenlerin Okul Ortamında Algıladıkları Yıldıma Davranışlarının Çok Boyutlu İncelenmesi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ÖZEN, S. 2007. “İşyerinde Psikolojik Şiddet ve Nedenleri”, İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 9 (3), ss.1-24.
- ÖZEN, Y., 2013. “Saldırganlık, Psikolojik Şiddet Ve Duygusal Zekâ Arasındaki İlişki”, Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi, (35), ss.1-14.
- ÖZGAN, H., ASLAN, N., 2008. “İlköğretim Okul Müdürlerinin Sözlü İletişim Biçiminin Öğretmenlerin Motivasyonuna Etkisinin İncelenmesi”, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(1), ss.190-206.
- ÖZMETE, E. ve LALEOĞLU, A., 2013. “İnsani Hizmet Örgütlerinde Sosyal Çalışmacıların Karşılaştıkları Mobbing Davranışları ile İş Tatmini ve Sağlık Sorunları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi”, Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi, 24 (2), ss. 23-44.
- PAKSOY, N., 2007. “İşyerinde Psikolojik Taciz-Yıldıma (Mobbing)”, Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- PEHLİVAN, İ., 1993. “Eğitim Yönetiminde Stres Kaynakları”, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Türkiye.
- SAĞLAM ÇİÇEK, A., 2008. “İlköğretim okullarında mobbing'e (psikolojik Şiddet) ilişkin öğretmen görüşleri”, Eğitim Araştırmaları Dergisi, (32), ss. 133-142.
- SERİN, S., 2017. “İlkokul Öğretmenlerinin Maruz Kaldıkları Yıldıma (Mobbing) Eylemlerinin Branş Yönünden İncelenmesi”, Çukurova Araştırmaları Dergisi, 3(1), ss. 144-152.
- SMİTH, P. K., SİNGER, M.,HOEL, H., COOPER, C. L., 2003. “Victimization In The School And The Workplace: Are There Any Links?”, British Journal of Psychology, 94, pp. 175-188
- SOLMUŞ, T., 2005. “İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz ve Duygusal Zorbalık Taciz (Mobbing)”, İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 7(2), ss. 1-14.

- SPRATLAN, L. P., 1995. "Interpersonal Conflict Which Includes Mistreatment in a University Workplace", *Violence and Victims*, 10 (4), pp. 285-297
- ŞENERKAL, R. ve ÇORBACIOĞLU, S., 2015. "Akademik Personelin Algıladığı Psikolojik Taciz Davranışları İle İş Performansı, Psikolojik ve Fizyolojik Sağlık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma", *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), ss. 107-135.
- ŞİMŞEK, M. Ş., EMHAN, A., DEMİRTAŞ, Ö., TOPUZ, G., 2014. Mobbing ve örgütsel adaletin, tükenmişlik üzerindeki etkisi: Bankacılık sektöründe karşılaştırmalı bir araştırma. 2. Örgütsel Davranış Kongresi (7-8 Kasım Kayseri) Bildirileri, (Eds.: M. Özdevecioğlu, T. Dedeoğlu ve N. Çapar) Kayseri: Doğu Ofset, s. 201-208.
- TANOGLU, S., Ç., 2006. "İşletmelerde Yıldırmanın Değerlendirilmesi Ve Bir Yüksek Öğrenim Kurumunda Uygulama", *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- TEKİN, D., 2016. "Psikolojik Şiddet Üzerine Yazılan Yüksek Lisans Tezlerine Yönelik Bir İnceleme", *İş ve İnsan Dergisi*, 3 (1), ss. 31-41
- TETİK, S., 2010. "Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi", *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(18), ss. 81-89.
- TINAZ, P., 2006. *İşyerinde psikolojik taciz (Mobbing)*, Beta, İstanbul, 200s.
- TINAZ, P., 2008. *İşyerinde psikolojik taciz (Mobbing)*, 2. Baskı, Beta, İstanbul, 200s.
- TINAZ, P., 2011. *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. Beta Basım A.Ş., İstanbul, 246s.
- TINAZ, P., 2012. *Mobbing: bugün bana yarın sana*, Beta, İstanbul, 219s.
- TINAZ, P., 2013. *Çalışma psikolojisi boyutlarıyla mobbing tanım ve tanı - 1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı*, Özyurt, Ankara, 368s.
- TOKAT, M. B., CİNDİLOĞLU M. VE KARA H., 2011. *Değerlerin psikolojik kuşatması mobbing*, Ekin, Kütahya, 210s.
- TOKER GÖKÇE, A., 2006. "İş Yerinde Yıldırma: Özel Ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen Ve Yöneticileri Üzerine Yapılan Bir Araştırma", *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- TOKER GÖKÇE, A., 2010. "Mobbing: İşyerinde Yıldırma Kavramsal Çerçeve" <http://www.universite-toplum.org/text.php3?id=393> (erişim tarihi 11.08.2017)
- TURGUT, M., 2005. "Örnekli Türkçe Sözlük", Umut Matbaacılık Kağıt San.Tic. Ltd.Şti., İstanbul, 416s.
- TUTAR, H., 2015. *Mobbing (nedenleri ve başa çıkma stratejileri: kuramsal yaklaşım)*, Detay, Ankara, 270s.

- TUTAR, H., 2003. İş Yerinde Psikolojik Şiddet, Platin Yayınları, Ankara, 184s.
- TUTAR, H., 2004. İşyerinde psikolojik şiddet, Platin, Ankara, 184s.
- YAMAN, E., 2009. Yönetim Psikolojisi Açısından-İşyerinde Psikoşiddet-Mobbing, Nobel, Ankara, 160s.
- YAMAN, E., VİDİNLİOĞLU, Ö., ÇİTELEL, N., 2010. “İşyerinde Psiko şiddet, Motivasyon ve Huzur: Öğretmenler Çok Şey mi Bekliyor? Psiko şiddet Mağduru Öğretmenler Üzerine”, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 7(1), s.1136-1151.
- YAVUZ, H., 2007. “Çalışanlarda mobbing (psikolojik şiddet) algısını etkileyen faktörler”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- YILDIRIM, C., 1966. Eğitimde Araştırma Metotları, Akyıldız Matbası, Ankara, 230s.
- YILDIRIM, D., YILDIRIM, A., 2010. “Sağlık Alanında Çalışan Akademisyenlerin Karşılaştıkları Psikolojik Şiddet Davranışları ve Bu Davranışların Etkileri”, Türkiye Klinikleri Tıp Bilimleri Dergisi, 30(2), ss. 559-570.
- YILDIRIM, G., 2010. “İlköğretim Okulu Sınıf Öğretmenlerinin Okul Müdürleri Tarafından Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumları (Kırıkkale İli Örneği)”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- YILDIRIM, G., 2017. “ Kadın Okul Yöneticilerinin Yıldırma (Mobbing) Kavramına İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- YILDIRIM, T., 2008. “İlköğretim Okullarında Öğretmen-Yönetici İlişkilerinde Yıldırma Ve Etkileri”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- YILDIZ, S. M., 2016. “İşyerinde Mobbing Davranışlarının Spor ve Fiziksel Etkinlik İşletmeleri Çalışanlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 18 (1), ss. 165-180.
- YILDIZ, S., 2007. “İşyerinde İstismar Davranışlarının Psiko-Sosyal Boyutu ve Bir Uygulama”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Bursa.
- YÜCETÜRK, E., 2005. “Türkiye’de İş Yaşam Kalitesini ve Verimliliği Azaltan Gizli Bir Sendrom: Yıldırma (Mobbing)”, İktisat İşletme Finans Dergisi, 20 (231), ss. 97-108
- YÜCETÜRK, E., ÖKE, M. K., 2005. “Mobbing and Bullying: Legal Aspects Related to Workplace Bullying in Turkey”, South East Review, February, pp. 61–70

ZORLU, A., 2009. “Çalışanların Mobbing Davranışı Karşısındaki Tutumları İle Kişilikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.



ÖZ GEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı – Soyadı :Sakine SERİN
Doğum Yeri ve Tarihi :Erdemli 25/02/1989

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi :Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği Bölümü
Yüksek Lisans Öğrenimi : Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Doktora Öğrenimi :-
Bildiği Yabancı Diller :İngilizce
Bilimsel Faaliyetleri :”İlkokul Öğretmenlerinin Maruz Kaldıkları Yıldırma (Mobbing) Eylemlerinin Branş Yönünden İncelenmesi” (Çukurova Araştırmaları Dergisi- Makale)

İş Deneyimi

Stajlar :-
Projeler :-
Çalıştığı Kurumlar :Yeni Terapi Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi (2014-2017)
Kardeşler İlkokulu (2017-2018)

İletişim

E-Posta Adresi :serin.sakine@gmail.com
Tel. :05362632779
Tarih :16.02.2018

EK-1: Kişisel Bilgi Formu

Saygıdeğer öğretmenlerimiz bu anketteki veriler bilimsel bir araştırmada kullanılacak olup, hiçbir şahıs ya da kurumla paylaşılmayacaktır. Cevaplarınızı içtenlikle verebilirsiniz. Lütfen adınızı yazmayınız.

BÖLÜM I

1.Cinsiyetiniz:

Kadın () Erkek ()

2. Medeni Durumunuz:

Bekar () Evli ()

3. Yaşınız:

20-34 () 35-49 () 50 ve üzeri ()

4.Mesleki Kıdeminiz:

0-9 yıl () 10-19 yıl arası () 20 ve üzeri ()

5. Bulunduğunuz Okuldaki Görev Sureniz:

1 – 5 yıl () 6 – 10 yıl () 11 ve üzeri ()

6. Öğrenim Durumunuz:

Ön Lisans () Lisans () Lisans Üstü ()

7. Branşınız:

Sınıf öğretmeni () Branş öğretmeni ()

EK-2: Olumsuz Davranışlar Ölçeği (NAQ)

BÖLÜM II

Aşağıdaki davranışlar iş yerlerinde sık görülen olumsuz davranış örnekleridir. Son altı ayda, aşağıdaki olumsuz hareketlere ne sıklıkta maruz kaldığınızı aşağıdaki ölçeğe göre yuvarlak içine alarak değerlendiriniz.

Olumsuz Davranışlar Ölçeği	Hiç	Arasıra	Ayda bir	Haftada bir	Hergün
1. Birinin başarınızı etkileyecek bilgiyi saklaması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2. Yeterlilik düzeyinizin altındaki işlerde çalışarak küçük düşürülmek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3. Ustalık/Yeterlilik seviyenizin altındaki işleri yapmanızın istenmesi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4. Önemli alanlardaki sorumluluklarınızın kaldırılması veya daha önemsiz ve istenmeyen görevlerle değiştirilmesi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5. Hakkınızda dedikodu ve söylentilerin yayılması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6. Görmezden gelinme, dışlanma, önemsenmeme	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7. Kişiliğiniz (ör; alışkanlıklar ve görgü), tutumlarınız veya özel hayatınız hakkında hakaret ve aşağılayıcı sözler söylenmesi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8. Bağırılmak veya anlık öfkenin (veya hırsın) hedefi olmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9. Parmakla gösterme, kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme gibi gözdağı veren davranışlar	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10. Diğerlerinin işi bırakmanız konusunda imalı davranışları	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11. Yanlış ve hatalarınızın sürekli hatırlatılması/söylenmesi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12. Yaklaşımlarınızın dikkate alınmaması/yoksayılması veya düşmanca tepkilerle karşılaşma	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13. İşinizle çabalamanızla ilgili bitmek bilmeyen eleştiriler	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14. Fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15. İyi geçinmediğiniz kişiler tarafından hoşlanmadığınızı şakalar (eşek şakası) yapılması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16. Mantıksız yada yetiştirilmesi mümkün olmayan işler verilmesi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

17. Size karşı suçlama ve ithamlarda bulunulması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18. İşinizin aşırı denetlenmesi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19. Hakkınız olan bazı şeyleri (örneğin; hastalık izni, tatil hakkı, yol harcırahı) talep etmemeniz için baskı yapılması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20. Aşırı alay ve sataşmalara konu olmak.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
21. Üstesinden gelinemeyecek kadar iş yüküne maruz bırakılmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)



E-POSTA YAZ

Gelen Kutusu (131)

Yıldızlı

Önemli

Gönderilmiş Postalar

Taslaqlar (2)

Kategoriler

Gmail

Google

in:sent

NECATİ CEMALOĞLU <necati@gazi.edu.tr>

Alici: bana

Sakine hanım

Çalışmanızda Yıldırım ölçeğini kullanabildiniz. Anker ekteciir. Selamlar

Kimden: "Sakine Serin" <serin.sakine@gmail.com>

Kime: necati@gazi.edu.tr

Gönderilenler: 14 Kasım Perşembe 2013 13:10:24

Konu: Yıldırım Ölçeği

Ekler:

NAQ.docx

Sakine Serin <serin.sakine@gmail.com>

Alici: NECATİ

çok teşekkür ederim...

14 Kasım 2013 17:12 tarihinde NECATİ CEMALOĞLU <necati@gazi.edu.tr> yazdı:

Yanıtlamak veya "Görmedim" için burayı tıklayın

15 GB'lık kotanız 0.55 GB'yı (%3) kullanıyor

Yönet

Satış - GİZLİLİK

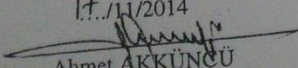
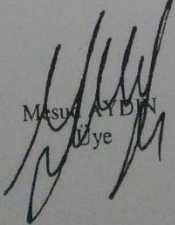
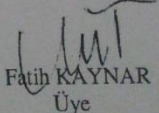
Son hesap etimliği: 3 dakika önce
1 farkı konumuz daha ayık. Ayarlar

TR 1243 31.01.2018

EK-4: Anket Uygulama İzni

FORM: 2

T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Eğitim Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı
ARAŞTIRMA DEĞERLENDİRME FORMU

ARAŞTIRMA SAHİBİNİN		
Adı Soyadı	Sakine SERİN	
Kurumu / Üniversitesi	Sütçü İmam Üniversitesi	
Araştırma yapılacak iller	Kahramanmaraş	
Araştırma yapılacak eğitim kurumu ve kademesi	Kahramanmaraş İli Onikişubat ve Dulkadiroğlu İlçelerine Bağlı Okullar	
Araştırmanın konusu	“İlkokul Öğretmenlerinin Yıldıma (Mobbing) Davranışlarına Maruz Kalma Düzeyleri”	
Üniversite / Kurum onayı	Var	
Araştırma/proje/ödev/tez önerisi	Araştırma	
Veri toplama araçları	Araştırmada anket formları kullanılacaktır.	
Görüş istenilecek Birim/Birimler		
KOMİSYON GÖRÜŞÜ		
Araştırma kapsamında; Kahramanmaraş İli Onikişubat ve Dulkadiroğlu İlçelerine bağlı okullarda anket uygulama çalışmalarının yapılması komisyonumuzca uygun görülmüştür.		
Komisyon kararı	Oybirliği ile alınmıştır.	
KOMİSYON		
17.11/2014  Ahmet AKKÜNCÜ Komisyon Başkanı	 Mesut AYDIN Üye	 Fatih KAYNAR Üye