



DICLE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
İŞLETME BİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ORTAÖĞRETİM KURUMLARINDA GÖREV YAPAN
ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK YILDIRMAYA İLİŞKİN
ALGILARI (DİYARBAKIR İLİ ÖRNEĞİ)

Sema BAZANCİR

Diyarbakır 2013

DİCLE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
İŞLETME BİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ORTAÖĞRETİM KURUMLARINDA GÖREV YAPAN
ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK YILDIRMAYA İLİŞKİN
ALGILARI (DİYARBAKIR İLİ ÖRNEĞİ)

Sema BAZANCİR

DANIŞMAN
Doç. Dr. Said KINGİR

Diyarbakır 2013

TAAHHÜTNAME

SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Dicle Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğine göre hazırlamış olduğum “**Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Yıldırma İlişkin Algıları (Diyarbakır İli Örneği)**” adlı projemin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, raporumun kağıt ve elektronik kopyalarının Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım. Lisansüstü Eğitim - Öğretim yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

- Tezimin / Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim / Raporum sadece Dicle Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- Tezimin / Raporumun ... yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

.../.../.....

Sema BAZANCİR

YÖNERGEYE UYGUNLUK SAYFASI

Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Yıldırımaya İlişkin Algıları (Diyarbakır İli Örneği) adlı Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi Lisansüstü Tez Önerisi ve Tez Yazma Yönergesi' ne uygun olarak hazırlanmıştır.

Tezi Hazırlayan
Sema BAZANCİR

Danışman
Doç. Dr. Said KINGİR

KABUL VE ONAY

Sema BAZANCİR tarafından hazırlanan **Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Yıldırımaya İlişkin Algıları (Diyarbakır İli Örneği)** adındaki çalışma, jürimiz tarafından İşletme Anabilim Dalı, **Yüksek Lisans Tezi** olarak oybirliği ile kabul edilmiştir.

Doç. Dr. Abdulkadir BİLEN (BAŞKAN)

Doç. Dr. Said KINGİR (Danışman)

Yrd. Doç. Dr. Mehmet METE

Enstitü Müdürü

.../.../20..

ÖNSÖZ

Psikolojik yıldırma, örgütlerde bir ya da birden fazla kişiyi örgütten uzaklaştırmak amacıyla bir veya birden fazla kişi tarafından uygulanan etik dışı, uzun süreli ve sistematik davranışlar olarak tanımlanabilir. Son yıllarda örgütlerin verimliliğini etkileyen, üzerinde yoğunlaşılacak önemli bir konu olmuştur.

Diğer pek çok çalışma alanında olduğu gibi eğitim alanında da yıldırma ile karşılaşmaktadır. Öğretmenlerin yıldırılmaya maruz kalmaları, iş hayatlarında verimliliklerinin düşmesinin yanı sıra özel hayatlarında da sağlık sorunları ve ekonomik sıkıntılar yaşamalarına neden olmaktadır. Bu olumsuzluklar hem mensubu buldukları örgüte hem de ailelerine ve sosyal çevrelerine yansımaktadır.

Araştırmanın amacı, Diyarbakır'da ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin psikolojik yıldırılmaya ilişkin algıları ile bu algıların cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, kıdem yılı ve branşa göre istatistiki olarak anlamlı olup olmadığını ortaya koymaktır. Araştırmanın sonucunda psikolojik yıldırma olgusuna dair bireysel, örgütsel ve toplumsal bilincin artırılması, yıldırılmaya mücadele yöntemleri hakkında çalışanlara bilgi verilmesi ve duyarlılık sağlanması için öneriler sunulmuştur.

Araştırmanın tüm aşamalarında bana destek ve yön veren değerli danışmanım Doç. Dr. Said KINGİR'a, varlıklarıyla ve gösterdikleri sabırla her zaman yanımda olan aileme teşekkür ederim.

Sema BAZANCİR
Diyarbakır 2013

ÖZET

İnsanların bir arada çalışmaları ile birlikte ortaya çıkan örgütsel yaşam, beraberinde birçok sorunu doğurmuştur. Günümüzde örgütleri meşgul eden bu sorunlardan en önemlisi psikolojik yıldırma. Yasal mevzuatın sıkı gelişimi ile birlikte iş yerlerinde çalışanların direk fiziksel saldırılara maruz kalmaları önlenmiş, ancak modern çağın saldırı yöntemlerinden biri olan psikolojik saldırıları ortaya çıkarmıştır. Önceleri sadece üstlerin astlara uyguladığı bir yıldırma yöntemi olan psikolojik yıldırma, zamanla çalışanların kendi aralarında uyguladıkları, astların üstlere uyguladıkları psikolojik yıldırmalar olmak üzere çeşitlenmiştir. Gittikçe artan, çeşitlenen psikolojik yıldırma olayları iş yerlerinde verimliliğin düşmesine neden olmuştur. Bir tür virüs gibi örgüte bulaştığında örgütün çalışma atmosferini yerle bir eden psikolojik yıldırma ile etkin mücadele günümüzde daha fazla yakıcı hale gelmiştir.

Günümüzde çok fazla öğretmenin psikolojik yıldırmaya maruz kaldığı görülmektedir. Kamu örgütlerinden biri olan Milli Eğitim Kurumları bünyesinde çalışan öğretmenlerin, çalışma koşullarının iyileştirilmesi gelecek nesillerin sağlıklı olması açısından önemlidir. Öğrenciler ile direk etkileşim içinde olan ve öğrencilerin kendilerine model olarak aldıkları öğretmenlerin gerek fiziksel gerekse ruhsal açıdan en iyi ortamda çalışmaları gerekir. Sağlıksız koşullarda ve yüksek gerilim altında çalışan öğretmenlerin performansları düşmekte, öğrencilere karşı verimli olamamaktadırlar. Bu da başarısız bir toplumun oluşmasına neden olmaktadır.

Bu araştırmanın amacı; orta öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin psikolojik yıldırmaya ilişkin algılarının belirlenmesi, bu algıların bazı değişkenlere göre değişip değişmediğinin tespit edilmesidir.

Araştırmanın veri kaynağını hazırlanan anket yardımıyla toplanan veriler oluşturmaktadır. Anket; Diyarbakır ilinde, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı liselerde görev yapan 312 öğretmene uygulanmıştır. Anket ile toplanan veriler SPSS istatistik programında kodlanmış, yine bu program ile verilere ilişkin değerler tablolaştırılarak verilmiştir.

Araştırmanın sonuçlarına göre ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin psikolojik yıldırmaya ilişkin algıları düşük düzeyde çıkmıştır. Öğrenim durumunun

psikolojik yıldırmaı algılamada etkili olduğu tespit edilmiştir. Cinsiyet, medeni durum, kıdem yılı gibi diğer değişkenler ile psikolojik yıldırma arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Psikolojik şiddet, Psikolojik yıldırma, Ortaöğretim Kurumları

ABSTRACT

Organizational life, which emerges with people working together, has given rise to many problems with it. Nowadays, the most important one of these problems that engaging organizations is mobbing. With the tightly development of legislation in the workplaces, direct exposure to physical attacks to employees is prevented, but it revealed that one of the the psychological attacks ways of the modern era attack. Previously, the only method of psychological intimidation was the one that was applied by superiors to subordinates, in progress of time it has diversified as the same psychological implementation between employees and applied by subordinates to superiors. Increasingly diversified events of mobbing in the workplace has led to a decrease in productivity. The struggle with psychological intimidation which infects with the organization such as a virus and which destroyed the work atmosphere of the organization has become more and more burning.

Nowadays, a lot of teachers are exposed to the psychological intimidation. The improvement of working conditions of the teachers who are employed by the National Education Institutions as one of the Public organizations is important for future generations to be healthy. The teachers that interact directly with the students and as a model for their students must have the best work environment both physically and spiritually. The performance of teachers working under unhealthy conditions and high tension is reduced and they can not work effectively with students. This, in turn leads to the formation of an ineffective society.

The purpose of this study is to determine the perceptions the teachers working in secondary schools about psychological intimidation and to identify if these perceptions vary in some variables.

The data is collected by a questionnaire prepared by the data source of the study. The questionnaire was implemented to 312 teachers working in secondary schools under the Ministry of Education in the province of Diyarbakir. The data collected through questionnaires was coded and tabulated values of the data by the statistical program SPSS.

According to the survey, the teachers working in secondary schools have low levels of perceptions of psychological intimidation. Education has been found to be effective in detecting the status of mobbing. Between psychological intimidation and sex, marital status, seniority, as well as other variables, a significant relationship could not be found.

Key Words: Mobbing, psychological violence, psychological intimidation, secondary schools

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

| | |
|-----------------------|-----|
| ÖNSÖZ..... | İ |
| ÖZET..... | İİ |
| ABSTRACT..... | İV |
| İÇİNDEKİLER | VI |
| TABLO LİSTESİ..... | X |
| ŞEKİLLER LİSTESİ..... | Xİİ |
| GİRİŞ | 1 |

BİRİNCİ BÖLÜM

PSİKOLOJİK YILDIRMA KAVRAMI

| | |
|---|----|
| 1.1. PSİKOLOJİK YILDIRMA KAVRAMININ TANIMI..... | 3 |
| 1.2. PSİKOLOJİK YILDIRMA KAVRAMININ TARİHSEL GELİŞİMİ | 5 |
| 1.3. PSİKOLOJİK YILDIRMANIN ÖZELLİKLERİ..... | 6 |
| 1.4. PSİKOLOJİK YILDIRMA İLE İLGİLİ KAVRAMLAR..... | 9 |
| 1.4.1. Psikolojik Yıldırma ve Cinsel Taciz İlişkisi..... | 9 |
| 1.4.2. Psikolojik yıldırma ve Ayrımcılık İlişkisi | 10 |
| 1.4.3. Psikolojik Yıldırma ve Çatışma İlişkisi..... | 11 |
| 1.4.4. Psikolojik Yıldırma ve Şiddet İlişkisi | 11 |
| 1.4.5. Psikolojik Yıldırma ve Stres İlişkisi | 12 |
| 1.5. PSİKOLOJİK YILDIRMANIN TÜRLERİ..... | 13 |
| 1.5.1. Dikey Pozisyonda Psikolojik Yıldırma..... | 13 |
| 1.5.1.1. Yukarıdan Aşağıya Psikolojik Yıldırma..... | 13 |
| 1.5.1.2. Aşağıdan Yukarıya Psikolojik Yıldırma..... | 14 |
| 1.5.2. Yatay Pozisyonda Psikolojik Yıldırma | 14 |
| 1.6. PSİKOLOJİK YILDIRMANIN ORTAYA ÇIKIŞ NEDENLERİ..... | 15 |
| 1.6.1. Örgüt Yapısından Kaynaklanan Nedenler | 15 |
| 1.6.1.1. Örgüt Kültürü ve İklimi | 15 |

| | |
|---|----|
| 1.6.1.2. Kötü Yönetim | 16 |
| 1.6.1.3. Örgüt Liderinin Duygusal Zekâdan Yoksun Oluşu..... | 17 |
| 1.6.1.4. Örgütte Çatışma Ortamının Olması | 17 |
| 1.6.1.5. Örgüt Yapısındaki Değişiklikler | 18 |
| 1.6.1.6. İşyerinde Yüksek Derecede Stres Bulunması..... | 18 |
| 1.6.2. Bireysel Nedenler | 19 |
| 1.6.2.1. Saldırgandan Kaynaklanan Nedenler | 19 |
| 1.6.2.2. Mağdurdan Kaynaklanan Nedenler..... | 21 |
| 1.6.2.3. İzleyici Kişilerden Kaynaklanan Nedenler | 22 |
| 1.6.3. Sosyal Sistemden Kaynaklanan Nedenler..... | 22 |

İKİNCİ BÖLÜM
PSİKOLOJİK YILDIRMANIN SONUÇLARI VE PSİKOLOJİK
YILDIRMA İLE MÜCADELE YOLLARI

| | |
|--|----|
| 2.1. PSİKOLOJİK YILDIRMANIN SONUÇLARI..... | 24 |
| 2.1.1. Psikolojik Yıldırmanın İşletme Açısından Sonuçları | 24 |
| 2.1.1.1. Personel Devir Hızının Artması..... | 25 |
| 2.1.1.2. Hastalık İzinlerinin Artması | 26 |
| 2.1.1.3. Örgütsel Çatışmanın Olması..... | 26 |
| 2.1.1.4. Verimliliğin Düşmesi..... | 26 |
| 2.1.1.5. Örgütsel Bağlılığın Azalması..... | 27 |
| 2.1.1.6. Örgütsel Stresin Artması..... | 27 |
| 2.1.2. Psikolojik yıldırmanın Çalışanlar Açısından Sonuçları | 28 |
| 2.1.2.1. Travma Sonrası Stres Bozukluğu | 29 |
| 2.1.2.2. Panik Atak Sendromu | 30 |
| 2.1.2.3. Depresyon | 31 |
| 2.1.2.4. Uyku Bozuklukları..... | 31 |
| 2.1.2.5. İşten Ayrılma | 32 |
| 2.1.2.6. Korku | 32 |
| 2.1.2.7. Yalnızlık | 33 |
| 2.1.2.8. Motivasyon Eksikliği..... | 33 |

| | |
|--|----|
| 2.1.3. Psikolojik Yıldırmanın Toplum ve Ülke Ekonomisi Açısından Sonuçları | 34 |
| 2.2. PSİKOLOJİK YILDIRMA İLE MÜCADELE YOLLARI..... | 36 |
| 2.2.1. Psikolojik yıldırma İle Örgütsel Mücadele Yolları..... | 36 |
| 2.2.1.1. Örgütsel Politika Oluşturmak..... | 38 |
| 2.2.1.2. Uygun Liderlik Anlayışı | 38 |
| 2.2.1.3. Eğitim Programları Düzenlemek..... | 39 |
| 2.2.1.4. Sağlıklı Örgüt Kültürünün Oluşturulması | 40 |
| 2.2.1.5. Stres Yönetimi | 40 |
| 2.2.1.6. Çatışma Yönetiminin Optimize Edilmesi..... | 41 |
| 2.2.1.7. Açık Yönetim Anlayışı | 42 |
| 2.2.2. Psikolojik Yıldırma ile Bireysel Mücadele Yolları..... | 42 |
| 2.2.2.1. Mağdurun Sorunu Kendi Başına Çözmeye Çalışması | 42 |
| 2.2.2.2. Mağdurun Sorunu Dış Destek Alarak Çözmeye Çalışması | 44 |

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ORTAÖĞRETİM KURUMLARINDA GÖREV YAPAN

ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK YILDIRMAYA İLİŞKİN ALGILARI İLE İLGİLİ ALAN ARAŞTIRMASI

| | |
|--|----|
| 3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI..... | 45 |
| 3.2. ARAŞTIRMANIN MODELİ | 45 |
| 3.3. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ..... | 45 |
| 3.4. ARAŞTIRMADA UYGULANAN ANKET HAKKINDA BİLGİLER..... | 46 |
| 3.5. ANKET VERİLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ..... | 47 |
| 3.6. ARAŞTIRMANIN ALT PROBLEMLERİ..... | 48 |
| 3.6. ARAŞTIRMA BULGULARI VE YORUMLAMA | 49 |
| 3.7.1. Öğretmenlerin Kişisel Bilgilerine İlişkin Bulgular | 49 |
| 3.7.2. Araştırmanın Ana Problemine İlişkin Bulgu ve Yorumlar | 53 |
| 3.7.3. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar | 53 |
| 3.7.4. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar | 59 |
| 3.7.5. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar | 60 |

| | |
|---|-----------|
| 3.7.6. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar..... | 61 |
| 3.7.7. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar..... | 62 |
| 3.7.8. Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar | 63 |
| SONUÇ VE ÖNERİLER..... | 65 |
| KAYNAKÇA | 70 |
| EKLER..... | 76 |
| EK 1: ANKET FORMU | 76 |
| EK2: ANKET İZİN BELGESİ..... | 79 |

TABLO LİSTESİ

Sayfa No

| | |
|---|----|
| Tablo 1: Psikolojik Yıldırmanın Bireysel Maliyetleri | 29 |
| Tablo 2: Psikolojik Yıldırmanın Toplumsal Maliyetleri | 35 |
| Tablo 3: Psikolojik Yıldırma Ölçeğinde Psikolojik Yıldırma Puan Aralıkları | 47 |
| Tablo 4: Psikolojik Yıldırma Ölçeğinde Yer Alan Seçeneklerin Sınırları | 47 |
| Tablo 5: Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı | 49 |
| Tablo 6: Öğretmenlerin Medeni Durumu Değişkenine Göre Dağılımı | 50 |
| Tablo 7: Öğretmenlerin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Dağılımı | 50 |
| Tablo 8: Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre Dağılımı | 51 |
| Tablo 9: Öğretmenlerin Kıdem Yılı Değişkenine Göre Dağılımı | 52 |
| Tablo 10: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Psikolojik Yıldırma Ölçeği Puan Ortalamaları Ve Standart Sapmaları | 53 |
| Tablo 11: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Psikolojik Yıldırma Ölçeği Sorularının Puan Dağılımı | 54 |
| Tablo 12: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları | 59 |
| Tablo 13: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Anova Testi Sonuçları | 60 |
| Tablo 14: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları | 61 |
| Tablo 15: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Branş Durumu Değişkenine Göre Anova Testi Sonuçları | 62 |

| | |
|--|----|
| Tablo 16: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kıdem Yılı Değişkenine Göre Anova Testi Sonuçları | 64 |
|--|----|

ŞEKİLLER LİSTESİ

| | Sayfa No |
|---|----------|
| Şekil 1: Cinsiyet Dağılımı Grafiği | 49 |
| Şekil 2: Medeni Durum Dağılım Grafiği | 50 |
| Şekil 3: Eğitim Durumuna Göre Dağılım Grafiği | 51 |
| Şekil 4: Branşlara Göre Dağılım Grafiği | 52 |
| Şekil 5: Kıdem Yılına Göre Dağılımı Grafiği..... | 52 |

GİRİŞ

Son yıllarda iletişim, bilgi ve teknoloji alanında yaşanan hızlı gelişmeler iş yaşamında da yeni ve farklı sorunlar ortaya çıkarmıştır. Sınırsız rekabet anlayışı ile donatılmış bireylerin çalıştığı örgütler anlaşmazlıkların da arttığı yerler olmaya başlamıştır. Başlangıçta münferit olan anlaşmazlıklar zamanla kökleşip yerleşmeye örgüt için ciddi tehditler oluşturmaya başlamıştır. Çağdaş örgütler, iş hayatının sağlıklı ve güvenli işleyişini aksatan bu sorunların nedenlerini ortaya koymaya ve karşı önlemler almaya çalışmaktadır. İş yerindeki bu sorunlardan önemli bir kısmının psikolojik yıldırma kaynaklı olduğu görülmektedir.

Psikolojik yıldırma, iş yerinde bir veya birkaç çalışanın, bir veya daha fazla çalışan tarafından her gün ve birkaç ay süre ile sistematik olarak duygusal yönden zarar verici davranışlara maruz bırakılmasıdır. Psikolojik yıldırma, iş yerinde gerçekleşen bir yıpratma sürecidir (Gökçe, 2008:4).

Psikolojik yıldırma ilk olarak 1960'lı yıllarda hayvanlar üzerinde yapılan bir çalışmada kullanılmıştır. Daha sonraları 1980'lerde Heinz Leyman çalışanlar arasında sindirme ve dışlama davranışları olduğunu görmüş ve iş yerindeki bu şiddeti psikolojik yıldırma olarak tanımlamıştır. Leymann'a göre psikolojik yıldırma, işyerinde çalışan bireyler üzerinde sistematik bir şekilde baskı oluşturarak bunaltma, korkutma, tehdit etme gibi taktiklerle bireyin iş yerini değiştirmesine ve istifa etmesine kadar yol açan bir süreçtir (Leymann, 1996: 165-184).

Psikolojik yıldırma tüm örgütlerde karışımıza çıkabilecek bir kavramdır. İnsanın olduğu iş hayatında, sosyal ilişkilerden kaynaklanan sorunlar beraberinde yıldırma problemini oluşturabilir. Eğitim sektörüne baktığımızda öğretmenler arasında da psikolojik yıldırma davranışlarına rastlanmaktadır.

Psikolojik yıldırmanın yıkıcı etkileri hiç şüphesiz her kurumda görülebilir ancak bu durum okullarda yöneticilerle öğretmenler arasında olursa asıl felaket o zaman olur. Günümüz Türkiye'sinin iş imkânları düşünüldüğünde meslek değiştirme imkânı da bulamayan öğretmenlerimiz yıldırma maruz kaldıkları eğitim kurumlarında çalışmaya devam etmek mecburiyetinde kalacaklardır. Yüz binlerce çocuğun eğitim öğretimlerini emanet ettiğimiz öğretmenlerimizin bu tür bir baskı altında çalışmaya devam etmeleri

eğitimdeki verimliliği dūřüreceęi gibi aynı zamanda psikolojik pek çok olumsuzluğun ortaya çıkmasına da neden olacaktır (Yıldırım, 2008:3).

Konu ile ilgili literatürde, işyerinde uygulanan, çalışanı uzaklaştırmayı amaçlayan olumsuz davranışlarla ilgili olarak; duygusal saldırı, mobbing, taciz, informal ceza, sosyal hor görme, psikolojik şiddet, incitici davranış, yıldırma gibi isimler kullanılmaktadır. Bu çalışmada sözü edilen davranışlar için “psikolojik yıldırma” ifadesi tercih edilmiştir.

Bu alışmada, Diyarbakır’da orta dereceli devlet okullarında görev yapan öğretmenlere yönelik uygulanan psikolojik yıldırma eylemleri ele alınmış; öğretmenlerin psikolojik yıldırma davranışları ile ilgili algı düzeyleri belirlenmeye çalışılmış, öğretmenlerin psikolojik yıldırma algılarının cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, kıdem, branş gibi değişkenlere bağlı olarak değişip değişmediği tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu amaçla, rastgele örnekleme yöntemi ile ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlere ulaşılmış, anket uygulanarak psikolojik yıldırmaya ilişkin algıları tespit edilmeye çalışılmıştır.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; yıldırmanın ne olduğu, tarihsel gelişimi, özellikleri, türleri, nedenleri, psikolojik yıldırma ve cinsel taciz, ayrımcılık, stres, çatışma ilişkisi açıklanmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde, psikolojik yıldırmanın mağdura, mağdur ailesine, görüldüğü örgütlere ve topluma etkileri anlatılmış, psikolojik yıldırma ile mücadelede alınabilecek bireysel ve örgütsel önlemlerden bahsedilmiştir.

Üçüncü bölümde ise, gerçekleştirilen uygulama çalışmasının yöntemi ile bulgular ve yorumlara yer verilmiştir, sonuç ve öneriler ortaya konulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. PSİKOLOJİK YILDIRMA KAVRAMI

Psikolojik yıldırma, kavram olarak insanlar tarafından bilinmemesine rağmen, insanların bir arada çalışmaya başlamasından beri iş yaşamını çok fazla etkileyen bir kavram olmuştur. Bu kavram üzerine çok fazla tanım ortaya atılmış, özellikle ülkemiz literatüründe yeni bir kavram olması nedeniyle ortak tanım arayışına gidilmiştir.

1.1. PSİKOLOJİK YILDIRMA KAVRAMININ TANIMI

Psikolojik yıldırma kelimesinin kökenine baktığımızda; “to mob” kelimesinden türetildiği görülmektedir. Bazı yazarlar “to mob” yüklemine “saldırmak, hücum etmek, kuşatmak” anlamlarını yüklemektedirler (Akgeyik vd., 2004:95). “Mob” sözcüğü, İngilizce kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık veya “çete” anlamına gelmektedir ve Latince “kararsız kalabalık” anlamına gelen “mobile vulgus” sözcüklerinden türemiştir. “Mob” kökünün İngilizce eylem biçimi olan “psikolojik yıldırma” ise; psikolojik yıldırma, kuşatma, taciz ve rahatsız etme veya sıkıntı verme anlamına gelmektedir (Tutar, 2004: 9). Bu konuda en yetkin araştırmacılardan Dr Leymann’ a göre ise psikolojik yıldırma; bir kişiye yönelik, bir veya birkaç kişi tarafından, sistemli bir şekilde, düşmanca ve ahlakdışı bir iletişim kullanılarak uygulanan bir psikolojik terördür (Leymann, www.leymann.se/English/frame.html).

Leymann’ın bu tanımından yola çıkarak Psikolojik yıldırma; bir işyerinde bir veya daha fazla çalışana yöneltilen sık ve uzun süre devam eden negatif olaylar şeklinde tanımlayabiliriz. Bu tür davranışların psikolojik yıldırma olarak tanımlanabilmesi için, sık yapılması (istatistiksel tanım: en az haftada bir kez) ve uzun bir zaman devam etmesi (istatistiksel tanım: en az 6 ay) gerekmektedir (Leymann, 1993:21).

Psikolojik yıldırma literatüre yeni giren bir kavram olduğu için, Türkçe karşılığı henüz bulunmamakta ve bir terminoloji sorunu yaşanmaktadır. Psikolojik yıldırma üzerine araştırma yapanlar, bu olguyu bir tek sözcükle ifade etmek yerine kavrama Türkçe karşılık olarak “iş yerinde psikolojik taciz”, “iş yerinde psikolojik terör”, iş yerinde psikolojik yıldırma”, “ iş yerinde moral taciz”, “ iş yerinde manevi taciz”, iş

yerinde zorbalık”, “ yıldırma” ve “ iş yerinde yıldırmaya yönelik psikolojik saldırı” sözcüklerini kullanmaktadırlar (Tınaz, 2006:17).

Ülkemizde yeni yeni araştırılmaya başlanılan psikolojik yıldırma ile ilgili birçok tanım mevcuttur. Bunlardan bazıları şöyledir:

Psikolojik yıldırma, haksız suçlama, küçük düşürme, genel taciz, duygusal eziyet ve psiko-terör uygulamak yoluyla bir kişiyi işyerinden dışlamayı amaçlayan kötü niyetli eylemlerden oluşan bir süreçtir (Tutar, 2004: 16).

Psikolojik yıldırma işyerinde diğer çalışanlar veya işverenler tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan bir çeşit psikolojik terördür. Kavram, çalışanlara, üstleri, astları veya eşit düzeyde çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamlar içermektedir (Tınaz, 2008:8).

Psikolojik yıldırma, duygusal bir saldırıdır. Hedefi ise, bir işyerindeki kişi veya kişiler üzerinde sistematik baskı yaratarak, ahlak dışı yaklaşımlarla performanslarını ve dayanma güçlerini yok ederek, işten ayrılmaya zorlamaktır (Çobanoğlu, 2005: 21).

Psikolojik yıldırma terimi, psikolojik yıldırma, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı verme, özellikle hiyerarşik yapılanmış gruplarda ve kontrolün zayıf olduğu örgütlerde, gücü elinde bulunduran kişinin ya da grubun, diğerlerine psikolojik yollardan, uzun süreli sistematik baskı uygulaması olarak tanımlanır (Bilka, 2009:1).

Yıldırma, sürekli olarak, yakından gözlem altında tutma, çalışanın işini yapamadığını yüzüne vurma, kusurunu arama, bir diğer çalışanın gözetimi altına sokma gibi eylemleri içerir (Başaran, 2006: 421).

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ise, psikolojik yıldırmayı , kişi veya gruplara karşı güç kullanarak, onların fiziksel, ruhsal, ahlaki ve sosyal gelişimlerine zarar veren tutum ve davranışlar olarak tanımlar (Akgeyik vd., 2009:96).

Psikolojik yıldırma ile ilgili olarak yapılan tanımlardan anlaşılacağı üzere; iş ortamında üstlerin, astların ya da iş arkadaşlarının birbirlerine karşı uyguladıkları sistematik, baskıcı, ruhsal açıdan zarar verici davranışlar olarak tanımlanabilir.

1.2. PSİKOLOJİK YILDIRMA KAVRAMININ TARİHSEL GELİŞİMİ

Psikolojik yıldırma, ilk olarak Avusturyalı bir etoloji uzmanı olan Konrad Lorenz tarafından, küçük hayvan gruplarının, tehdit olarak gördükleri büyük bir tek hayvanı korkutmak için yaptıkları, bir hayvan grup davranışı olarak tanımlanmıştır. Daha sonra, İsveçli endüstri psikoloğu Peter Paul Heinemann, çocukların sınıf içindeki davranışlarını incelerken, bir grup çocuğun, tek bir çocuğa yönelik tahrip edici davranışını tanımlarken, bu kavramı Lorenz'den ödünç almıştır (Leymann, 1996:168).

“Psikolojik yıldırma” kavramını ilk defa insanlar arası davranışları tanımlanmada kullanan kişi ise, 1970’li yıllarda Heinemann olmuştur. İsveçli bir psikolog olan Heinemann okul saatleri içinde öğrencilerin davranışlarını incelerken, bir grup öğrencinin, bir öğrenciye karşı takındıkları yıldırıcı tavırları tanımlamak için Lorenz’in kullandığı “psikolojik yıldırma” kavramını tercih etmiştir (Akgeyik vd., 2009:97).

İş yaşamında psikolojik yıldırma kavramının ilk kez, 80’li yılların başında İsveçli çalışma psikoloğu Dr. Heinz Leymann tarafından kullanıldığı bilinmektedir. Leyman’ın çalışanlar arasında benzer tipte uzun dönemli düşmanca ve saldırgan davranışların varlığına dair yaptığı saptamalar sonucunda, bu kavramı kullandığı görülmektedir (Tınaz, 2006:11).

İsveç ve Almanya’da yaptığı araştırmalar sonucunda taciz ve yıldırma olaylarının iş dünyasında geniş boyutta yer aldığını belirleyen Leymann, 1984 yılında araştırma bulgularını bir rapor halinde yayınlamış ve bu raporun ardından “psikolojik yıldırma” kavramı işyerindeki psikolojik yıldırma ve saldırıları da kapsar şekilde ele alınmaya başlanmıştır (Çobanoğlu, 2005: 27).

Diğer taraftan literatür incelendiğinde yıldırmanın benzer olguları ifade etmek için değişik kavramlar yoluyla açıklanmaya çalışıldığı ve bir terminoloji sorunu yaşandığı görülmektedir.(Kök, 2009:435) Literatürde, “iş yerinde yıldırma” çeşitli adlarla ele alınmıştır. Bunlardan bazıları; psikolojik terör, duygusal suistimal (emotional abuse), taciz (harassment), zorbalık (bullying), kötü muamele (mistreatment), kurban etme (victimisation), nezaketsizlik (incivility), iş yerinde zorbalık (bullying in the workplace), günah keçiliği (scapegoating), sağlık için tehlikeli liderlik (health

endangering leadership), iş istismarı (work abuse), zorbalık (bullying), iş yeri travması (workplace trauma), çalışanı suistimal (employee abuse), adi zorbalık (petty tyranny) ve psikolojik yıldırma ifadeleridir. “Psikolojik yıldırma” terimi genelde İskandinav ülkelerde kullanılırken, İngiltere, Kanada ve Amerika’da “bullying” ifadesi tercih edilmektedir. Ancak tüm isimler aynı şeyi, yani iş yerinde yıldırma anlatır(Gökçe, 2008:2)

Dünyanın hemen her tarafındaki işyerlerinde yıldırma eylemlerinin bulunduğu kabul edilmektedir. Ancak çalışanların işyerlerinde karşı karşıya kaldıkları bu eylemlerin etkilerini ortaya çıkarmak oldukça güçtür. Bu güçlüğü nedeni, üzerinde tam olarak anlaşılmış bir “yıldırma” tanımı yapılamamış olmasıdır (www.bilgiyönetimi.org). Psikolojik yıldırma üzerine yapılan araştırmalar, Türkçede psikolojik yıldırma oluşumunu bir tek sözcükle ifade etmek yerine kavramı; “psikolojik yıldırma”, “psiko-teror”, “psiko-siddet” ve çalışanı işyerinde “yıldırma” ya yönelik her türlü psikolojik saldırı anlamında kullanılmaktadır (Tutar, 2004: 11).

1.3. PSİKOLOJİK YILDIRMANIN ÖZELLİKLERİ

Yapılan veya maruz kalınan her negatif davranış psikolojik yıldırma değildir, bunun ayırt edilmesi ve kesin tanı koyulabilmesi kolay değildir (Çabuk, 2010:17). İş sürtüşmesi ile psikolojik yıldırma kavramı farklı anlamlara gelmektedir. Bir çalışana veya yöneticiye hatalı davranışlarını düzeltmesi ve başarılı olabilmesi için uygulanan baskı, psikolojik yıldırma kapsamına girmez. Bu baskı yararlı bir amaca, kişinin şirkete ve kendisine faydalı olmasına yöneliktir ve hedefe ulaşıldığında uygulanan baskı sona ermektedir. Psikolojik yıldırma ise tamamen kişinin psikolojik olarak yok edilmesini amaçlar. Bu baskı kişinin isten ayrılma sürecine kadar devam eder (Baykal, 2005:8).

Hazırlanışı genellikle hiçbir şahidin olmadığı kapalı kapılar ardında, gizli kapaklı ortamlarda gerçekleşir. Bu nedenle kanıtlanması imkansız bir hal alır. Buna rağmen mağdurun pes etmesi, büyük hatalar yapması veya bu baskılar nedeni ile aşırı bir davranışta bulunması ise herkesin gözü önünde meydana gelir (Baykal, 2005:13).

Hangi davranışların psikolojik yıldırma olduğu konusu ile ilgili kapsamlı araştırmalar yapan Prof. Dr. Leymann 45 ayrı psikolojik yıldırma davranışı

tanımlamakta ve bu davranışları davranış özelliğine göre 5 ayrı grupta toplamaktadır. Her psikolojik yıldırma durumunda bunların hepsinin olması şart değildir.

Davenport, Schwartz ve Elliott (2003: 18-20), psikolojik yıldırmaya ilişkin bu süreci, Leymann tipolojisi tanımıyla aşağıdaki gibi sıralamaktadır:

1. Grup: Kendini göstermeyi ve iletişim oluşumunu etkilemek.

- Astın kendini gösterme olanaklarının üstü tarafından kısıtlanması.
- Mağdurun sürekli sözünün kesilmesi ve fikirlerinin önemsenmemesi.
- Mağdurun çalışma arkadaşlarıyla diyaloglarının sınırlandırılması.
- Mağdurun arkadaşlarının yanında yüksek sesle azarlanması.
- Mağdurun yaptığı işlerin sürekli eleştirilmesi.
- Mağdurun, özel yaşamının sürekli eleştirilmesi.
- Mağdurun telefonla rahatsız edilmesi.
- Mağdurun sözlü olarak tehdit edilmesi.
- Mağdurun yazılı olarak tehdit edilmesi.
- İmalar yoluyla mağdurla iletişimin reddedilmesi.

2. Grup: Sosyal ilişkilere saldırı.

- Psikolojik yıldırma mağduru ile konuşulmaz.
- Mağdurun diğer iş görenlerle iletişim kurması engellenir.
- Mağdur çevreden izole edilir, ayrı bir çalışma yeri verilir.
- Örgütteki diğer iş görenlerin mağdur ile konuşması yasaklanır.
- Mağdur yokmuş gibi davranılır ve saygı gösterilmez.

3. Grup: İtibara saldırı.

- Mağdura yönelik bir karalama kampanyası başlatılır.
- Mağdur hakkında asılsız söylentiler çıkarılır ve çeşitli iftiralara uğrar.
- Mağdur alaya alınır, gülünç duruma düşürülür.
- Mağdura akıl hastasıymış gibi davranılır.
- Mağdura psikolojik tedavi görmesi yönünde telkinde bulunulur.
- Mağdurun eksik yönleriyle ve özrüyle alay edilir.

- Mağdurun, mimikleri, jestleri, yürüyüşü, konuşması taklit edilerek gülünç duruma düşürülür.
- Mağdurun dini inancıyla veya siyasi görüşüyle alay edilir.
- Mağdurun özel yaşamıyla alay edilir.
- Mağdur özgüvenini olumsuz yönde etkileyecek davranışlarda bulunmaya zorlanır.
- Mağdurun başarıları küçümsenir, çabaları dikkate alınmaz.
- Mağdur küçük düşürücü isimlerle çağrılır ve kendisine karşı saygısız davranılır.

4. Grup: Yaşam ve mesleki uyumuna saldırı.

- Mağdura özel bir görev verilmez, yetkileri kısıtlanır.
- Mağdura verilen görevler geri alınır kendine iş yaratması engellenir.
- Mağdura yapması için anlamsız işler verilir.
- Mağdura kapasitesinin altında işler verilir.
- Mağdura öz güvenini olumsuz yönde etkileyecek görevler verilir.
- Mağdurun itibarını düşürecek şekilde, niteliğinden daha düşük önemsiz görevler verilir.

5. Grup: Doğrudan mağdurun sağlığını etkileyen saldırılar.

- Mağdura fiziksel olarak zor görevler verilir.
- Mağdurun gözünü korkutmak için hafif şiddet uygulanır.
- Mağdura fiziksel zarar verilir.

Beş grupta toplanan bu davranışlardan üçüncü ve beşinci grupta sıralanan davranışlar ABD’de 50 eyalette yasaklanmıştır. Bunların dışındaki davranışlar ise işverenin inisiyatifinde görülmektedir. Bu davranışların çoğunun uygulanması yasal bir durum yaratmaya yeterli değildir. Sözlü ve yazılı tehditler ile iş arkadaşlarının mağdur ile konuşmasının yasaklanması istisnai bir durumdur. Psikolojik yıldırma mağduruna yapması için anlamsız veya kapasitesinin altında görev verilmesi ise yine işverenin inisiyatifi olarak yorumlanmaktadır (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003: 17).

Psikolojik yıldırma, aşağılayıcı davranışları içermektedir. Mağdur, olumsuz, küçük düşürücü, yıldırıcı, taciz edici, kötü niyetli ve kontrol edici bir iletişimle ve

kontrollü bir gerilim stratejisiyle, kronik kaygı ve endişe içinde bırakılmaya çalışılır. Olumsuz iletişim ile mağdurun aşağılanması, utandırılması ve küçük düşürülmesi amaçlanır (Tutar, 2004: 16).

Psikolojik yıldırımının başvurduğu yollardan biri de mağduru karalamaktır (Tutar, 2004: 16). Mağdurun performansı, yeteneği ve becerisi yüksek olmasına rağmen, yetersizmiş gibi gösterilir ya da şikayet konusu olmayacak bazı hataları bile sorun olarak görülebilir (Tutar, 2004: 17)

1.4. PSİKOLOJİK YILDIRMA İLE İLGİLİ KAVRAMLAR

İşyerinde ortaya çıkan psikolojik yıldırma kavramı; benzer özellikler gösteren; ayrımcılık, cinsel taciz, çatışma ve stres gibi birçok kavramla ilişkili olarak bir arada ele alınmaktadır. Fakat psikolojik yıldırma kavramı, birçok yönden söz konusu kavramlardan ayrılmaktadır (Karacaoğlu ve Reyhanlıoğlu, 2006:171).

Yıldırmanın psikolojik olarak daha iyi anlaşılması için yıldırma ile bu diğer kavramların arasındaki ilişkiler incelenmektedir.

1.4.1. Psikolojik Yıldırma ve Cinsel Taciz İlişkisi

Psikolojik yıldırma ile cinsel taciz olgusu yakın bir ilişki içinde bulunmaktadır. Özellikle cinsler arasında ortaya çıkan psikolojik yıldırma vakalarında cinsel tacize rastlamak mümkündür.

Cinsel ayrımcılığın bir sekli olarak kabul edilen cinsel taciz, etik değerlere aykırı davranış şekillerinden bir tanesidir. İşyerinde cinsel taciz olarak nitelendirilen davranışlar konusunda bütüncül bir tanım üzerinde henüz bir fikir birliği bulunmamaktadır. Hangi davranışların taciz olduğu, hangi davranışların taciz olmadığı ve sınırlarının olup olmadığı tartışma konusudur (Şimşek, 1999:79). Bu durumun nedeni, cinsel tacizi tam olarak tanımlamanın ve kapsamını belirlemenin zor ve mağdurun yorumuna göre değişken olmasındandır (Savaş, 2007:35). Her ne kadar cinsel taciz kavramı üzerinde ortak bir tanım yapmak güç olsa da Dünya Özgür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) Kadın Komitesi'nin yapmış olduğu tanıma göre,

“İşyerindekiler tarafından, tekrar edilen ve istenmeyen, sözle, vücut hareketleri ile veya jestleri ile gerçekleştirilen her yaklaşım, cinsel bakımdan küçümseyici her beyan, cinsel ayırım güden her söz”, cinsel taciz olarak değerlendirilmektedir (Şimşek, 1999:79). İşyerinde cinsel tacizi, mağduru tarafından hiçbir şekilde istenmeyen cinsel nitelikli davranış şeklinde de tanımlamak mümkündür (Aydın, 2002:91).

Leymann’ın geliştirdiği “Psikolojik yıldırma Tipolojisi”nde, “Kişinin Sağlığına Doğrudan Saldırıları” başlığı altında gruplanan yıldırma davranışları arasında “cinsel tacize uğrama” bulunmaktadır. Buna göre Leymann’ın, işyerinde cinsel tacize uğrama durumunu yıldırma kapsamında ele aldığı ifade edilebilir. Ancak bu, işyerinde yaşanan her cinsel taciz vakasının yıldırma olduğu anlamına gelmemektedir. Bunun yıldırma niteliği taşıyabilmesi için eylemin süreklilik arz etmesi ve sık sık uygulanarak hedefi yıldırma amaçlaması beklenmektedir.

1.4.2. Psikolojik Yıldırma ve Ayrımcılık İlişkisi

Üzerinde en çok tartışılan konulardan biri de yıldırma ve ayrımcılık kavramlarının birbiriyle örtüşüp örtüşmediğidir. Ayırım yapmak kavramı sözlük anlamı ile bir kimseyi herhangi bir niteliği sebebiyle mağdur etmektir. Ayrımcılık kavramı da, kişinin bir gruba mensup olması ya da bir niteliği sebebiyle diğerlerine nazaran farklı muamele görmesi ve mağdur edilmesidir (Dalgın, 2005; 2 içinde: Türk Dil Kurumu Sözlüğü, 117).

Leymann’ın geliştirdiği “Psikolojik yıldırma Tipolojisi”nde, “İtibarınıza Saldırıları” başlığı altında gruplanan yıldırma davranışları arasında “kişinin dini, siyasi görüşü ve milliyeti ile alay etme” durumları yer almaktadır. Yıldırma kapsamı içinde değerlendirilen ayrımcılığın da tam anlamıyla yıldırma niteliği taşıyabilmesi için eylemin uzun süreklilik ve sıklık kriterlerini taşıması gerekmektedir.

1.4.3. Psikolojik Yıldırma ve Çatışma İlişkisi

Psikolojik yıldırma ile birlikte en çok ele alınan bir diğer konu çatışmadır. İşyerinde verimliliğin artması ve isin amaçlara ulaşması için örgütlerde günlük faaliyetler sırasında ortaya çıkan fonksiyonel çatışmalar yaratıcılığı teşvik ettiği için istenilen bir durum olabilir. Ancak psikolojik yıldırma söz konusu olduğunda, çatışmaların detaylı olarak sorgulanması gerekmektedir.

Çatışma, zorlayıcı koşullar nedeniyle sıklıkla karşılaşılan ihtiyaç, amaç veya fikir ayrılıklarından oluşan rekabet ortamı olarak tanımlanmaktadır (Baltaş, 2002:1). Çatışma, örgütte birey ya da grup içinde zıtlık, uyumsuzluk, engellenme biçimlerinin iyi yönetilmediği zaman örgütte ve bireyde olumsuz etkileşim süreci oluşturan, örgüt faaliyetlerini olumsuz etkileyen ya da durmasına neden olan anlaşmazlık olarak belirtilmektedir (Atiker, 2006:2).

Yıldırma öncelikle bir çatışma sürecidir (Tınaz, 2006:17). Çatışma işyerlerinde yaşanan yıldırmanın temel nedeni olarak gösterilmektedir. Ancak örgütlerde görülen her çatışmayı yıldırmanın nedeni olarak göstermek olanaklı değildir.

Yıldırma kavramı içeriği açısından çatışma kavramı ile karıştırılabilir. Ancak çatışmada, yıldırmada sergilenen davranışlardaki sıklık ve uzun sürelilik söz konusu değildir. Yıldırmanın abartılı bir çatışma olduğu söylenebilir (www.leymann.se, 2006).

Çatışma ile yıldırma arasındaki en önemli farklar, sıklık, süre ve olayın sonucunda ortaya çıkan psikolojik ve psikosomatik sonuçlardır. Çatışmanın olumlu sonuçlar da doğurması mümkündür ancak yıldırmada böyle bir sonuç söz konusu değildir. Ayrıca yıldırma, ahlak dışı eylemleri de içinde barındırmaktadır (www.leymann.se, 2006).

1.4.4. Psikolojik Yıldırma ve Şiddet İlişkisi

Dünya sağlık örgütü şiddeti, bireyin kendisine, başka birisine, gruba veya topluma karşı isteyerek fiziksel güç kullanması veya tehdit etmesi sonucu yaralanma, ölüm gibi psikolojik sorun yaratıcı durum, olarak tanımlamaktadır.

Şiddet, fiziksel güç ya da kuvvetin, bir birey ya da bir grup üzerinde sakatlık, ölüm, psikolojik rahatsızlık, gelişim bozukluğu gibi problemlere yol açabilecek şekilde, bir bireye ya da bir gruba karşı kasıtlı olarak kullanılmasıdır (Tınaz, 2006:37). Kısaca bireyin fiziksel ve psikolojik olarak acı çekmesine neden olabilecek fiziksel ve ruhsal yönden ona zarar veren her davranış şiddettir (Artun, 1996:31).

Şiddet ve psikolojik yıldırma kavramlarının birbiri ile ilişkili olduğunu savunan araştırmacıların tersine iki olgu arasında farklılıkların olduğunu savunan araştırmalar da vardır. Rayner ve Hoel (1997), şiddet kavramını psikolojik yıldırmadan ayrı bir olgu olarak ele alınması gerektiğini savunan araştırmacıların basındadır. Söz konusu araştırmacılara göre şiddet, birbirine yabancı kişiler arasında gerçekleşen ve tekrar etmeyen özellikte saldırganlık taşıyan, sözlü veya fiziksel olarak gerçekleştirilen saldırılardır. Buna karşılık psikolojik yıldırma, birlikte geçmiş olan ve geleceği olacak kişiler arasında gerçekleşen olumsuz bir durumla açıklamaktadırlar.

Leyman, psikolojik yıldırma ile şiddet arasındaki farkı belirtirken örgüt içinden yönelen her tür saldırganlığın psikolojik yıldırma olarak tanımlanamayacağını belirtmektedir. Leyman'a göre şiddetin psikolojik yıldırmaya dönüşmesi için saldırıların sürekli olarak aynı kişi veya grubu hedef alması ve kurbanın bu suçu işleyene karşı savunmasız kalması gerekmektedir (Leyman, 1996:172).

1.4.5. Psikolojik Yıldırma ve Stres İlişkisi

Çağın hastalığı olarak adlandırılan stres, örgütsel yaşamda da verimliliği etkileyen en önemli kavramlardan biridir. Stres organizmanın bedensel ve ruhsal sınırlarının tehdit edilmesi ve zorlanması sonucu ortaya çıkan bir durumdur. Bu durum karşısında birey, karşı karşıya kaldığı tehditlerden kendini korumak için çeşitli tepkiler verir. Bu tepkiler genelde “Savaş” veya “Kaç” biçiminde adlandırılır (Baltaş ve Baltaş, 1993:23). Bu açıdan stres, sıkıntı yaratan olaylar karşısında kişinin yaşadığı tepki süreci olarak tanımlanabilir (Pehlivan, 2000:51).

Psikolojik yıldırmanın stresle ne derecede ilişkili olduğunu belirlemek amacıyla Quine (1999), güvenlik elemanlarından oluşan toplam 1100 kişiye anket uygulamıştır. Çalışmada örneklemin %38'i son bir yıl içinde bir veya birde fazla psikolojik

yıldırımaya maruz kaldıklarını, %42'si ise psikolojik yıldırımaya tanık olduklarını belirtmiştir. Ayrıca psikolojik yıldırımaya maruz kalanlar, çalıştıkları iş ortamında düşük iş doyumu, yüksek düzeyde stres ve depresyon yaşadıklarını belirterek isten ayrılama teşebbüsünde bulduklarını ifade etmişlerdir (Quine, 1999:228).

Yıldırma ve stres kavramları iç içe geçmiş kavramlardır. Yıldırmanın stresin kaynağı mı yoksa sonucu mu olduğu tam olarak açıklığa kavuşturulamamıştır. Ancak Leymann stres terimini, bir uyarıcı sonucunda ortaya çıkan reaksiyon olarak kullanmaktadır. Yıldırma, stresi tetikleyen ve stresin daha kapsamlı ve daha tehlikeli olmasına neden olan bir olgudur (Leymann, 1996: 152).

1.5. PSİKOLOJİK YILDIRMANIN TÜRLERİ

Örgüt içerisindeki psikolojik yıldırma uygulayanlar açısından sınıflandırılmıştır. Bunlar; aşağı doğru yıldırma, bir çalışanın kendi emrinde çalışan birine karşı uyguladığı yıldırmadır. Yatay yıldırma, aynı statüye sahip iş görenler arasında meydana gelen yıldırmadır. Yukarı doğru yıldırma eylemleri ise, alt statüde çalışanların üstlerine uyguladıkları yıldırma eylemleridir (Cemaloğlu ve Ertürk, 2007:347). Genel olarak yıldırma eylemleri dikey ve yatay olarak sınıflandırılabilir.

1.5.1. Dikey Pozisyonda Psikolojik Yıldırma

Dikey psikolojik yıldırma, örgüt hiyerarşisi boyunca üstlerden astlara ya da astlardan üstlere doğru yönelen psikolojik yıldırma türünü ifade etmektedir (Bingöl, 2007: 55). Tınaz (2008: 123) çalışmasında dikey psikolojik yıldırma yukarıdan aşağıya doğru yıldırma ve aşağıdan yukarıya doğru yıldırma olmak suretiyle iki ayrı grupta incelemiştir.

1.5.1.1. Yukarıdan Aşağıya Psikolojik Yıldırma

Üst konumundaki bir yönetici tarafından doğrudan doğruya kurbanı yönelik olarak uygulanan saldırgan ve cezalandırıcı davranışlar, yukarıdan aşağıya doğru dikey yıldırma türünü oluşturmaktadır. Bu yıldırma türünde saldırgan, kurbanı göre daha üst konumdadır. Özellikle çocukluğunda kurban rolünü oynamış ve benzer deneyimleri

yaşamış kişilerin, örgütteki konumlarını acımasızca kullanmaya eğilimli oldukları söylenebilmektedir. Yıldırma eylemlerinin her üç tipi de, meydana geliş bakımından aynı öneme sahiptir. Ancak, yukardan aşağıya doğru yıldırma eylemleri iş ve organizasyonlarda kurbanın üzerinde bıraktığı etkiler ve örgüte verdiği zararlar bakımından, bilim çevrelerince özel bir yere sahip olduğu belirtilmektedir. Bunun ilk nedeni, toplam yıldırma eylemleri arasında büyük bir paya sahip olmasıdır. Davenport ve arkadaşları, işyerinde manevi tacizin yatay ya da dikey olarak hüküm sürmesinin, örgüt kültürü ve örgütteki hiyerarşik yapı ile yakından ilgili olduğunu belirtmekte ve hiyerarşinin fazla olduğu örgütlerde çoğunlukla dikey yıldırmanın gerçekleştiğini söylemektedir (Savaş, 2007:35-50).

1.5.1.2. Aşağıdan Yukarıya Psikolojik Yıldırma

Günümüzde bu tür yıldırma çeşidiyle çok fazla karşılaşılmamaktadır. Bu yıldırma çeşidinde ast konumundakilerin üst konumundaki bir yöneticiyi veya yönetici grubunu hedef alması söz konusudur. Astlar tarafından yöneticinin verdiği görevler yapılmamakta, geciktirilmekte, aldığı kararlar sorgulanmakta, tüm bunlarda yöneticinin hatasının aranması gerektiği dile getirilmektedir.

İşyerinde aşağıdan yukarıya doğru psikolojik yıldırma, bir amirin yetkisi, astları tarafından tartışılır duruma geldiği zaman ortaya çıkar. Aşağıdan yukarıya doğru psikolojik yıldırma olgusunda yıldırın kişiler genellikle birden fazladır. Hatta bazen tüm bölümdeki çalışanlar, istemedikleri amirlerine karşı, adeta bir ayaklanma gibi psikolojik yıldırma uygulayabilirler. Yıldırın kişiler, kurbanı, örgütün üst yönetimi karşısında zor duruma düşürmek maksadıyla, psikolojik yıldırmanın en bilinen davranışı olan dışlama stratejisini, sabote etme stratejisiyle birlikte kullanırlar. (Tınaz, 2008: 143). Çalışanların kendilerini yöneticiden daha yetenekli ve daha üstün görmesi bu tür psikolojik yıldırmaya ortam hazırlamaktadır (Arslan, 2007: 25).

1.5.2. Yatay Pozisyonda Psikolojik Yıldırma

Birbirleriyle eşit statüde, aralarında fonksiyonel ilişkilerin bulunduğu kişilerin birbirine uyguladığı psikolojik yıldırma (Tutar, 2004: 93).

Tınaz'a göre Yatay yıldırma, örgütte aynı düzeyde çalışan kişilerin birbirlerine uyguladıkları psikolojik yıldırma türü söz konusudur. Burada yatay yıldırmanın nedeni bir işyerine yeni alınan, atanan ya da terfi ederek gelen yeni bir bireyin, kişiliğinin ve uzmanlığının özellikleri ile gruptaki bilinen ve kabul edilmiş iç dengeyi bozması olarak açıklamaktadır (Tınaz, 2006:127). Sonuç olarak yatay yıldırmanın nedenleri; kıskançlık, çekememezlik, kişisel hoşlanmama, rekabet, farklı bir ülkeden veya aynı ülke içinde farklı bir bölgeden gelmiş olma, ırk ve politik nedenler olarak sıralanabilir (Tınaz, 2008:139).

Yatay psikolojik yıldırma sadece astların kendi aralarında uyguladıkları psikolojik yıldırma ile birlikte yöneticilerin de kendi aralarında uyguladıkları psikolojik yıldırma türüne rastlanmaktadır. Bu kapsamda araştırmacılar işyerlerinde bir yöneticiden başka bir yöneticiye yönelen psikolojik yıldırmanın nedenini örgütlerde kademe azaltma ile birlikte orta kademenin önemini yitirmesi ve bu nedenle yönetim seviyelerinde artan rekabet olarak açıklamaktadırlar (Bingöl, 2007: 62).

1.6. PSİKOLOJİK YILDIRMANIN ORTAYA ÇIKIŞ NEDENLERİ

Psikolojik yıldırmanın ortaya çıkış nedenlerine bakıldığında örgüt yapısından kaynaklanan nedenler ve bireysel nedenler olmak üzere iki şekilde sınıflandırılır.

1.6.1. Örgüt Yapısından Kaynaklanan Nedenler

Örgüt yapısından kaynaklanan nedenler; örgüt kültürü ve iklimi, kötü yönetim, örgüt liderinin duygusal zekâdan yoksun oluşu, örgütte çatışma ortamının olması, örgüt yapısındaki değişiklikler, iş yerinde yüksek derecede stres bulunması gibi nedenler olarak sıralamak mümkündür.

1.6.1.1. Örgüt Kültürü ve İklimi

Örgüt kültürü, belirli bir grubun içsel bütünleşme ve dışsal uyum sorunlarını çözümlerken yarattığı, keşfettiği ve geliştirdiği; geçerli kabul edilecek, dolayısıyla yeni üyelere sorunlara ilişkin doğru bir algılama, düşünme ve hissetme yolu olarak öğretilebilecek kadar etkin, varsayımlar ve inançlar bütünüdür. Bu işlevleri ile örgüt

kültürünün bir algılama, davranış ve yargılama kodu, diğer yandan bağlılık ve uyum yaratma özelliği nedeniyle dinamik bir yapıya sahip olduğu görülebilir (Budak ve Budak, 204:550).

Örgüt kültürü, örgütlerde psikolojik yıldırmaı tetikleyen faktörlerinden biridir. Örgüt kültürü çalışanlar tarafından paylaşılan, neyin iyi, neyin kötü, hangi davranışların istendik veya istenmedik olduğuna ilişkin ortak değerlerden meydana gelmektedir.

Söz konusu değerler, herhangi bir kitapta yazılı olmayıp, çalışanlara verilen eğitim programlarına yansıtılmayıp, çalışanların kendi geliştirdikleri fikir ve inançlardan oluşmaktadır. Örgüt içinde anlatılan hikayeler, masallar, belirli bir kişinin yaptığı bir davranış, nesilden nesile bir efsane olarak geçmekte ve çalışanlar bunları duyarak örgütün değerlerini öğrenmektedirler(Özkalp ve Kırel, 2005:179).

Katı hiyerarşik yapıya sahip örgütlerde psikolojik yıldırmaı ortaya çıkaracak bir kültürel yapı mevcuttur. Çünkü böyle yerlerde yönetim gücü insancılığgı göz ardı ederek kullanılır (Gökçe, 2006: 53).

Örgüt ikliminin iyi olmadığı işyerlerinde, çalışanlar arasındaki iletişim ve sosyal ilişki düzeylerinin düşük olduğu saptanmıştır. Örgüt yöneticilerinin eşit ve adaletli oldukları, liderlik özelliklerini taşıdıkları örgütlerde, psikolojik yıldırma eylemleri kontrol altına alınabilir (Gül, 2009: 517).

1.6.1.2. Kötü Yönetim

Örgütte verimliliğgı artırmak için bazen yönetim uyguladığı katı politikalar da psikolojik yıldırmaıya neden olabilir. Aslında burada amaç etkin yönetimi sağlamak olurken sonuç iş yerinde yönetimin politikalarından olumsuz etkileyen mutsuz bireyler olmaktadır.

Örgütte psikolojik yıldırmaıya ortam hazırlayan kötü yönetimin özellikleri şöyle sıralanabilir (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003: 47):

- Aşırı hiyerarşik yapının varlığı.
- İnsan kaynaklarına yapılan harcamaların aşırı bir şekilde azaltılması.

- Açık kapı politikasının olmaması.
- Örgüt içinde iletişimin yetersiz olması.
- Sorun çözme yeteneğinin yetersizliği.
- Liderliğin zayıf olması.
- Günah keçisi anlayışının yaygınlaşması.
- Takım çalışmasının olmaması.
- Eğitim farklılığının dikkate alınmaması.

1.6.1.3. Örgüt Liderinin Duygusal Zekâdan Yoksun Oluşu

Verimli örgütlerin yönetici profiline bakıldığında işle ilgili temel bilgi ve becerilerinin yanında duygusal yönden de güçlü yöneticilerin olduğu görülür. Burada karşımıza çıkan kavram duygusal zekâdır. Duygusal zekâ, kişilerin başkalarını anlaması için kendisi ile ilgili doğru bir model oluşturmasıdır (Tutar, 2004:95)

Zekâyı ölçmek için bilişsel yetenekleri ölçü alan IQ ve benzeri zekâ testleri yaklaşımları insan zekâsını tam olarak ölçebilmekte yetersiz kalmışlardır. Bu doğrultuda oluşturulan alternatif zekâ kuramlarının ortak özellikleri her birinin çeşitli duygusal yetenekler içermeleridir. En basit tanımıyla duygusal zekâ, duyguların akıllıca kullanımınıdır.(Şimşek, Kınır, 2006:118). İş ortamında yüksek duygusal zekâ olumlu bir atmosferin oluşmasında önemli bir unsurdur. Duygusal zekası yüksek olan kişiler, kendilerini ve ilişkilerini kontrol etme konusunda daha avantajlıdır. Disiplin sahibi olan bu bireyler, sözlerini yerine getiren, uyum içinde çalışan ve her zaman yapabileceğinin en iyisini yapmaya özen gösteren bireylerdir(Goleman, 1996; Aktaran, www.bilgiyonetimi.org).

1.6.1.4. Örgütte Çatışma Ortamının Olması

Bireyler örgüt içinde amaçlarını yerine getirirken zamanla birbirlerine zıt düşebilirler. Bu bireyler arasında bir takım iletişim sorunlarının oluşmasına neden olur. Bu iletişim sorunları zamanla uyuşmazlıklara ve nihayetinde çatışmalara neden olabilir. Çatışma iki ya da daha fazla kişi ya da grup arasındaki çeşitli sebeplerden kaynaklanan anlaşmazlık olarak tanımlanabilir (Şimşek vd., 2003:274).

Çatışmalar; güç ve statü çekişmelerinden, tarafların kıt kaynakları paylaşamamalarından, bireylerin çıkarlarına ve ihtiyaçlarına ters düşmesi gibi nedenlerden kaynaklanmaktadır. Çalışanlar işyerinde astları ve üstleriyle iletişim ve etkileşimde bulunurken zaman zaman anlaşmazlık veya çatışma yaşayabilmektedir. Çatışma, bir çıkar güç ve statü çekişmesi olarak tanımlanabilir (Karip, 2003:1). Klasik yönetim anlayışında örgüt içi çatışma, yönetimin bir zaafı olarak belirtilmiş ve mutlaka önlenmesi gerektiği vurgulanmıştır. Marry Parker Follet ve çağdaş yönetim anlayışında ise çatışma iyi anlaşılır ve yönetilirse örgüte zararlı olmayacağı hatta örgütün gelişmesi için faydalı olabileceği savunulmuştur (Bursalıoğlu, 2005:108).

1.6.1.5. Örgüt Yapısındaki Değişiklikler

Değişen ekonomik şartlara bağlı olarak örgütlerin de zaman içerisinde yapılanmalara gittiği görülmektedir. Bu yapılanma sürecinin sağlıklı olması için örgütteki çalışma ortamının en az etkileneceği şekilde planlanması gerekir.

Örgütün küçülmesi, büyümesi, yeniden yapılanması ve şirket evlilikleri gibi kararlar, örgüt yaşamında yönetimlere düşen doğal kararlardır. Bu uygulamalardan genellikle kaçınılamayacağı gibi oluşan durum bazı pozisyonların kaldırılmasını gerektirmektedir. Ancak bu seçim doğru bir düşünce ile yapılmazsa psikolojik yıldırmaya neden olabilmektedir. Rekabetçi ortamlarda, kendi işini kaybetmekten korkanlar, mevkileri için savaşım vermektedirler. Kendileri çıkarılmaktansa başkalarına tacizde bulunmaya başlayabilmektedirler. Burada önemli olan nokta; değişimlere insanları hazırlayarak, başka pozisyonlar bulmada onlara yardım ederek ve iş kaybı durumunda tazminat vaadi ile psikolojik yıldırmayı önleyebilmektir (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003: 49-50).

1.6.1.6. İşyerinde Yüksek Derecede Stres Bulunması

Modern toplumun hastalığı olarak ifade edilen stres, günlük yaşamda yediden yetmişe her yaşta insanın çok sık kullandığı bir kavram haline gelerek kullanılmaya başlanmıştır. Günümüzde çoğu insan, farkına varmasa bile yoğun bir stres yüküne

sahiptir. İnsanın kendisinden veya iş ortamından kaynaklı stres kişinin duygularını olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Şimşek, Kınır, 2006:197).

İşyerlerinde çalışanların içinde bulunduğu stres ile ilgili birçok tanım yapılmıştır. Stresi ilk olarak ortaya atan Hans Selye “organizmanın her türlü değişmeye karşı verdiği tepki” şeklinde tanımlamıştır. Stresin tanımı genelleştirilecek olursa “kişide sıkıntı yaratan olaylar karşısında yaşanan bir tepki süreci” şeklinde tanımlanabilir (Pehlivan, 2000: 3).

İş stresi çalışma ortamında ortaya çıkmakta ve çalışanlar için potansiyel bir zorlanma durumu olmaktadır. İş stresi çalışma yaşantısında kaçınılmaz bir deneyim olmakla birlikte, iş stresinin sıklık ve süresi bireyin baş edebilme gücünden fazla olduğunda sorunlar ortaya çıkmaktadır. İş stresi bireyi çok yönlü etkilemesinin yanında, kurumu da etkileyerek kurumda deneyimli personel kaybına ve buna bağlı kurumsal sorunlara neden olabilmektedir (Tel, vd., 2003:13-14)

1.6.2. Bireysel Nedenler

Bireysel nedenleri; Saldırgandan kaynaklanan nedenler, mağdurdan kaynaklanan nedenler, İzleyici kişilerden kaynaklanan nedenler olarak sıralamak mümkündür.

1.6.2.1. Saldırgandan Kaynaklanan Nedenler

Örgüt içinde zorbalık yapmaktan hoşlanan birileri olabilir ve böyle kişiler gruptan dışlanan farklı kişileri gözlerine kolayca kestirebilir. Böyle bir saldırgan, gözüne kestirdiği kişiyle sorununu ortaklaşa müzakere etme yerine, onu inceden yıldırmanın yolunu arar. Bunu yaparken çevredekilerin ve mağdurun neler hissedeceğini de çok iyi bilir, ancak bunu umursamaz. Saldırgan kendinden daha zayıf veya küçüklere karşı ısrarlı biçimde zalimce ve zorbaca davranır. Saldırgan aynı anda hem hoşsohbet hem de kötü niyetlidir. Ancak modern hayatta bu tip kişiler “iyi insan” veya “sevgili kişiler” olarak kabul edilir (Gökçe, 2008:5).

İş yerinde 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 ediyormuş gibi suçlanır. Çünkü söz konusu kişinin bir saldırgan olduğuna inanılmaz. Burada yıldırılıyor olmaktan daha kötü olan, böyle kibar ve güler yüzlü bir saldırgan tarafından yıldırılmaktır. Çünkü böyle bir durumda, mağdur durumu açığa çıkarır çıkarmaz, kötü niyetli bir iftiracı olarak görülecektir (Gökçe, 2008:5).

Psikolojik yıldırma aktörlerinin çoğunluğu genel olarak ilgi açlığı çeken, övgüye aşırı muhtaç, şişirilmiş benlik algısı içinde olan ve Leymann'a göre kendi eksikliklerinin telafisi için yıldırmaya başvuran güçsüz, güvensiz ve korkak kişilikteki insanlardır (Leymann, 1996:165-184).

Bu konuda araştırmalarıyla tanınan Davenport ve arkadaşlarına göre yıldırma aktörlerinin temel kişilik özellikleri şöyle gruplandırılabilir (Davenport ve diğ., 2003):

Antipatik kişiliktirler: Aşırı denetleyici, korkak ve sınırlı bir yapıya sahiptirler. Daima güçlü olma isteği içindedirler. Kötü niyetli ve hileli eylemlere başvurmaktan 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.

Tehdit altında ben merkezcidirler: Yıldırma aktörü, şişirilmiş bir benlik olgusuna sahip ise, hoş 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: yıldırmayı 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, yeni yeni kurallar koyarlar.

Önyargılı ve duygusal olmak: Yıldırma aktörlerinin 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 “psikolojik yıldırma” aktörlerini harekete geçirmeye yeter.

1.6.2.2. Mağdurdan Kaynaklanan Nedenler

Yıldırma araştırmalarından elde edilen bulgulara göre, yıldırma mağdurlarının ayırt edici özellikleri yoktur, yıldırma herkesin başına gelebilir (Leymann, 1996:251-275). Ancak genellikle hakkını aramaktan ve kendini savunmaktan ileri derecede çekinen ve çatışmadan şiddetle kaçan, dürüst ve iyi niyetli kişilerin yıldırmaya maruz kaldıkları görülmektedir. Mağdurların iyi niyetli, içe kapanık olmaları yıldırma aktörlerini harekete geçirmektedir (Kök, 2009:437).

Birinin iş yerinde yıldırılabilmesi için, maruz kaldığı davranışlar karşısında kendini koruyamayacak durumda olması gerekir. Araştırmalarda mağdurların diğer insanlara göre daha duyarlı, şüpheli, kendilerine güveni az ve sosyal olaylarda endişeli kişiler olduğu ortaya çıkmaktadır. Mağdurlar kendilerine güveni olmayan, çalışkan, tecrübesiz, genelde beklenenden daha başarılı kişilerdir. Çalışanın bu kişilik özellikleri, bir şekilde diğerlerinin saldırganlığını harekete geçirmektedir. Aynı şekilde, mağdurun diğerlerine karşı ilgisiz ve sosyal yönden korunmasız bir durumda olması da onun yıldırılmasında etkili olduğu görülmektedir (Gökçe, 2008:5).

Psikolojik yıldırmaya maruz kalan kişilerin bazen; zeki, yetenekli, yaratıcı, başarı yönelimli, dürüst, güvenilir, politik davranmayan kişiler olduğu da görülmektedir.(Yüçetürk, 2006:4). İşini çok iyi yapan, çalışma ilkeleri ve değerleri sağlam ve bunlardan ödün vermeyen, dürüst, güvenilir ve işleriyle özdeşleşen (Zapf vd., 1996:215-237) kişiler olarak dikkat çekmektedirler.

Diğer taraftan Davenport ve arkadaşlarına göre ise, yıldırmaya maruz kalma olasılığını artıran özellikler, yaratıcı ve bağımsız düşünme ve yeni fikir ve yöntemleri ileri sürme yoluyla diğerlerini rahatsız etmektir. Bazı durumlarda ise, hedefin farklı bir tipte olması buna neden olabilir. Bilindiği gibi kişinin değiştiremeyeceği özellikleri vardır. Örneğin; rengi, cinsiyeti, aksanı, temsil ettiği sınıfı, arkadaşlara göre daha az

veya daha çok terbiyeli ve görgülü olmak gibi. Bu özellikler psikolojik yıldırmaya yatkın kişileri harekete geçirmektedir (Davenport vd., 1999:70-72).

Örgütlerde yıldırmanın nasıl bir profil izlediğine bakıldığında, cinsiyet açısından, her ne kadar bazı çalışmalarda aksi bir sonuç olsa da genel olarak kadınların, erkeklerden daha fazla yıldırmaya maruz kaldıkları ve yıldırmanın psikolojik etkilerini daha fazla yaşadıkları görülmektedir. Örgütsel pozisyon açısından bakıldığında; çalışanların yöneticilerden daha fazla yıldırmaya maruz kaldıkları görülmekte; iş arkadaşlarından ya da meslektaşlarından ziyade üstleri tarafından çalışanlara yıldırmanın daha yoğun olduğu gözlenmektedir.

1.6.2.3. İzleyici Kişilerden Kaynaklanan Nedenler

Psikoloji yıldırma sürecinde alınan roller değerlendirildiğinde izleyici, tanık veya seyircilerinde bulunabileceğini unutmamak gerekir. İzleyiciler, saldırganlardan ve mağdurlardan farklı olarak psikolojik yıldırma sürecinde bazen aktif bazen de pasif rol üstlenebilirler. Tınaz (2008) izleyici tiplerini üç grupta incelemiştir. Bunlar; Psikolojik yıldırma yapan saldırganın yaptığı davranışlara karşı (işlerini kaybetme korkuları ya da kendilerinin de aynı davranışlara maruz kalma ihtimali) saldırganı destekleyen tarzda hareket eden izleyici tipleridir. Bu tür izleyiciler “psikolojik yıldırma ortağı” olarak adlandırılır. Psikolojik yıldırma davranışlarını görmelerine rağmen görmezlikten gelerek sessiz kalmayı tercih edip mağduru tek başına bırakan izleyici tipleridir. Bu sessiz davranışları neticesinde psikolojik yıldırma sürecinin devamını sağlamış olurlar. Bu tür izleyiciler “ilgisizler” olarak adlandırılır. Buldukları ortamdaki çatışmadan hoşlanmayan izleyiciler, gözlerinin önünde meydana gelen psikolojik yıldırma davranışlarına karşı mağdura yardım etmeye veya bir çözüm yolu bulmaya çalışırlar. Bu tür izleyiciler “karşıtlar” olarak adlandırılır.

1.6.3. Sosyal Sistemden Kaynaklanan Nedenler

Örgüt-çevre etkileşimi içerisinde değişen sosyal sistemin ve yeni yaşam değerlerinin yıldırma davranışlarını besleyen bir zemini oluşturduğu görülmektedir.(Kök, 2009:440)

Günümüzde kapitalist kültürün egemen kıldığı yeni toplumsal değerlerin yıldırmaı tetiklediğini ve artan oranda fiziksel ve duygusal tahribat yarattığını belirtmek gerekir. Bu değerlerin başlıcaları şunlardır (Bayrak, 2001:18-25):

1-Aşırı Rekabet: Aşırı rekabetle sınırsız bir kazanma hırsının ortaya çıkması ve bu anlayışla “sosyal dinamizm” in gerçekleşmesi. Dolayısıyla, “güçlü olan zayıf olanı ezer” hatta yok edebilir görüşünün yaygınlık kazanması.

2-Aşırı Verimlilik Baskısı: Kapitalist liberal anlayış, aşırı kar anlayışına dayalı verimliliği artırma yönünde baskı yapmakta ve bu baskıyla insanlar çok çalışmaya mecbur edilerek, aşırı iş yüküyle yıldırılmaktadırlar.

3-Bencillik ve Egoizm: Sadece kendisini merkeze alan bir anlayışla hayata yaklaşma ve kendi çıkarlarını garantileme ve başkalarını yok sayma arzusu yıldırma tavır ve davranışlarına uygun bir zemin hazırlamaktadırlar.

4-Bireysellik: Başkalarının davranışlarından sorumlu olma anlayışının yok olması ve “her koyun kendi bacağından asılır” veya “bana dokunmayan yılan bin yıl yaşasın” anlayışıyla ortak duyarlılık alanlarının yok olması. Böylece, yıldırma mağdurlarının yalnız bırakılması yoluyla yıldırma aktörlerinin kurban sayıları giderek artırılmaktadır.

5-Ahlaki İlke ve Değer Kaybı: “Ar yılı değil, kar yılı” anlayışıyla ahlaki ilke ve değerlerin yok olmasına fırsat vermek ve ahlaki değer ve standartların düşmesine göz yummak. Yıldırma tavır ve davranışlarının giderek artmasında en önemli unsurlardan birini ahlaki ilke ve değer kaybı oluşturmaktadır.

6-Devamlı Değişim ve Yenilik: Değişimin kaçınılmazlığını kullanarak sık ve anlamsız değişiklikler yapmak, özellikle değişim ve yenilikleri, mevcut hak, statü ve avantajların kaybında bir araç olarak kullanmak yıldırmaı zemin hazırlamaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

2. PSİKOLOJİK YILDIRMANIN SONUÇLARI VE PSİKOLOJİK YILDIRMA İLE MÜCADELE YOLLARI

Psikolojik yıldırmanın sonuçlarına bakıldığında örgütsel ve bireysel olarak farklı sonuçlar doğurduğu görülmektedir. Ortaya çıkan sonuçlara bağlı olarak, psikolojik yıldırmanın ortadan kaldırılması için hem örgütün hem de örgütte çalışan bireylerin etkin bir şekilde mücadele etmeleri gerekmektedir.

2.1. PSİKOLOJİK YILDIRMANIN SONUÇLARI

Örgütlerde uygulanan psikolojik yıldırma davranışları zararlı ve yıkıcı bir süreç meydana getirmektedir. Sürekli tekrarlanan psikolojik yıldırma; yıldırma uygulayan, mağdur, mağdurun ailesi, örgüt ve toplum üzerinde fiziksel, sosyal ve örgütsel açıdan etkili olan sonuçlar doğurmaktadır (Özgener, 2004:10).

Mağdur başına gelenleri çevresine ya anlatamamakta ya da anlatırsa bu durumun çok saçma karşılanmasından, çevresindekilerde kendisi ile ilgili yeteneksiz, ezik bir kişilik algısı yaratmaktan korkmaktadır. Mağdurun ailesi de mağdurla sürekli iletişim içinde olduğu için ister istemez bu süreçten etkilenmektedir. İzleyici konumundakiler ise hiç bir şeyin farkında değilmiş gibi davranmak ile taraf olmak arasında gidip gelmektedir. Tüm bu süreç örgütte gergin bir atmosferin oluşmasına yol açmaktadır.

İşyerindeki psikolojik yıldırma uygulamaları sonucunda, mağdurun ailesinin ve içinde bulunduğu sosyal yapının da etkileneceğini söylemek mümkündür. Ancak psikolojik yıldırma en çok etkilenen tarafların mağdurların ve çalışılan kurumun olduğu söylenebilir (Tınaz, 2006:153).

2.1.1. Psikolojik Yıldırmanın İşletme Açısından Sonuçları

İşyerinde psikolojik yıldırmanın örgüte çok büyük sosyal ve ekonomik kayıplar yaşattığı görülmektedir. Psikolojik yıldırmanın örgütler üzerinde ne tür sonuçlar ortaya

çıkardığına ilişkin kesin yargılar olmamakla birlikte; yüksek üretim maliyetleri, yüksek personel devir hızı, personelde motivasyon eksikliği gibi etkileri olduğu düşünülmektedir (Leymann, 1999:170-171).

Psikolojik yıldırma maruz kalan bireyler yaşadıkları stres, korku ve kaygı sebebiyle konsantrasyon bozukluğu yaşamakta ve sık sık kazaların meydana gelmesine de sebebiyet vermektedir. İşletmeler bu sebeple dolaylı olarak maddi zarara uğramaktadır (Deniz,2007:33). Psikolojik yıldırma uygulayanlar da çalışma zamanlarının en az %15'ini kurbanı taciz etmek için harcamaktadırlar. Bu da işletme açısından önemli bir emek kaybıdır(Tınaz vd., 2008: 71).

Genel çerçevede psikolojik yıldırmanın işletmelere ekonomik maliyetlerinden bazıları; hastalık izinlerinin artması, yetişmiş uzman çalışanların isten ayrılmaları, işten ayrılmaların artmasıyla yeni çalışan alımının getirdiği maliyet, isten ayrılanların artmasıyla eğitim etkinliklerinin maliyeti, genel performans düşüklüğü, çalışanlara ödenen tazminatlar, yasal işlem ve/veya mahkeme masrafları, erken emeklilik ödemeleridir (Laciner, turkishweekly.net).

Sonuç itibariyle psikolojik yıldırmanın örgüte ciddi ekonomik kayıplar yarattığı söylenebilir. Bu kayıplar sadece ekonomik kayıplarla kalmayıp örgütün sosyal atmosferini de çekilmez hale getirmektedir. Çalışanlar arasında anlaşmazlık ve çatışmalar artmakta, güvensiz bir ortam oluşmakta ve nihayetinde negatif bir örgüt iklimi ortaya çıkmaktadır.

2.1.1.1. Personel Devir Hızının Artması

Psikolojik yıldırmanın yoğun yaşandığı bir örgütte kimse çalışmak istemez. Başta psikolojik yıldırma mağdurları olmak üzere, kendisine de bir gün sıra geleceğini hisseden izleyiciler teker teker söz konusu örgütten uzaklaşırlar. Kendilerine yeni iş yerleri aramaya başlarlar. Örgüt açısından bakıldığında yeni bir personelin iş yerine uyum süreci, işi öğrenmesi tecrübe kazanması ekonomik olarak kayıptır.

2.1.1.2. Hastalık İzinlerinin Artması

Psikolojik yıldırmanın örgüte maliyetlerinden biri de mağdurun devamsızlığının artması ve işe sık sık geç gelmesidir. Mağdur sabahları kalktığına işe gitmek istememekte, psikolojik olarak çöküntü içinde olduğu için sürekli hastalık izinleri almaktadır. Yaşanan bu devamsızlık olayları, diğer çalışanlar üzerindeki iş yükünün artmasına, üretimin yavaşlamasına, aksamasına ve verimliliğin düşmesine neden olmaktadır.

2.1.1.3. Örgütsel Çatışmanın Olması

Çatışma; iki veya daha fazla kişi veya grup arasındaki çeşitli kaynaklardan doğan anlaşmazlık olarak tanımlanmaktadır. Anlaşma, zıtlasma, uyumsuzluk, birbirine ters düşme çatışmanın temel unsurudur (Koçel, 2003: 664).

Psikolojik Yıldırma çalışanlar arasında ciddi iletişim sorunları oluşturmakta ve ileride iletişimin tamamen kopmasına neden olmaktadır. Örgütte çalışan şikâyetleri artmakta ve üst yönetime karşı bir güven eksikliği hissedilmektedir (Selimoğlu, 2006).

Psikolojik yıldırma ile birlikte ortaya çıkan çatışmanın şiddetli olması halinde personel arasında işbirliği azalmakta, iletişim kesilmekte, karar verme süreci zayıflamakta veya durma noktasına gelmekte ve işler aksamakta, personel arasında huzursuzluk veya düşmanlık oluşmaya başlamaktadır (Ertürk, 2000: 218).

Psikolojik yıldırmaya bağlı olarak çalışanların ortak karar vermediği, iletişimin kopuk olduğu, örgütsel çatışmaların sürekli olduğu bir örgüt ortamından nitelikli ve verimli personeller kaçmak ister. Bu da örgüt için önemli bir kayıptır.

2.1.1.4. Verimliliğin Düşmesi

Bir çalışanın işini sevmesi, çalışma şartlarından memnun olması ve örgüt içindeki sağlıklı iletişim sistemi, çalışanların hem kişisel hem de örgütsel yaşantılarında sağlıklı ve başarılı olmalarını sağlayabilecek olgulardır (Artan, 1986: 85).

İşyerinde yaşanan psikolojik yıldırma sonucunda çalışanların dikkati, örgütün amaçlarından ve kendi görevlerinin taşıdığı önemden uzaklaşır. Yalnız psikolojik yıldırmaya maruz kalan çalışanlar değil, süreç içerisindeki olaylara tanık olan çalışanlar da, bir gün kendilerinin de psikolojik yıldırmaya maruz kalacaklarını düşünerek örgüte olan güvenlerini yitirirler (Tetik, 2010: 86).

Sonuç olarak sağlıklı, huzurlu, psikolojik yıldırmanın olmadığı bir çalışma ortamı verimli bir çalışma ortamıdır. Bu ortam örgütsel verimliliğin en fazla olduğu ortamdır. Bir kurumun etkinliğinin çalışanların etkinliğine, çalışanların etkinliğinin ise sağlıklı ve mutlu olmalarına bağlı olduğu söylenebilir.

2.1.1.5. Örgütsel Bağlılığın Azalması

Örgütsel bağlılık genel olarak “çalışanların örgütün çıkarlarını kendi çıkarlarından daha üstün görmesi hali” olarak tanımlanabilir. Örgütsel bağlılık; bir örgütün üyesi olarak devam etme yolunda güçlü bir istek, örgüt için yüksek bir performans gösterme isteği veya örgütün hedef ve misyonuna içten bir bağlılık hissetmektir.

Psikolojik yıldırmanın örgütsel bağlılık boyutları içerisinde olumsuz etkileri olduğu söylenebilir. Psikolojik yıldırmaya maruz kalan kişinin örgüte bağlılığı azalacak, işe devamsızlığı artacak, performansı düşecek ve istifa etmeyi düşünecektir.

2.1.1.6. Örgütsel Stresin Artması

Yıldırmanın örgütlerde ortaya çıkardığı önemli sonuçlardan biri de örgütte stresli bir iklime yol açmasıdır. Örgütte egemen olan stres, örgütte her çalışanı rahatsız etmekte, çalışanın verimliliğini düşürmekte, çalışanların örgüte bağlılığının kaybolmasına neden olabilmektedir.(Gündüz, Yılmaz, 2008:273) Tutar (2004), örgütler için yıldırma kansere benzetmektedir. Tutar’a göre yıldırma, bir noktadan başlayarak örgütün bütün yaşamsal organlarına büyük bir hızla yayılmaktadır. İyileştirici önlemler alınmadığı sürece tüm örgüt yoğun derecede zarar görebilecektir.

Akılcı ve insana değer veren örgütlerde, diğer örgütlere göre psikolojik şiddet davranışlarına daha az oranda rastlanmaktadır. Genellikle yönetim zaafı olan, ya da karlılığı, verimliliği ve disiplini öncelikli değerler olarak gören, ekip çalışmasının yapılmadığı, iletişimin kapalı olduğu, çalışmaların örtbas edildiği, günah keçisi anlayışının bir örgüt kültürü haline getirildiği örgütlerde psikolojik şiddet davranışları kaçınılmaz bir olgu olabilmektedir (Tutar, 2004:101).

2.1.2. Psikolojik yıldırmanın Çalışanlar Açısından Sonuçları

Psikolojik yıldırma, kişiler üzerinde fiziksel ve psikolojik açıdan ciddi sonuçlar doğurmaktadır. Bu sonuçlar, kişilerin şiddete dayanma gücüne bağlı olarak değişmekle birlikte her birey bundan zarar görmektedir. Görülen en yaygın etkiler stres, depresyon, endişe, kaygı, sinirsel rahatsızlıklar gibi psikolojik problemler, kronik baş ağrıları, kalp hastalıkları, karın ve bağırsak spazmları, diyabet, dermatolojik rahatsızlıklar gibi fizyolojik hastalıklardır. Bunların tedavisi için katlanılan maddi ve manevi bedeller ise, kişiyi ekonomik olarak sarsmaktadır.(Mercanlıoğlu, 2010:40)

Psikolojik yıldırma sürecine bakıldığında mağdurda görülen etkilerin aşama aşama değiştiği gözlemlenmektedir. İlk aşamasında mağdurlarda görülen etkiler, genellikle her tür durum karşısında nedensiz ağlama, uyku bozuklukları, hemen sinirlenme ve konsantrasyon güçlüğüdür. İkinci aşamada, ilk aşamadaki belirtilere yüksek tansiyon, mide şikâyetleri, depresyon, işyerine gitmek istememe, işe geç kalma gibi belirtiler de eklenir. Üçüncü aşamada ise depresyonun şiddeti artar, panik atak ve endişe durumu ortaya çıkar. Kazalar ve intihara yönelme, daha çok psikolojik yıldırma sürecinin son aşamasında görülmektedir (Aydın, Gahin ve Uzun, 2007: 68).

Psikolojik yıldırmaya maruz kalan bireyler yaşadıkları stres, korku ve kaygı sebebiyle konsantrasyon bozukluğu yaşamakta ve sık sık kazaların meydana gelmesine neden olmaktadır. İşletmeler bu sebeple dolaylı olarak maddi zarara uğramaktadır (Deniz, 2007: 33). Psikolojik yıldırma uygulayanlar da çalışma zamanlarının en az %15'ini kurbanı taciz etmek için harcamaktadırlar. Bu da önemli bir işgücü kaybıdır. (Tınaz vd., 2008: 71).

Tablo 1’de de belirtildiği gibi fiziksel, psikosomatik ve ruhsal rahatsızlıklar kurbanın sağlığını bozduğu gibi yıldırmanın yaşam kalitesine yönelik büyük bir tehdit teşkil ettiği de unutulmamalıdır.

Tablo 1: Psikolojik Yıldırmanın Bireysel Maliyetleri

| Etki Alanı | Psikolojik Maliyetler | Parasal Maliyetler |
|-------------------|--|--|
| BİREYLER | <ul style="list-style-type: none">• Stres• Duygusal rahatsızlıklar• Fiziksel rahatsızlıklar• Kazalar• Sakatlıklar• Tecrit edilme• Ayrılık acıları• Mesleki kimlik kaybı• Arkadaşlıkların kaybı• İntihar/cinayet | <ul style="list-style-type: none">• İlaçla ayakta tedavi• Terapi masrafları• Doktor faturaları• Hastane faturaları• Kaza masrafları• Sigorta primleri• Avukat ücretleri• İşsizlik• Kapasite altı çalıştırılma• İş arama• Taşınma |

Kaynak: Davenport ve diğer., 2003: 146-148

Tablodan da görüleceği üzere bireyin bozulan ruhsal ve fiziksel dengesinin tekrar onarımı için ciddi ekonomik maliyet harcanmaktadır.

2.1.2.1. Travma Sonrası Stres Bozukluğu

Bu hastalık genellikle yaşamı tehdit eden bir olaydan sonra başlayan ve yaşam kalitesini düşüren bir hastalıktır. Kişi travmatize edici olayı ve/veya bunun algısal-bilişsel-emosyonel parçalarını rüyalarında ve gün içinde tekrarlayan biçimde yaşar. Bu

geriye dönüşler olayı aynı canlılığı ile hastaya yaşatır ve yaşam kalitesini belirgin bir biçimde düşürür (<http://www.psikonet.com/konu.asp?kid=111>).

Travma Sonrası Stres Bozukluğunda tetikleyici olarak da işyerinde psikolojik yıldırma, işsizlik, bir aile yakınının kaybı, ağır bir hastalık geçirme ya da sevilen bir kişiden ayrılık gibi etkenlerin rol oynadığının vurgulandığını belirtilmektedir. Tetikleyici etkenin travmaya neden olacak şiddette olmaması tedaviyi üstlenen sağlık kuruluşlarında sık sık simülasyon olarak yorumlanır ve bireyin kendini yalnız ve anlaşılmamış hissetmesine, insanlara olan güveninin azalmasına, bir düşmanlık duygusu geliştirmesine neden olur (Hasanoğlu, 2008:95).

Western Washington Üniversitesi profesörlerinden sosyal psikolog Gary Namie'ye göre, psikolojik yıldırma kurbanlarının % 41'i bunalıma girmektedir. Kadınların % 31'i, erkeklerin %21'i Travma Sonrası Stres Bozukluğu teşhisiyle ağır depresyon geçirmekte ve bir daha işe dönemez hale gelmektedirler. Böylece çalışanın kuruma ve topluma katkısı sıfırlanmaktadır (Bilka, 2009:8).

Birey çoğu zaman herhangi bir nedenden dolayı iş yerinde stres yaşamaktadır. Ancak bu durum kısa sürmektedir. Yıldırmanın neden olduğu stres, uzun süreli ve kronik bir hâl almış strestir (Tutar, 2004).

2.1.2.2. Panik Atak Sendromu

Psikolojik yıldırma mağdurunda ani olarak kendini belli eden nedensiz korkular, çok şiddetli panik atak nöbetlerine neden olmakta ve ölüm duygusu kişide kendini göstermektedir. Gün içinde veya hafta içinde yaşadığı nöbetler sonrasında birey, yorgun düşmekte, kendini bitkin hissetmektedir. Bu panik atak nöbetlerinin sokak, meydan, restaurant, sinema gibi kalabalık ve acık yerlerde ya da otomobil, tren, uçak, otobüs, vapur, asansör gibi toplu taşıma veya nakil araçlarında tekrarlayacağından korkarak bu gibi yerler ve taşıtlardan uzaklaşmakta ve kendine uygun güvenli kaçış yolları aramakta olduğu görülmektedir (Tınaz, 2006: 156).

2.1.2.3. Depresyon

Depresyon duygusal, zihinsel, davranışsal ve bedensel bazı belirtilerle kendisini gösteren bir durumdur. En dikkat çekici belirtisi çökkün ruh hali ile ilgi ve zevk almada belirgin azalmadır. Depresyondaki kişi duygusal açıdan mutsuz, karamsar ve ümitsizdir. Eskiden en severek yaptığı işler bile artık zevk vermez olmuştur. Kişi kendini hüznü ve yalnız hisseder. Kendisine ve çevresine ilgisi azalır. Yoğun suçluluk duyguları olabilir (<http://psikiyatri.yyu.edu.tr/depresyonned.htm>).

Modern dünyanın en büyük hastalıklarından biri olan depresyon gün geçtikçe daha fazla yaşanmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü'nün tahminlerine göre depresyon dünyada gelecek 10 yıl içinde en çok görülen ikinci hastalık olacak. Bugün her beş kadından ve her on iki erkekten birinde depresyon olduğu görülmektedir (<http://www.e-psikiyatri.com/depresyon-tanilarinin-sadece-yuzde-12si-dogru-36512>).

Depresyon çeşitli nedenlerle olabilmektedir. Bunlar; işte başarısızlık, iş kaybı, bazı sorunlarla uzun süre uğraşma, çok yakın birini kaybetme ve bazı hastalıklar gibi... Çoğu sıkıntılı olayları kişiler kısa dönemli huzursuzluklarla atlatabilecekleri gibi, bazen de bunalımdan uzun süre kurtulmak mümkün olmaz. Bu tür kronik bir depresyon belirtileri Frank ve Kline tarafından şu şekilde açıklanmaktadır. Uyku düzensizlikleri, iştahsızlık, sosyal ilişkilerden hoşlanmama kararsızlık ve erteleme, tertipsizlik, dağınıklık, yoğunluk, düşük konsantrasyon ve beceriksizlik duygusu gibi sayılmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tuz, 2001:243).

Sonuç olarak, iş yerlerinden çalışanların yaşadığı depresyon nedenlerine bakıldığında sağlıklı fiziksel, sosyal ve ekonomik bir ortamın olmaması sıralanabilir. Psikolojik yıldırıma maruz kalan bireyin depresyona girmesi kaçınılmazdır. Sürekli psikolojik baskı gören birey gittikçe yalnızlaşmakta, ağlamaklı bir ruh hali içinde yaşamakta, hayattan zevk alamaz noktasına gelmektedir.

2.1.2.4. Uyku Bozuklukları

Uykuya geçme hali hemen olmamaktadır. Uykunun başlaması için beyin sapındaki bir mekanizmanın harekete geçmesi gerekmektedir. Bu mekanizmanın

harekete geçmesi için de kaslardan gerilimin azaldığı konusunda bilgi gelmektedir. Kas gerimi azalmadığı takdirde beyin sapındaki “uyanıklık” sistemi uyarılmaya devam etmekte ve kişi bir türlü uykuya geçememektedir. Kas gerimi iki sebeple azalmamaktadır. Ya cevreden gelen uyarılar çok fazladır (ses, ışık vb.) ya da kişi kendi düşünceleriyle kendisini uyarmakta ve biyokimyasal acıdan bir tehditle karşı karşıya olduğu duruma benzer bir durumu yaşamasına sebep olmaktadır (Baltaş ve Baltaş,1988: 111).

Psikolojik yıldırımaya maruz kalan birey her akşam yatağa girdiğinde saatlerce gün içinde yaşadıklarını düşünmekte, kendi düşünceleriyle kendini uyararak kas geriliminin azalmasına neden olmaktadır. Bu durum sonu gelmeyen uykusuzluk nöbetlerinin yaşanmasına neden olmaktadır.

2.1.2.5. İşten Ayrılma

Psikolojik yıldırımaya maruz kalan başarılı, sosyal, idealist ve örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların yaşadıkları bu süreç sonunda, bağlılıklarının azalması, motivasyon ve verimliliğin olumsuz yönde etkilenmesi bunun sonucunda işten ayrılma niyetlerinin oluşması sonucuyla karşı karşıya geldiği görülmektedir. (Özler, Atalay ve Şahin, 2008;38).

2.1.2.6. Korku

Psikolojik yıldırma mağdurlarının hepsi psikolojik yıldırımaya maruz kaldıklarında korkmaktadır. Diken üstünde yaşamakta, psikolojik yıldırımcıların şiddet içeren bir bakışını, hareketlerindeki sertliği veya soğuk ses tonunu gözlemlemektedirler. Mağdur, isteneni yapmazsa, diğerlerinden gelebilecek bir tepkiden, gerginlikten, soğukluktan, yaralayıcı sözlerden, alaylardan ve hor görmelerden korkmaktadır (Hirigoyen, 2000: 170).

Mağdurun iş hayatında rahat bir nefes aldığı gün hemen hemen yok gibidir. Samimi sıcak bir ortamda çalışmanın hasretini yaşayan mağdur, kendisine yapılanların çoğunu korkudan saklamakta, kimseyle paylaşmamaktadır.

2.1.2.7. Yalnızlık

Özgürlüğü kısıtlanan mağdur, hareket alanlarını gittikçe daraltarak yalnızlığa ve yalıtılmışlığa itilmektedir. İnsanlardan uzak, içe donuk bir yaşam sürmeye başlamaktadır. Sosyal ilişkilerini en asgari düzeyde tutarak, ihtiyaçlarının çok altında toplumsal ilişkiler ve iletişim kurmaktadır (Tutar, 2004:56).

Psikolojik yıldırma maruz kalan mağdur kendini sürekli enerjisiz, halsiz hisseder. Dolayısıyla sosyal ortamlara girmekten ziyade kendisini evine atmak orda huzuru ve güveni yaşamak ister. Zamanla bu durum mağduru toplumdan soyutlayarak yalnızlaştırır.

2.1.2.8. Motivasyon Eksikliği

Motivasyon kelimesi “hareket etmek” anlamına gelen eski Latin “Movere” sözcüğünden gelmektedir. Motivasyon, insan davranışlarını yönlüten ve belirleyen bir enerji olarak tanımlanabilir. Bireyin davranışlarını etkileme ve bu etki doğrultusunda onu belirli hareketlere sevk etme anlamını taşımaktadır (Şimşek vd., 2003:129).

Şimşek ve arkadaşlarının belirttiği gibi (2003) yöneticinin en önemli görevi etkin bir örgüt yaratmaktır. Etkili bir örgüt ise, yüksek düzeyde motive olmuş bireyler ile sağlanabilir. İşletmede çalışan herkes kendisine verilen görevleri yerine getirmek için istekli olmalıdır aksi takdirde yönetsel etkinliklerden sonuç alınmaz. Motivasyonun rolü bu isteği yaratmak, geliştirmek ve sürdürmektir.

Psikolojik yıldırmanın olduğu bir örgütte motive olmuş bireyler bulmak mümkün değildir. Mağdur kendisine verilen görevleri istekli bir şekilde değil, baskının etkisi ile yerine getirmektedir. Bu durum yapılan işin kalitesini düşürmekte, iş kazaları oranını artırmaktadır.

2.1.3. Psikolojik Yıldırmanın Toplum ve Ülke Ekonomisi Açısından Sonuçları

Psikolojik yıldırmanın mağdur üzerinde yarattığı fiziksel, ruhsal ve zihinsel etkilerle beraber ise geç gelmeler, hastalık izinleri, işe yoğunlaşamama, sağlık harcamaları gibi istenmeyen durumların ortaya çıktığı gözlemlenmektedir. Uzmanlar bu durumun yarattığı maliyetin sadece ilgili kuruluşun mali durumunu değil, ülkenin toplam gelirine de yansiyarak toplumu etkilediğini savunmaktadırlar.

Tınaz yıldırmanın topluma ve ülke ekonomisine ilişkin sonuçlarını aşağıdaki gibi sıralamaktadır (Tınaz, 2006:175–185);

- Mağdurun sağlık problemleri nedeniyle 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 bireylerin 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 ve çalışma barışının bulunmadığı bir iş yaşamı.

(Davenport vd., 2003) Psikolojik yıldırmanın aile, topluma ve ülke ekonomisine yönelik etkileri Tablo 2’de özet olarak gösterilmiştir.

Tablo 2: Psikolojik Yıldırmanın Toplumsal Maliyetleri

| Etki Alanı | Psikolojik Maliyetler | Parasal Maliyetler |
|-------------------|---|--|
| AİLELER | <ul style="list-style-type: none"> • Çaresiz kalma acısı • Karmaşa ve çatışmalar • Ayrılık ve/veya boşanma acısı • Çocuklara etkileri | <ul style="list-style-type: none"> • Ailenin gelir kaybı • Ayrılma ve/veya boşanma masrafları • Terapi masrafları |
| ÖRGÜTLER | <ul style="list-style-type: none"> • Anlaşmazlıklar • Hastalıklı örgüt kültürü • Düşük moral • Kısıtlanmış yaratıcılık | <ul style="list-style-type: none"> • Hastalık izinlerinin artması • Yüksek personel hareketinin maliyeti • Düşük verim • Düşük iş kalitesi • Uzmanlık kaybı • Çalışanlara ödenen tazminatlar • İşsizlik maliyetleri • Yasal işlem/dava masrafları • Erken emeklilik • Yükselen çalışan yönetim maliyetleri |
| TOPLUM | <ul style="list-style-type: none"> • Mutsuz bireyler • Politik kayıtsızlık | <ul style="list-style-type: none"> • Sağlık masrafları • Sigorta masrafları • İşsizlik veya kapasite altı çalıştırılmadan doğan vergi kayıpları • Kamu yardım programlarına talebin artması • Sağlık programlarına talebin artması |

Kaynak: Davenport ve diğer., 2003: 146-148

2.2. PSİKOLOJİK YILDIRMA İLE MÜCADELE YOLLARI

Psikolojik yıldırma ile başa çıkmada hem örgütün hem de içinde çalışan bireylerin bilinçlenmesi ve psikolojik yıldırma önleme konusunda tedbirler alması gerekir.

Ülkemizde son yıllarda psikolojik yıldırma konusunda önemli bir bilinç düzeyi oluştuğunu söylemek mümkündür. Psikolojik yıldırma ile ilgili farkındalığın oluşması için dernekler kurulmuş, sivil toplum kuruluşları konu ile ilgili hassasiyetlerini dile getirmiş, üniversitelerde bu bağlamda araştırmalar yapılmış, sempozyumlar düzenlenmiştir. Ayrıca ülkemizde psikolojik yıldırmanın yasal zemini oluşturulmuş, bununla ilgili olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının öncülüğünde, Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Psikolojik yıldırma Alt Komisyonu oluşturmuştur. Bu komisyonun çalışmaları neticesinde 11 Ocak 2011 tarihinde Türk Borçlar Kanunundaki değişiklikle psikolojik yıldırma mevzuatta yerini almıştır. 19 Mart 2011 tarihli Resmî Gazete’de yayınlanan 2011/2 Başbakanlık genelgesi uyarınca da psikolojik yıldırmanın önlenmesi konusunda yöneticilere sorumluluklar yüklenerek Alo 170 hattıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacağı belirtilmiştir.

2.2.1. Psikolojik yıldırma İle Örgütsel Mücadele Yolları

Psikolojik yıldırma engelleyebilmek için ilk adım, örgüt bünyesindeki rahatsızlıkları zamanında tespit etmektir. Bunun için de yöneticiler, psikolojik yıldırma davranışları ile ilgili olarak erken uyarı belirtilerini izlemeli ve gereken önlemleri almalıdırlar. Erken uyarı belirtilerinin dikkate alınması, psikolojik yıldırmanın getireceği işgücü maliyetlerini azaltır, verimliliği artırır, moral bozukluğunu engelleyerek psikolojik yıldırma mağduru veya psikolojik yıldırma gözlemleyenlerin motivasyonlarını olumlu yönde etkiler (Kırel, 2007:323).

Kırel (2007)’e göre psikolojik yıldırma ile mücadelede öncelikle cevaplanması gereken soru örgütte psikolojik yıldırma yapılıyor mu? Bununla ilgili olarak aşağıda verilen sorulara çoğunlukla evet cevabı alınıyorsa, örgütlerde psikolojik yıldırma ilişkin önlem alınmasına ihtiyaç vardır:

- Örgütte bir sorun çıktığında, sorumluluk hep aynı kişiye mi yükleniyor?
- Önemli görevleri üstlenen çalışanlarda ani isten ayrılmalar var mı?
- Genel olarak işgücü devir hızı yüksek mi?
- Çalışanlar sık sık izin kullanıyorlar mı?
- Örgütte çalışanlarda genel olarak bir mutsuzluk gözleniyor mu?
- Bugün sorun çıkardığı düşünülen çalışanın daha önceki performansı nasıldı?
- Özellikle yöneticiler buldukları mevkii için yeteneksiz ve deneyimsiz mi?
- Çalışanlar arasında iletişim ve işbirliği eksikliği var mı?

Davenport, Schwartz ve Elliott (2003: 116), örgüt yönetiminin psikolojik yıldırma sendromunu önleyebilmek için, uyması gereken aşağıda belirtilen on iki ilkeden bahsetmiştir:

- 1) Örgütün amaçlarını ve işgörelere nasıl davranacağını açıklayan bir hedef saptaması gerekmektedir.
- 2) Örgütün yapısında açıkça tanımlanmış raporlama düzeyleri olmalıdır.
- 3) Örgütün iş tanımları belirlenmiş olmalıdır.
- 4) Örgütün personel politikaları beklenen davranışları ve ahlak standartlarını da içeren, kapsamlı, kalıcı ve yasal olmalıdır.
- 5) Örgütün disiplin konuları hızlı, tarafsız ve kalıcı nitelikte olmalıdır.
- 6) İşgörel de örgütün hedef ve amaçlarını benimsemiş ve bu hedeflere ulaşmadaki rolleri konusunda eğitilmiş olmalıdırlar.
- 7) Örgütün işe alım politikasında, işe yeni girenler sadece teknik özelliklerine göre değil, çeşitli durumlarla başa çıkabilme, sorun çözebilme ve kendi kendini yöneten bir ekip içinde çalışabilme gibi niteliklerle duygusal zekâları da göz önüne alınarak seçilmiş olmalıdır.
- 8) İş eğitimi ve personel gelişimi örgüt içindeki bütün iş görenler için çok önemli ve değerlidir. Eğitimde teknik bilgiler ile birlikte insan ilişkilerine de önem verilmelidir.
- 9) Örgütün iletişimi açık, dürüst ve zamanında olmalıdır.
- 10) Örgüt, hedeflerine ulaşmasında tüm personelin katılımı sağlanmalıdır.
- 11) Örgüt, her düzeydeki sorunu çözebilecek bir mekanizmaya sahip olmalıdır.
- 12) Örgütte iş görelere yardım programı olmalıdır.

İşletmelerde psikolojik yıldırmanın varlığı kabul edildikten sonra, bununla mücadele için bir yöntem çerçevesinde hareket etmek gerekmektedir. Psikolojik yıldırmanın ortadan kaldırılmasında birden fazla yöntem uygulanmakta; ancak hangi tür psikolojik yıldırmada hangi yöntemin uygulanacağını tespiti için psikolojik yıldırmanın türünün iyi analiz edilmesi gerekmektedir. Psikolojik yıldırmanın analizinde ve çözüm yolunun belirlenmesinde görev alacak kişilerin, psikolojisi ve insan kaynakları yönetimi konusunda uzman, sabırlı, başka insanların tutum, davranış ve duygularını anlayabilen ve iş tecrübesine sahip kişiler olmalıdır (Tutar, 2004: 145).

2.2.1.1. Örgütsel Politika Oluşturmak

Psikolojik yıldırmayı engellemek için örgütün kalbinin insan olduğu düşüncesiyle, çalışanlarına daha güvenli bir iş ortamı yaratabilmek için, örgütün yönetim anlayışının reorganize edilmesi gerekmektedir (Mercanlıoğlu, 2010:42).

Bu alanda kurumsal bir politikaya sahip olmak veya bunu yeniden inşa etmek psikolojik taciz riskinin minimize edilmesinin ön koşuludur. Çalışanların özellikle çalışma arkadaşlarına zarar verici ve grup uyumunu bozucu dedikodu ve söylentilerden uzak durmaları gerekir. İşverenlerin bu konuda yapacakları arasında, çatışan çalışanları ayrı birimlerde istihdam etmek, çatışmalara mümkün olduğunca erken müdahale etmek, küçük alanlara gereğinden fazla çalışanın istihdamından kaçınmak, iş yükü ve zaman değişkenlerinde mantıksal bir politika izlemek, ofis ekipmanlarının düzgün çalışmasını sağlamak, böylece çalışanların boşta kalarak birbirleriyle uğraşmalarını engellemek gelmektedir (Akgeyik vd., 2009:142).

2.2.1.2. Uygun Liderlik Anlayışı

Psikolojik yıldırmayı önlemek, psikolojik yıldırma ile mücadele etmenin, yönetimin en önemli sorumluluklarından biri olduğu söylenebilir. Doğru seçilen bir yöntem ile psikolojik yıldırmanın üstesinden gelmek mümkün olabilmektedir.

Tutar (2004:146), örgütlerde psikolojik yıldırmanın ortaya çıkmasının asıl sorumlusunun duygusal zekaya sahip olmayan yöneticiler olduğunu belirtmiştir. Yöneticilerin insan ilişkileri noktasında zayıflıkları ve duygusal zekadan yoksun

oluşları, psikolojik yıldırmanın zemin bulmasına neden olabilmektedir. Yöneticiler psikolojik yıldırmanın tarafları arasında bir uzlaşma noktası bulup, psikolojik yıldırma ortadan kaldırılamazsa, her geçen gün taciz biraz daha yayılabilmekte ve önlenemez bir hal alabilmektedir.

Örgütlerde psikolojik yıldırma önlemede yöneticilerin alacağı tedbirlerden biri de kişiler arası ilişkileri düzeltmektir. Yöneticiler, çalışanlar arasındaki işbirliğini arttırmak ve onları kontrol altına almak için kişilerin duygularını, ihtiyaçlarını bilmek durumundadırlar. Çalışanlar arasında pozitif sinerji yaratabilecek uygun ortamlar hazırlamalıdır (Kırel, 2007:326).

Yöneticiler aşağıda belirtilen önlemlerin bir veya daha fazlasını uygulayarak kişilerarası ilişkileri yumuşatabilirler (Newstrom, 2007:263) .

- Duygusal zekâyı geliştirmek,
- Çalışanların özel yaşamlarını öğrenmek,
- Çalışanların tercihleri, ilgileri, değerleri, hoşlandıkları veya hoşlanmadıkları konular hakkındaki bilgileri aklında tutmak,
- Çalışanların işe olan ilgilerini, ruh hallerini, bağlılıklarını ve tatminlerini izlemek,
- Çalışanların sosyalleşmesini sağlayacak, becerilerini geliştirecek faaliyetleri uygulamak ve desteklemek

2.2.1.3. Eğitim Programları Düzenlemek

İşyerinde psikolojik yıldırma hakkındaki eğitim, yönetim düzeyindeki çalışanlarda dahil olmak üzere tüm çalışanlara verilmelidir. Bu eğitim psikolojik yıldırmanın tanımını, belirtilerini ve psikolojik yıldırma ile ortaya çıkan etkileri içermelidir. İşverenler uzman olan konuşmacılar davet ederek, psikolojik yıldırma ile ilgili düzenli olarak seminerler, çalışma atölyeleri düzenlemelidirler. Bu seminerler psikolojik yıldırma önlemeye ilişkin uygulamalı eğitimi de içermelidir (Reichert, 2003:8). Reichert'e göre, psikolojik yıldırma davranışlarını düzeltmek için geleceğe yönelik önleyici yöntemlerin uygulaması ve işverenlerin çatışmaları kabul edebilme becerilerinin geliştirilmesi yönetimin eğitimini içermektedir. Bu eğitim, psikolojik

yıldırma sürecine ilişkin ilk uyarı işaretlerinin zamanı geçmeden, potansiyel psikolojik yıldırma durumu oluşmadan etkili bir şekilde değerlendirilmesine ışık tutmalıdır.

2.2.1.4. Sağlıklı Örgüt Kültürünün Oluşturulması

Örgüt kültürü, bir organizasyonun temel değer ve inançlarını çalışanlara ileten simge, seremoni ve mitolojilerin toplamı olarak tanımlanmaktadır.(Kozlu, 1986:63) Güçlü örgüt kültürüne sahip işletmelere bakıldığında, iş görenlerin nasıl davranmaları gerektiğini belirten yerleşmiş davranışsal parametreler oluşmuşken; zayıf örgütsel kültüre sahip kuruluşlarda iş görenler ne yapmaları gerektiğini, nasıl davranmaları gerektiğini bilmezler, bu da ilişkilerde zaman kaybına neden olur (Şimşek vd., 2003:34).

Sağlıklı bir örgüt hiçbir şiddet olayının yaşanmadığı, çatışmaların olmadığı bir örgüt olmaktan çok, ortaya çıkan sorunları çözebilme yeteneği olan örgüttür. Örgütsel sağlığın olduğu örgütlerde, çalışanlar arasında uyum, işbirliği ve tarafların birbirlerine karşı davranışlarını nezaket kuralları belirler. Kişiyi hem psikolojik hem de fiziksel açıdan tatmin eden, aynı zamanda kendi gelişme stratejilerini de gerçekleştirebilen örgütler sağlıklı örgütler olarak gösterilebilir (Tutar, 2004:152).

Örgüt kültürünün sağlıklı olduğu organizasyonlarda psikolojik yıldırmaya daha az rastlandığı söylenebilir. Çünkü burada çalışanların birbirleriyle iletişimi etkin, verimli ve dayanışma içindedir.

2.2.1.5. Stres Yönetimi

İnsanların esenliği ve huzuru için bir tehlike işareti, bir uyarı olarak algılanan ve dolayısıyla yetersiz bir şekilde ele alınan olaylara gösterilen, belirgin olmayan fizyolojik ve psikolojik tepki stres olarak tanımlanmaktadır (Şimşek vd., 2003:251).

Örgütlerde bazı stres unsurları psikolojik yıldırmanın ortaya çıkmasına zemin hazırlar. Kişinin hangi işi yapacağına dair netliğin olmaması, bir kişiye aşırı derecede adaletli olmadan iş yükünün verilmesi, yöneticilerin sorumluluklarını yerine getirmemeleri gibi stres kaynakları sayılabilir.

Psikoloji yıldırma olgusuyla mücadelede stres yönetimi eğitimi, özellikle bu tür saldırılarla karşı karşıya kalan çalışanlara psikolojik bir destek yaratacaktır. Bu destek saldırıya uğrayan çalışanın kısa surede eski performans düzeyine çıkmasına da olanak sağlayacaktır (Akgeyik vd., 2009:142).

2.2.1.6. Çatışma Yönetiminin Optimize Edilmesi

Çatışma ile ilgili bir çok tanım olmasına karşın genel olarak, örgütte iki veya daha fazla kişi veya grup arasındaki kıt kaynakların paylaşılması veya faaliyetlerin tahsisi ile yine bu kişi veya gruplar arasındaki statü, amaç, değer ve algı farklılıklarından kaynaklanan anlaşmazlık ya da uyuşmazlık şeklinde tanımlanmaktadır (Şimşek vd., 2003:274).

Çatışmaya geleneksel ve modern yaklaşımın bakış açısı birbirinden farklıdır. Geleneksel yaklaşımda örgütteki her türlü çatışmanın gereksiz ve yararsız olduğudur, modern yaklaşımda ise çatışmaların hepsinin zararlı olmadığı bir kısmının örgütteki bir takım sorunlara dikkat çektiğini ve bu sorunlara daha sağlıklı çözümler getirmesi için yönetimi harekete geçirdiği için örgüte yararlı olduğu savunulmaktadır.

İlk başlarda zararsız olan çatışmalar ilerleyen süreçlerde derinleşerek örgütte psikolojik yıldırmanın ortaya çıkmasına neden olabilir. Burada önemli olan çatışma sürecinde örgütsel politikalar ve önlemler alınarak çatışmanın önüne geçmektir. Çatışma yaratan birey veya gruplar ikaz edilmeli ya da yer değiştirme suretiyle farklı departmanlara aktarım yapılmalıdır.

Bir örgütte çatışmaları yöneterek, psikolojik yıldırmaı önleyici tedbirler alınabilir. Her şeyden önce çatışmanın çözümünde güçlü bir lider gereklidir. Liderin, kendisinden beklenen davranışları sergilememesi, grup içindeki gerilimi artırır ve çatışmaya neden olabilir. Çatışmanın çözümü için özellikle gerek duyulabilecek etkili bir liderlik tarzı belirlenmesinin, çatışmanın cinsine ve grup üyelerinin çatışmayı kendi içlerinde çözebilme yeteneğine bağlı olduğu söylenebilir (Tınaz, 2006:34).

Psikolojik yıldırma sendromunun ilerlemesini ve yayılmasını durdurabilmek için yöneticiler, çatışmaları çözümlenmek durumundadır. Aksi halde çatışmalar, örgütlerin

güç, imaj ve yetişmiş insan gücünü kaybetmesine ve esas varoluş nedeni olan amaçları doğrultusunda ilerleyememelerine neden olacaktır (Çobanoğlu, 2005:133).

Örgütteki çatışmaların temelini baktığımızda farklı yapıdaki kişilerin birbirleri ile uyum problemi yaşamalarından kaynaklı olduğunu görürüz. Çatışmaların psikolojik yıldırımlara dönüşmemesi için örgütteki yöneticilere büyük sorumluluk düşmektedir. Yöneticiler farklılıkları ve çatışmaları en etkin bir şekilde yöneterek psikolojik yıldırımı önlemelidirler.

2.2.1.7. Açık Yönetim Anlayışı

Psikolojik yıldırma yüzünden erimeye yüz tutan birçok işletmeyi yok olmaktan kurtarmanın en etkili yollarından birisi de “açık yönetim” veya “gün ışığında yönetim”dir (Tutar, 2004:158). Psikolojik yıldırımcılar genellikle yıldırma politikalarını sinsice uygulamaktadırlar. Açıklık, klasik yönetim anlayışına sahip birçok yöneticinin zannettiğinin aksine işletmenin zaafının değil, gücünün göstergesidir. Çalışanı ve yöneticileri ile birlikte her türlü bilgiye ulaşabilmekte, paylaşabilmekte, bölüşebilen işletmeler öğrenen işletme haline gelmekte ve sorunlarını çözümede çok daha fazla yetenek kazanmaktadır. Açıklık ilkesini esas alan işletmelerin yönetimi, yönetilenlere bilgi verme sorumluluğu ile yükümlüdürler (Tutar, 2004: 158).

2.2.2. Psikolojik Yıldırma ile Bireysel Mücadele Yolları

Psikolojik yıldırma ile bireysel mücadele yolları; mağdurun sonunu kendi başına çözmeye çalışması ve mağdurun sorunu dış destek alarak çözmesi şeklinde sınıflandırılabilir.

2.2.2.1. Mağdurun Sorunu Kendi Başına Çözmeye Çalışması

İş yerinde psikolojik yıldırma maruz kalan kişinin en sık geliştirdiği tepkilerden biri öncelikle bu durumu yok saymasıdır. Bu kısmen kişinin tacize uğradığını kendisine bile itiraf edememesinden kaynaklanır. Daha ileri aşamalarda bu durumdan ötürü kişi kendisini suçlamaya başlar ve özgüvenini yitirir. Bu oldukça yanlış

bir tutumdur. Mağdurun ilk olarak yapması gereken tacizin kendisinden kaynaklanan bir durum olmadığını, olağan bir durum olmadığını ve çözülmesi gereken bir problem olduğunu kabul etmektir (Akgeyik vd. 2009:141).

Psikolojik yıldırma mağduru problemi kabul ettikten sonra yapması gereken bu olaya sessiz kalmamak, gerekli önlemleri almaktır. Bu konuda Arpacıoğlu psikolojik yıldırma maruz kalan bireyin yapması gerekenleri şöyle sıralamıştır:

- Psikolojik yıldırma uygulayan saldırgan kişiyi ikaz ederek, rahatsız edici söz ve davranışlarını durdurmasını istemek.
- Her türlü olayı, kasıtlı verilen anlamsız emirleri ve talimatları yazılı olarak kaydetmek.
- Psikolojik yıldırma uygulayan saldırgan kişiyi ilk fırsatta yetkili birisine rapor etmek.
- Gerekiyorsa, tıbbi ve psikolojik yardım almak.
- Şikâyet hakkında örgüt içinde ne yapıldığını araştırmak.
- İş arkadaşları da aynı şekilde rahatsız olduklarında, grupça şikayetlerini bildirmek.
- Eğer psikolojik yıldırma katlanılamayacak boyutlarda ise sağlığı korumak için istifa etmek.

Psikolojik yıldırma, bireyin öncelikle özgüven ve özsaygısına saldırarak bireyi endişe ve suçluluğa itmeyi hedefler. Bu nedenle mağdurun kendisine olan güvenini ve saygısını kaybetmemesi aksine bu iki olguyu daha da güçlendirmesi gerekir. Bunun içinde kişisel ve mesleki niteliklerini mümkün olduğu kadar hatalardan arındırarak geliştirmelidir, kendisine değer veren insanlarla zaman geçirmelidir (Tutar, 2004).

Ülkemizde psikolojik yıldırma ile bireysel mücadelede mağdurun şikayetlerine, sorularına, önerilerine hızlı bir şekilde cevap vermek için Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezine bağlı olarak "ALO 170" hattında hizmet verilmektedir (<http://www.kigem.com/alo-psikolojik-yildirmae-ugruyorum.html>).

Psikolojik yıldırma genellikle kabul etmeme, inkâr etme ve görmezden gelme mekanizmasıyla işlediğinden, mücadelenin hukuki boyuta taşınması gerekebilir. Dava açılmadan önce gerçekleştirilen girişimler psikolojik yıldırma bir bütün olarak

durdurmuyorsa da hukuki yollara başvurmak için gereken delillerin toplanmasına yardımcı olur. Psikolojik yıldırma için başvurulabilecek hukuki yollar çalışanın statüsüne göre farklılıklar gösterebilir. Psikolojik yıldırma genellikle işçi ve işveren arasında ortaya çıkan bir iş hukuku problemi olarak kabul edilse de Devlet memurları ve diğer kamu çalışanlarına uygulanan sistematik psikolojik taciz de psikolojik yıldırma kapsamında değerlendirilebilir. Gerek işçi statüsünde gerekse kamu personeli olarak çalışan psikolojik yıldırma mağdurları, uğradıkları psikolojik yıldırmanın tespiti ve (varsa maddi) manevi zararlarının tazmini için dava açabilirler (http://tr.wikipedia.org/wiki/Psikolojikyıldırma#Durdurulabilir_ya_da_engellenebilir_mi.3F).

2.2.2.2. Mağdurun Sorunu Dış Destek Alarak Çözmeye Çalışması

Psikolojik yıldırmaya maruz kalan kişinin iş ortamında yaşadığı olumsuzluklar nedeni ile sıkıntılar yaşarken aile ve arkadaşlarından alacağı destek çok önemlidir. Aile mağdura destek olmak için onu usanmadan dinlemelidir. Aile bireyleri; yıldırma olgusunu anlamaya yardımcı olabilirler veya tedavi için terapist bulmayı, doktora gitmeyi önerebilirler. Sinema, yürüyüş, yemek gibi etkinliklerle veya çiçek göndermek, aramak gibi davranışlarla mağdurun yalnız olmadığını hissetmesini sağlayabilirler. Yardımcı olabilecek kitaplar alarak, yıldırma mağduru insanlarla tanıştırmak bu durumun doğal bir iş yaşamı sıkıntısı olduğunu düşünmesini sağlayabilirler. Yasal danışma için avukat isimleri bulup mağdur için randevu almayı önerebilirler. Tüm bunların yanında aile bireylerinin mağdur için yapabilecekler en önemli şey zor zamanlarında yanında olduklarını göstermek olacaktır (Davenport vd.,2003:103).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. ALAN ARAŞTIRMASI

Alan araştırmaları incelenen kişilerin doğal ortamına girilerek, onların davranışlarına katılarak, tepkilerinin, duygu ve dūřüncelerinin belirlenmeye çalışıldığı araştırmalardır. Bu alışma; Diyarbakır il merkezinde bulunan ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin psikolojik yıldırmaya ilişkin algılarını ortaya koymak amacıyla yapılan bir alan araştırmasıdır.

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı Diyarbakır'da ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin psikolojik yıldırmaya ilişkin algı düzeylerini, en sık karşılaştıkları psikolojik yıldıрма davranışlarını, psikolojik yıldıрма davranışları ile cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, branş ve kıdem gibi değişkenler arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını belirlemektir.

Bu araştırmayla var olan durumun tanımlanması, ne gibi önlemler alınabileceğinin ortaya çıkarılması ve bu şekilde eğitim sistemimizin daha sağlıklı bir şekilde işleyişine katkı sağlanacağı dūřünülmüřtür.

3.2. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Araştırma; verilen bir durumu olabildiğince tam ve dikkatli bir şekilde ortaya koymayı amaçladığından “betimlemsel araştırma” türünde bir çalışmadır. Öğretmenlerin yaşadıkları psikolojik yıldıрма düzeyi betimlenmiş, yaş, cinsiyet vb. diğer bağımsız değişkenlerin etkileri araştırılmıştır.

3.3. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evreni 2012-2013 eğitim öğretim yılında Diyarbakır il merkezinde bulunan, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı 51 resmi ortaöğretim okulunda görev yapan 2147 öğretmenlerden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemi ise bu ortaöğretim kurumlarından random olarak seçilen 312 öğretmenden oluşmaktadır.

3.4. ARAŞTIRMADA UYGULANAN ANKET HAKKINDA BİLGİLER

Araştırmada veri toplamak amacıyla daha önce Gökçe (2006)'nin geliştirdiği “Duygusal Yönden İncitici Davranışlar Ölçeği” (EK: 2) kullanılmıştır. Bu ölçek ile ilgili bilgiler aşağıda yer almaktadır.

Araştırmada kullanılan “Duygusal Yönden İncitici Davranışlar” ölçeği likert tipi beşli dereceleme türüne uygun olarak hazırlanmıştır. Bu bölüm (1) hiç, (2) nadiren, (3) ara sıra, (4) çoğu kez, (5) her zaman şeklinde 5’li Likert ölçeği biçiminde derecelendirilmiştir.

Ölçekte yer alan alt ölçeklerde en yüksek puan 5 ve en düşük puan 1 biçiminde değerlendirilmiştir. Örneğin “Okul etkinliklerinde aktif görevler almasının engellenmesi” maddesine “her zaman” seçeneğini işaretleyerek yanıtlayan öğretmen bu durumla her zaman karşılaştığını belirtmiş olmaktadır. Bu maddeye “hiç” seçeneğini işaretleyerek yanıt veren bir öğretmen bu durumla hiç karşılaşmadığını ifade etmiş olmaktadır. Alt ölçeklerde yer alan seçeneklerin sınırları ve verilen ağırlıkları şöyle gösterilmektedir (Gökçe, 2006: 104).

Tek faktörden oluşan bu ölçeğin iç tutarlılık katsayısı ve madde toplam korelasyonu da hesaplanmıştır. Buna göre ölçeğin madde toplam korelasyonlarının. 55 ile .95 arasında değiştiği görülmektedir. Bu tür ölçekler için hesaplanan güvenilirlik katsayısının .70 ve daha yüksek olması ölçeğin güvenilirliği için genel olarak yeterli görülmektedir. Ölçeğin Cronbach Alpha Katsayısı 0.99 dur. Ölçekte yer alan tek faktörün açıkladığı varyans %68.8 olarak hesaplanmıştır. Tek faktörlü ölçeklerde açıklanan varyansın %30 ve daha fazlası yeterli görülmektedir. Açıklanan varyansın yüksek olması, ilgili kavram veya yapının o denli iyi ölçüldüğünün göstergesidir. Bu bulgular doğrultusunda “duygusal yönden incitici davranışlar” ölçeğinin tek faktörlü ve yüksek derecede güvenilir bir ölçek olduğu kabul edilmektedir (Gökçe, 2006: 104).

Tablo 3: Psikolojik Yıldırma Ölçeğinde Psikolojik Yıldırma Puan Aralıkları

| Verilen Ağırlık | Seçenek | Sınırı |
|-----------------|-----------|---------------|
| 1 | Hiç | 59 – 106.1 |
| 2 | Nadiren | 106.2 – 153.3 |
| 3 | Ara sıra | 153.4 – 200.5 |
| 4 | Çoğu kez | 200.6 – 247.7 |
| 5 | Her zaman | 247.8 – 295 |

Tablo 4: Psikolojik Yıldırma Ölçeğinde Yer Alan Seçeneklerin Sınırları

| Verilen Ağırlık | Seçenek | Sınırı |
|-----------------|-----------|-------------|
| 1 | Hiç | 1.00 – 1.79 |
| 2 | Nadiren | 1.80 – 2.59 |
| 3 | Ara sıra | 2.60 – 3.39 |
| 4 | Çoğu kez | 3.40 – 4.19 |
| 5 | Her zaman | 4.20 – 5.00 |

Araştırma verilerinin değerlendirilmesinde Gökçe (2006)'nin geliştirdiği ölçeğin puan aralıkları ve seçenek sınırları kullanılacaktır.

3.5. ANKET VERİLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Anket ile toplanan veriler SPSS istatistik paket programında kodlanmış, yine bu program ile verilere ilişkin değerler tablolaştırılarak verilmiştir. Elde edilen verilerin analizinde; frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma kullanılmıştır. İkili grup karşılaştırmaları için $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde T-testi, çoklu grup karşılaştırmaları içinse $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde Varyans Analizi (anova) tekniği kullanılmıştır.

3.6. ARAŞTIRMANIN ALT PROBLEMLERİ

Orta ğretim kurumlarında çalışan ğretmenlerinin ölçek maddelerine göre psikolojik yıldıırma davranışlarının düzeyine ilişkin algıları nedir?

Orta ğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin psikolojik yıldıırmanın düzeyine ilişkin algıları öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

Orta ğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin psikolojik yıldıırmanın düzeyine ilişkin algıları öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

Orta ğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin yıldıırmanın düzeyine ilişkin algıları öğretmenlerin öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

Orta ğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin psikolojik yıldıırmanın düzeyine ilişkin algıları öğretmenlerin branş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

Orta ğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin psikolojik yıldıırmanın düzeyine ilişkin algıları öğretmenlerin kıdem yılı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

3.6. ARAŞTIRMA BULGULARI VE YORUMLAMA

Bu bölümde araştırmaya dahil edilen okullardaki, öğretmenlerden, psikolojik yıldırma konusuna ilişkin anket çalışması sonucunda elde edilen bulgular ve yorumlar yer alacaktır.

Araştırmada anket yardımıyla elde edilen veriler tablolar halinde gösterilmektedir. Tabloların daha anlaşılır olması için, elde edilen bulgulara ilişkin açıklamalar tabloların altına yapılmıştır.

3.7.1. Öğretmenlerin Kişisel Bilgilerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kişisel bilgileri, anketin birinci bölümünde yer alan sorulardan elde edilmiştir.

Tablo 5: Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı

| Cinsiyetiniz | Frekans (N) | Yüzde (%) |
|--------------|-------------|-----------|
| Erkek | 210 | 67,3 |
| Kadın | 102 | 32,7 |
| TOPLAM | 312 | 100,0 |

Şekil 1: Cinsiyet Dağılımı Grafiği



Tablo 5’te araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerinin dağılımı verilmiştir. Katılımcıların %32,7’i (102) kadın, %67,3’ü (210) erkektir.

Tablo 6: Öğretmenlerin Medeni Durumu Değişkenine Göre Dağılımı

| Medeni Durumunuz | Frekans (N) | Yüzde (%) |
|------------------|-------------|-----------|
| Bekâr | 66 | 21,2 |
| Evli | 240 | 76,9 |
| Boşanmış | 6 | 1,9 |
| TOPLAM | 312 | 100,0 |

Şekil 2: Medeni Durum Dağılım Grafiği

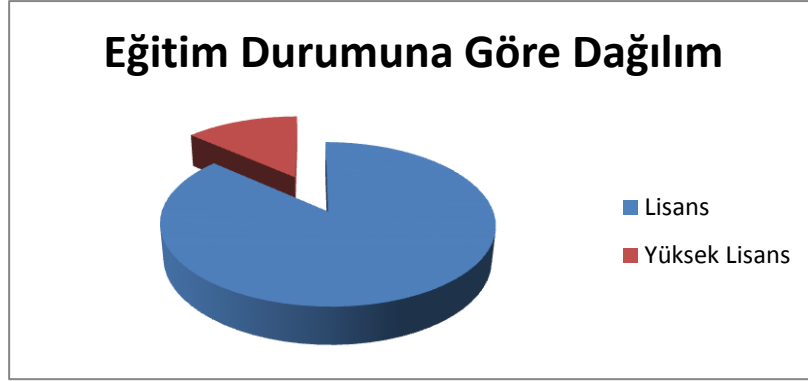


Tablo 6’da öğretmenlerin medeni durumları ile ilgili dağılım verilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 21,3(66)’ü bekâr, % 76,9(240)’u evli ve % 1,6(6)’sı boşanmıştır.

Tablo 7: Öğretmenlerin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Dağılımı

| Eğitim | Frekans (N) | Yüzde (%) |
|---------------|-------------|-----------|
| Lisans | 270 | 86,5 |
| Yüksek Lisans | 42 | 13,5 |
| TOPLAM | 312 | 100,0 |

Şekil 3: Eğitim Durumuna Göre Dağılım Grafiği

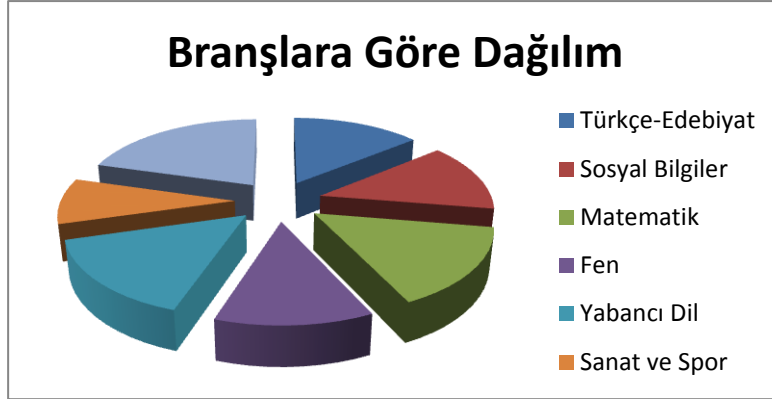


Tablo 7’ de öğretmenlerin eğitim durumları ile ilgili dağılım verilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 86,5(270)’sı lisans, % 13,5(42)’i yüksek lisans mezunudur.

Tablo 8: Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre Dağılımı

| Branş | Frekans (N) | Yüzde (%) |
|-----------------|-------------|--------------|
| Türkçe-Edebiyat | 44 | 14,1 |
| Sosyal Bilgiler | 42 | 13,5 |
| Matematik | 48 | 15,4 |
| Fen | 38 | 12,2 |
| Yabancı Dil | 48 | 15,4 |
| Sanat ve Spor | 28 | 9,0 |
| Diğer | 64 | 20,5 |
| TOPLAM | 312 | 100,0 |

Şekil 4: Branşlara Göre Dağılım Grafiği



Tablo 8’de araştırmaya katılan öğretmenlerin branşlara göre dağılımı verilmiştir. Türkçe-Edebiyat %14,1(44), Sosyal Bilgiler %13,5(42), Matematik %15,4(48), Fen %12,2(38), Yabancı Dil % 15,4(48), Sanat ve Spor %9(28), Diğer % 20,5(64).

Tablo 9: Öğretmenlerin Kıdem Yılı Değişkenine Göre Dağılımı

| Kıdem Yılı | Frekans (N) | Yüzde (%) |
|-------------|-------------|-----------|
| 1-5 Yıl | 40 | 12,8 |
| 6-15 Yıl | 152 | 48,7 |
| 16 ve üzeri | 120 | 38,5 |
| TOPLAM | 312 | 100,0 |

Şekil 5: Kıdem Yılına Göre Dağılımı Grafiği



Tablo 9’da öğretmenlerin kıdem yılı değişkenine göre dağılımı verilmiştir. Bu dağılıma göre kıdemi 1-5 yıl arası % 12,8(40 kişi), kıdemi 6-15 yıl arası % 48,7(152 kişi) ve kıdemi 16 üzeri % 38,5(120 kişi) araştırmaya katılmıştır.

3.7.2. Araştırmanın Ana Problemine İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Araştırmanın ana problemi “Orta öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin ölçek genelinde psikolojik yıldırma davranışlarına ilişkin algıları nedir?” olarak belirlenmişti. Bu alt probleme ilişkin puan ortalamaları ve standart sapma Tablo 10’da verilmektedir.

Tablo 10: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Psikolojik Yıldırma Ölçeği Puan Ortalamaları Ve Standart Sapmaları

| | Alınan En Düşük Puan | Alınan En Yüksek Puan | Alınan Puanların Ortalaması | Standart Sapma |
|--------------------|-----------------------------|------------------------------|------------------------------------|-----------------------|
| Ölçek Puanı | 59 | 242 | 82,7115 | 28,14937 |

Tablo 10’a göre araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik yıldırma ölçeği puan ortalamalarına baktığımızda alınan minimum puan 59, maksimum puan 242, puan ortalaması ise 82,7’dir. Araştırmamızda kullandığımız psikolojik yıldırma puanlama ölçeğinde bu oran çok düşük bir noktaya tekabül etmektedir. Buradan yola çıkarak araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik yıldırma algılama düzeylerinin düşük olduğu söylenebilir.

3.7.3. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Araştırmanın birinci alt problemi “Orta öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerinin ölçek maddelerine göre psikolojik yıldırma davranışlarının düzeyine ilişkin algıları nedir?” olarak belirlenmişti. Bu alt probleme ilişkin puan ortalamaları ve standart sapmalar Tablo 11’de verilmektedir.

Tablo 11: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Psikolojik Yıldırma Ölçeği Sorularının Puan Dağılımı

| Soru Numarası | Sorunun Açık İfadesi | x | Ss |
|---------------|--|--------|---------|
| 1 | Okul etkinliklerinde aktif görevler almasının engellenmesi | 1,8013 | 1,03125 |
| 2 | Kişisel ve mesleki gelişim sağlayabilecek etkinliklere katılmasına izin verilmemesi | 1,8526 | 1,04606 |
| 3 | Sözünün kesilmesi | 2,1346 | 1,07215 |
| 4 | Başkalarının yanında yüksek sesle azarlanması | 1,8013 | 1,14584 |
| 5 | Yaptığı işlerin haksızca eleştirilmesi | 2,0323 | 1,09556 |
| 6 | Mağdurun başarılarının küçümsenmesi | 2,0710 | 1,12878 |
| 7 | Telefonla gereksiz yere veya kasıtlı aranarak rahatsız edilmesi | 1,6323 | ,98045 |
| 8 | Sözle tehdit edilmesi | 1,5548 | ,95443 |
| 9 | Yazılı tehditlerde bulunulması | 1,3613 | ,79678 |
| 10 | Jestler, bakışlar ve imalar yoluyla iletişim kurmasının engellenmesi | 1,7677 | 1,7677 |
| 11 | Gelen telefonların haber verilmemesi gibi, başkalarının kendisine ulaşmasının engellenmesi | 1,7677 | ,79076 |
| 12 | Kendisiyle konuşulmaması | 1,5935 | ,95820 |
| 13 | Okul müdürü ile görüşmesinin engellenmesi | 1,2516 | ,64055 |
| 14 | Öğretmenler odasında yanına kimsenin oturmaması | 1,1161 | ,41018 |
| 15 | Meslektaşlarıyla iletişim kurmasının engellenmesi | 1,2000 | ,50194 |
| 16 | Kişi ortama girdiğinde konuşmanın kesilmesi veya konunun değiştirilmesi | 1,5097 | ,85560 |

| | | | |
|----|--|--------|--------|
| 17 | İş dışı toplantı veya sosyal faaliyetlerden dışlanması | 1,2903 | ,63418 |
| 18 | Herhangi bir ortamda "yokmuş" gibi davranılması | 1,2968 | ,63629 |
| 19 | Özgüvenini veya itibarını olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanması | 1,5097 | ,71708 |
| 20 | Çabalarının yağcılık, kıyakçılık olarak değerlendirilmesi | 1,4710 | ,87021 |
| 21 | İşle ilgili aldığı kararların yanlışmış gibi sorgulanması | 1,6774 | ,88959 |
| 22 | Verilen görevlerde kendisine güvenilmeyerek, işin her aşamasının takip edilmesi | 1,5097 | ,86184 |
| 23 | iftira atılması | 1,4194 | ,92491 |
| 24 | Hakkında dedikodu çıkarılması | 1,5226 | ,98913 |
| 25 | Güvenilmez olduğunun ima edilmesi | 1,3355 | ,79998 |
| 26 | Kendisinin bulunmadığı ortamlarda başkalarına (veli, öğrenci, müfettiş gibi) kötülenmesi | 1,4968 | ,92142 |
| 27 | Başkaları tarafından yapılan hatalardan sorumlu tutulması | 1,4710 | ,81631 |
| 28 | Eşinin mesleği ile ilgili imalarda bulunulması | 1,2516 | ,65061 |
| 29 | Onur kırıcı isimlerle/lakapla anılması | 1,2323 | ,59017 |
| 30 | Özel yaşamıyla alay edilmesi | 1,2323 | ,67246 |

| | | | |
|----|--|--------|--------|
| 31 | Doğum yeri/bölgesiyle alay edilmesi | 1,3161 | ,73639 |
| 32 | Onur kırıcı şakalar yapılması | 1,2387 | ,60393 |
| 33 | Başkalarının önünde gülünç duruma düşürülmeye çalışılması | 1,2628 | ,66344 |
| 34 | Aptal konumuna düşürülmeye çalışılması | 1,2051 | ,58715 |
| 35 | Velilere veya öğrencilere, okulda alınan ve hoşa gitmeyen kararların tek sorumlusu kendisiymiş gibi gösterilmesi | 1,3013 | ,69486 |
| 36 | Psikolojik sorunları varmış gibi gösterilmeye çalışılması | 1,2115 | ,59035 |
| 37 | Psikiyatrik tedavi alma ihtiyacı hissettirilmesi | 1,1859 | ,60965 |
| 38 | Tutarsız olmakla suçlanması | 1,2372 | ,58046 |
| 39 | Bir özrüyle alay edilmesi | 1,2115 | ,60118 |
| 40 | Yürüyüşünün, jestlerinin veya sesinin taklit edilmesi | 1,2821 | ,63036 |
| 41 | Dini görüşünün/inancının hafife alınması | 1,2436 | ,58334 |
| 42 | Siyasi görüşüyle ilgili imada bulunulması | 1,4551 | ,84505 |
| 43 | Cinsel imalar yapılması | 1,1731 | ,56982 |

| | | | |
|----|--|--------|--------|
| 44 | Mağdurun rızası olmadığını bile bile cinsel teklifler yapılması | 1,1154 | ,53233 |
| 45 | Cinsel içerikli sakalar yapılması | 1,1923 | ,64373 |
| 46 | Cinsel içerikli (elle dokunma vb.) hareketler yapılması | 1,1346 | ,54579 |
| 47 | Disiplin kuralları uygulanmasında mağdurun aleyhine ayrımcılık yapılması | 1,3782 | ,77329 |
| 48 | Geçersiz nedenlerle sözlü olarak uyarılması | 1,5449 | ,89690 |
| 49 | Başkalarının yapmak istemediği işlerle görevlendirilmesi | 1,5321 | ,83797 |
| 50 | Verilen görevler için gerçekçi olmayan bitirme süresi verilmesi | 1,3846 | ,76590 |
| 51 | Başarısızlıkla sonuçlanma olasılığı yüksek işlerde görevlendirilmesi | 1,3397 | ,71389 |
| 52 | Verilen görevin haber verilmeden değiştirilmesi veya geri alınması | 1,5385 | ,92551 |
| 53 | Aşırı iş yükü altına sokulması | 1,5577 | ,90333 |
| 54 | Fiziksel şiddet tehditleri edilmesi | 1,1923 | ,58049 |
| 55 | Kişiyi mali yük getirecek biçimde eşyalarına, arabasına vs. zarar verilmesi | 1,2885 | ,67211 |
| 56 | Mağdurun bulunduğu ortamın fiziksel olarak (sigara dumanı vb.) rahatsız edici hale getirilmesi | 1,3141 | ,67970 |

| | | | |
|----|--|--------|--------|
| 57 | Gözünü korkutma amacıyla hafif şiddet uygulanması | 1,1603 | ,52667 |
| 58 | Geçerken kendisine fiziksel olarak çarpılması ve olayın kazara olduğu izlenimi verilmesi | 1,1282 | ,43579 |
| 59 | Herhangi bir yerine fiziksel yönden zarar verilmesi | 1,1154 | ,46782 |

Tablo 11’de araştırmaya katılan öğretmenlerin ölçek maddelerine göre psikolojik yıldırma davranışlarının düzeyine ilişkin algıları ölçülmeye çalışılmıştır. Ölçek maddelerinden en yüksek puan ortalaması olan yani öğretmenlerin en çok yıldırma davranışı olarak gördükleri maddeler;

3.madde: “sözünün kesilmesi”

5.madde: “Yaptığı işlerin haksızca eleştirilmesi”

6.madde: “Mağdurun başarılarının küçümsenmesi”

Aynı şekilde ölçek maddelerinden en düşük puan ortalaması olan yani öğretmenlerin en az yıldırma davranışı olarak gördükleri maddeler;

14.madde: “Öğretmenler odasında yanına kimsenin oturmaması”

44.madde: “Mağdurun rızasının olmadığı bile bile cinsel teklifler yapılması”

59.madde: “Herhangi bir yerine fiziksel yönden zarar verilmesi”

Araştırma sonucuna bakılarak psikolojik yıldırmanın daha çok sözünün kesilmesi, başarısının küçümsenmesi gibi direk olmayan yöntemlerle yapıldığı söylenebilir. Psikolojik yıldırma uygulayan burada kurnaz davranmakta üstü kapalı bir şekilde, kimsenin fark etmeyeceği bir tarzda mağdurun üzerine gitmektedir. Başarısı küçümsenen mağdur bunu bir problem olarak dile getirememektedir. Ancak bu durum mağdurun örgüte olan bağlılığı, inancını zedelemekte aslında hafif gibi görünüp örgüte daha kalıcı zararlar vermektedir.

Psikolojik yıldırma uygulayanlar fiziksel şiddet ve tehdit içeren davranışları bariz bir şekilde uygulamamaktadırlar. Böyle bir durumda hukuksal olarak yaptırımın olacağını bildikleri için kanıt oluşturacak davranışlardan kaçınmaktadırlar. Ölçeğimizde “Mağdurun rızası olmadığını bile bile cinsel teklifler yapılması”, “Herhangi bir yerine fiziksel yönden zarar verilmesi” seçeneklerinin düşük çıkması, direk kanıt olarak saldırganı zor durumda bırakacak davranışlar olması ile açıklanabilir.

Bir öğretmenin çalışma zamanının büyük bir kısmı öğretmenler odasında geçmektedir. Tüm öğretmenlerin bir arada olduğu bu ortamda saldırganın herkesin gözü önünde mağduru yalnızlaştırması çok dikkat çekeceği için “öğretmenler odasında kimsenin yanında oturmaması” seçeneği psikolojik yıldırma olarak kullanılmamaktadır.

3.7.4. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Araştırmanın ikinci alt problemi “Orta öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin psikolojik yıldırmanın düzeyine ilişkin algıları öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” olarak belirlenmişti. Bu bölümde üçüncü alt probleme ilişkin bulgular ve yorumlara yer verilmektedir.

Orta öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin psikolojik yıldırmanın düzeyine ilişkin algılarının öğretmenlerin cinsiyetine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan t testi Tablo 12’de görülmektedir.

Tablo 12: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

| | Cinsiyet | n | \bar{x} | Ss | T | P |
|-------------|----------|-----|-----------|-------|-------|------|
| Ölçek Puanı | Erkek | 210 | 82,15 | 27,38 | -0,35 | 0,72 |
| | Kadın | 102 | 83,86 | 29,90 | | |

Tablo 12’ de araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik yıldırma ölçeği puanlarının cinsiyet değişkenine göre dağılımı verilmiştir. Tabloda belirtildiği gibi kadın katılımcıların psikolojik yıldırma ölçeğinden aldıkları puanların ortalama

89.8'dir. Erkek katılımcıların aynı ölçekten aldıkları puanların ortalaması ise 82.15'dir. Araştırmamıza katılan kadın öğretmenlerin psikolojik yıldırma maruz kalma algılarının erkek öğretmenlerin sahip olduğu algıdan daha yüksek olduğunu görmekteyiz. Varyansların homojen olduğu tespit edilmiş, ilişkisiz örneklem için ortalamaların karşılaştırılmasında kullanılan independent-Samples t Testi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda bu farkın istatistiksel açıdan anlam taşımadığı bulunmuştur($p=0.72$).

3.7.5. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Orta öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin psikolojik yıldırmanın düzeyine ilişkin algıları öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” olarak belirlenmişti. Bu bölümde dördüncü alt probleme ilişkin bulgular ve yorumlara yer verilmektedir

Öğretmenlerin psikolojik yıldırmanın düzeyine ilişkin algılarının öğretmenlerin medeni durumlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Anova testi sonuçları Tablo 13’de görülmektedir.

Tablo 13: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Anova Testi Sonuçları

| | Medeni Durum | n | x | Ss | t | P |
|--------------------|---------------------|----------|----------|-----------|----------|----------|
| Ölçek Puanı | Bekâr | 66 | 82,36 | 27,38 | 0,71 | 0,49 |
| | Evli | 240 | 82,48 | 29,90 | | |
| | Boşanmış | 6 | 65,33 | 7,76 | | |
| | Toplam | 312 | 82,76 | 28,23 | | |

Tablo 13’de araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik yıldırma ölçeği puanlarının medeni durum değişkenine göre dağılımı verilmiştir.

Tabloda belirtildiği gibi bekâr olduğunu belirten katılımcıların psikolojik yıldırma ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması 82.36'dır. Evli katılımcıların aynı ölçekten aldıkları puanların ortalaması ise 82.48 olarak bulunmuştur. Boşanmış katılımcıların puan ortalaması ise 65,33'dür. Yapılan analiz sonucunda bu farkın istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı görülmüştür($p=0.49$).

3.7.6. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Araştırman dördüncü alt problemi “Orta öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin psikolojik yıldırmanın düzeyine ilişkin algıları öğretmenlerin öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” olarak belirlenmişti. Bu bölümde beşinci alt probleme ilişkin bulgular ve yorumlara yer verilmektedir

Öğretmenlerinin psikolojik yıldırmanın düzeyine ilişkin algılarının öğretmenlerin öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan t testi Tablo 14’te görülmektedir.

Tablo 14: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

| | Öğrenim Durumu | n | x | Ss | t | P |
|--------------------|-----------------------|----------|----------|-----------|----------|----------|
| Ölçek Puanı | Lisans | 270 | 80,67 | 27,63 | -1,32 | 0,021 |
| | Lisansüstü | 42 | 95,80 | 28,58 | | |

Tablo 14’te araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik yıldırma ölçeği puanlarının öğrenim durumu değişkenine göre dağılımı verilmiştir. Tabloda belirtildiği gibi lisans düzeyinde eğitim almış olan katılımcıların psikolojik yıldırma ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması 80,67’dir. Lisansüstü düzeyde eğitim almış olan katılımcıların aynı ölçekten aldıkları puanların ortalaması ise 95.80 gibi oldukça yüksek

bir puandır. Araştırmamıza katılan lisansüstü seviyede eğitim almış olan öğretmenlerin psikolojik yıldırma maruz kalma algılarının lisans düzeyinde eğitim almış olan öğretmenlerin sahip olduğu algıdan daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Uygulanan t testi sonuçlarına göre ($P 0.02 < P 0,05$) öğrenim durumu ile psikolojik yıldırma algısı arasında anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir.

3.7.7. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Araştırmanın beşinci alt problemi “Orta öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin psikolojik yıldırmanın düzeyine ilişkin algıları öğretmenlerin branş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” olarak belirlenmişti. Bu bölümde beşinci alt probleme ilişkin bulgular ve yorumlara yer verilmektedir

Öğretmenlerinin psikolojik yıldırmanın düzeyine ilişkin algılarının öğretmenlerin branşına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Anova testi Tablo 15’te görülmektedir.

Tablo 15: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Branş Durumu Değişkenine Göre Anova Testi Sonuçları

| | Branş Türleri | n | x | Ss | t | P |
|--------------------|----------------------|----------|----------|-----------|----------|----------|
| Ölçek Puanı | Türkçe-Edebiyat | 44 | 78,0 | 19,8 | 1,19 | 0,31 |
| | Sosyal Bilgiler | 42 | 84,1 | 22,9 | | |
| | Matematik | 46 | 87,2 | 37,7 | | |
| | Fen | 40 | 85,1 | 31,7 | | |
| | Yabancı Dil | 48 | 72,0 | 14,7 | | |
| | Sanat Ve Spor | 28 | 94,1 | 33,7 | | |
| | Diğer | 62 | 83,4 | 30,5 | | |

Tablo 15’te araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik yıldırma algılarının ortalaması branş değişkenine göre dağılımı verilmiştir. Tablodaki verilere bakılarak branşlar bazında; Türkçe-Edebiyat 78, Sosyal Bilgiler 84,1 Matematik 87,2 Fen 85,1 Yabancı Dil 72 Sanat ve Spor 94,1 Diğer 83,4 ortalamaya sahip psikolojik yıldırma algılarının olduğu görölmektedir. $P > 0,05$ olduğu için istatistiki açıdan psikolojik yıldırma ile öğretmenlerin branşları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı söylenebilir. Öğretmenler arasında branşlar itibariyle en yüksek psikolojik yıldırma algısının Sanat ve Spor branşındaki öğretmenlere ait olduğu görölmektedir. Bunun nedeni olarak okullardaki Beden Eğitimi, Resim, Müzik vb. derslere çok önem verilmemesi, bu derslere giren öğretmenlerin çok büyük rahatlık içinde oldukları düşüncesi ve bu öğretmenlerin küçümsenmesi olabilir. Okullardaki sanat ve spor derslerinin algısı “boş ders” şeklinde olmaktadır. Bu da söz konusunu derslere giren öğretmenlerin gerek diğer öğretmenler gerek yöneticiler tarafından psikolojik yıldırma maruz kalmalarına neden olabilmektedir.

3.7.8. Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Araştırmanın altıncı alt problemi “Orta öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin psikolojik yıldırmanın düzeyine ilişkin algıları öğretmenlerin kıdem yılı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” olarak belirlenmişti. Bu bölümde altıncı alt probleme ilişkin bulgular ve yorumlara yer verilmektedir.

Öğretmenlerinin psikolojik yıldırmanın düzeyine ilişkin algılarının öğretmenlerin kıdem yılına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan Anova testi Tablo 16’da görölmektedir.

Tablo 16: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kıdem Yılı Değişkenine Göre Anova Testi Sonuçları

| | Kıdem Yılı | n | x | Ss | t | p |
|------------------------|-------------------|----------|----------|-----------|----------|----------|
| Ölçek Puanı | 1-5 Yıl | 40 | 81,8 | 23,0 | 0,017 | 0,98 |
| | 6-15 Yıl | 152 | 82,6 | 26,5 | | |
| | 16 ve Üzeri | 120 | 83,1 | 32,1 | | |
| | Toplam | 312 | 82,7 | 28,2 | | |

Tablo 16’da araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik yıldırma davranışlarının puan ortalaması kıdem yılı değişkenine göre dağılımı verilmiştir. Bu verilere bakılarak; kıdem yılı 5 yıla kadar olan öğretmenlerin psikolojik yıldırma ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması 81,8 kıdem yılı 6 ile 15 yıla kadar olan öğretmenlerin ölçekten aldıkları puan ortalaması 82,6 kıdem yılı 16 yılın üzerinde olan öğretmenlerin aldıkları puan ise 83,1 olarak tespit edilmiştir. Uygulanan Anova testi sonuçlarına göre ($p > 0,98$) istatistiki açıdan kıdem yılı ile öğretmenlerin psikolojik yıldırma algıları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın ana problemi-alt problemleri, araştırmanın yöntemi, araştırmanın bulguları özetlenerek, bu bulgulara dayalı olarak araştırmanın sonuçlarına yer verilecektir.

Bu araştırmada, ana problem olan ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin psikolojik yıldırmaya ilişkin algılarının belirlenmesi, alt problemler olarak bu algının; cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, branş ve kıdem yılı değişkenlerine bağlı olarak değişip değişmediğinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırma tarama modelinde olup araştırmanın örneklemini, Diyarbakır il merkezindeki ortaöğretim kurumlarında görev yapan 312 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada; öğretmenlerin psikolojik yıldırmaya ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amacıyla Gökçe (2006) tarafından hazırlanmış olan “Duygusal Yönden İciticici Davranışlar” ölçeği kullanılmıştır.

Araştırmada uygulanan ölçek verilerinin çözümlenmesinde SPSS (Statistical Package for Social Sciences) paket programı kullanılmıştır. Verilerin istatistiksel analizinde, frekans, yüzdeler, ortalama, standart sapma hesaplanmıştır. Gruplar arası karşılaştırmalarda Independent Samples t Test, One Way Anova testlerinden yararlanılmıştır. İstatistikî bilgiler $p=0.05$ anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

Araştırma sonucunda ana problemimiz olan “orta öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin psikolojik yıldırmaya ilişkin algı düzeyleri” 82,7 ortalama ile düşük düzeyde çıkmıştır. Bu algı düşüklüğü; öğretmenlerin genellikle aynı pozisyonda çalışmaları, yükselme olanaklarının sınırlı olması, kadrolu olmalarından kaynaklı işten çıkarılma ihtimallerinin çok düşük olması, aralarında rekabetin olmaması, ofis ortamında bir arada çalışmaktan kaynaklı yaşanan sıkıntıları yaşamamaları, genelde öğrencilerle daha fazla zaman geçirmeleri, birbirlerine yakın sosyo-ekonomik seviyede olmaları gibi nedenlerle açıklanabilir. Bu durumun bir diğer sebebi öğretmenlerin çoğunun psikolojik yıldırma farkındalık düzeyinin çok düşük olması ile de açıklanabilir. Birçok öğretmen kendisine yapılan davranışların psikolojik yıldırma olduğunu bilmemekte ya da bu durumu kanıksamaktadır.

Araştırmanın ikinci alt problemine göre “orta öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin psikolojik yıldırmanın düzeyine ilişkin algıları öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” olarak belirlenmişti. Araştırma bulgularımıza göre psikolojik yıldırma ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Literatürdeki bazı çalışmalar kadınların ve erkeklerin hemen hemen aynı oranlarda yıldırma maruz kaldığını savunmaktadır. Ancak farklı ülkelerde farklı zamanlarda yapılan araştırmalarda mağdurların cinsiyetine ilişkin veriler farklılık göstermektedir. Avrupa’da konuyla ilgili yapılan çalışmalar, Avrupa Birliği ülkelerinde kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha yüksek oranda şiddete, yıldırma ve cinsiyet kaynaklı küçümsenme davranışlarına maruz kaldıklarını ortaya koymaktadır (Bingöl, 2007:38). Ülkemizde yapılan araştırmalarda farklı sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Kök tarafından bankacılık sektöründe faaliyet gösteren kamu ve özel bankalarda istihdam edilen çalışanlar üzerinde gerçekleştirilen anket uygulaması sonucunda yıldırma mağdurlarının önemli bir bölümünün kadın olduğu görülmüştür (2009:444). Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerine ilişkin Cemaloğlu ve Ertürk’ün yaptığı çalışmaya baktığımızda ise, erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden daha çok yıldırma maruz kaldıklarıdır (Cemaloğlu, Ertürk, 2007:358). Araştırmamızda cinsiyet faktörü ile psikolojik yıldırma arasında anlamlı bir ilişkinin olmaması, erkek öğretmenlerle kadın öğretmenlerin çalışma şartlarının eşit olması, öğretmenlik mesleğinde cinsiyet ayrımı yapmayan çağdaş ilkelerin benimsenmiş olması ile açıklanabilir.

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Orta öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin psikolojik yıldırmanın düzeyine ilişkin algıları öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” olarak belirlenmişti. Araştırma bulgularımıza göre psikolojik yıldırma ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Okullardaki duruma bakıldığında mesleğin başında yer alan bekâr öğretmenlerin, bilgi ve tecrübe olarak yetersiz gözüyle bakıldığı, evli öğretmenlere oranla daha fazla iş yüküne maruz kaldıkları söylenebilir. Özellikle ders programları ve nöbet görevleri hazırlanırken evli öğretmenlerin özel durumlarına daha fazla önem verilmektedir. Bu durum bekar öğretmenlerin psikolojik yıldırma algılarının daha fazla olması beklentisini doğurmaktayken araştırmamızda böyle bir sonuç çıkmamıştır.

Araştırman dördüncü alt problemi “Orta öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin psikolojik yıldırmanın düzeyine ilişkin algıları öğretmenlerin öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” olarak belirlenmişti. Araştırma bulgularımıza göre psikolojik yıldırma ile öğrenim durumu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Psikolojik yıldırmaya maruz kalan kişilerin profillerine bakıldığında başarılı, kendini yenileyen, çevresine göre farklı bir özelliği ile sivrilen tiplerdir. Öğretmenlik mesleğine baktığımızda; klasik süregelen eğitim yöntem ve tekniklerini eleştiren, yeniliklere açık, çağdaş eğitim modellerini uygulamaya çalışan öğretmenler hep okullarda topa tutulmuştur. Öğretmenlik mesleği bilgi eskimesinin çok yoğun yaşanabileceği bir meslektir. Bunu önlemek için öğretmenler kendilerini günün şartlarına göre yenilemeli, tüm eğitim olanaklarını kullanmalıdır. Yaşam boyu eğitim felsefesi ile yüksek lisans, hizmet içi eğitim, eğitici kurslar ve konferanslar ile öğretmenler kendilerine yeni şeyler katmalıdır. Bu doğrultuda araştırmamızın da ortaya koyduğu gibi yüksek lisans mezunu öğretmenler psikolojik yıldırma davranışlarına daha fazla maruz kalmaktadır. Bunun nedeni örgütlerde çalışkan, yenilikçi, eğitimli ve bilgili kişilerin psikolojik yıldırma olaylarına daha fazla maruz kalmasıdır.

Araştırman beşinci alt problemi “Orta öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin psikolojik yıldırmanın düzeyine ilişkin algıları öğretmenlerin branş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” olarak belirlenmişti. Araştırma bulgularımıza göre psikolojik yıldırma ile öğretmenlerin branşları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki görülmemiştir.

Araştırman yedinci alt problemi “Orta öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin psikolojik yıldırmanın düzeyine ilişkin algıları öğretmenlerin kıdem yılı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” olarak belirlenmişti. Araştırma bulgularımıza göre psikolojik yıldırma ile öğretmenlerin kıdem yılları arasında istatistikî açıdan anlamlı bir ilişki görülmemiştir. Öğretmenliğin ilk yılları(stajyerlik dönemi) acemilik dönemi olarak görülmekte bir çok öğretmen bu dönemde bir yandan mesleği öğrenmeye çalışırken diğer yandan “bir şey bilmeyen” öğretmen algısını değiştirmek için mücadele etmektedir. Bu süreçte birçok öğretmen gerek idare gerekse diğer öğretmenler tarafından “ mesleği öğretme” adı altında farklı işlerde kullanılmaktadır. Mesleğin başında olan, herhangi bir sendikaya üye olmayan öğretmen

birçok hakkını bilmemekte kendini savunamamaktadır. Bu durum mesleğin ilk yıllarındaki öğretmenlerin psikolojik yıldırma algılarının daha yüksek olma beklentisini doğurmasına rağmen araştırmamızda böyle bir sonuç çıkmamıştır. Bununla ilgili olarak; kıdem yılı fazla olan, emekliliğine yaklaşmış birçok öğretmenin ders yükünü hafifletmek için kıdem yılı düşük olan öğretmenlere daha fazla ders saati ve söz hakkı vererek böylece aralarında anlaşarak bir dengeyi sağlandığı yorumu yapılabilir.

Bir ülkedeki gelecek nesillerin ruhsal açıdan güçlü; bilgi birikimi açısından yeterli ve etkin olması için o nesilleri yetiştirecek olan öğretmenlerin sağlıklı olması gerekir. Fiziksel, psikolojik ve sosyal açıdan çalışma koşulları yetersiz olan öğretmenlerden çok büyük başarılar beklemek yanlış olur. Huzurlu bir ortamda çalışan öğretmenin ruh hali daha iyidir ve bu durum onu mutlu kılar. Mutlu öğretmen ise, mutlu nesiller demektir. Öğretmenlerin birbirleriyle dayanışma içinde oldukları, gerginliklerin ve huzursuzlukların olmadığı bir okul ortamının oluşması için bir katkı niyetine bu araştırma yapılmış; öğretmenlere, okul idarecilerine ve Milli Eğitim Bakanlığı yöneticilerine şu öneriler geliştirilmiştir:

- 1) Öğretmenler arasında etkin bir iletişim sistemi kurulmalıdır.
- 2) Öğretmenler odası sıcak, samimi ve tüm öğretmenlerin etkileşimini sağlayacak şekilde dekor edilmelidir.
- 3) Öğretmenler arasında iletişimi artırmak için topluca tiyatroya, sinemaya, geziye, belli periyotlarla akşam yemeklerine gidilmelidir.
- 4) Okula yeni gelen öğretmenlerin okula kaynaşma ve uyum çalışmaları yapılmalıdır.
- 5) Okuldaki rehberlik faaliyetleri sadece öğrencilerle sınırlı kalmayıp öğretmenleri de kapsamalıdır.
- 6) Okul yöneticileri adil görev dağılımı yapmalıdır.
- 7) Her öğretmene eşik davranılmalıdır.
- 8) Okul faaliyetlerinde takım çalışmalarına ağırlık verilmelidir.
- 9) Öğretmen başarıları değerlendirilirken ödüllendirme sistemi adil olmalıdır.
- 10) Yöneticilerin öğretmenler tarafından memnuniyetlik durumları test edilmelidir.

- 11) Milli Eğitim Bakanlığı psikolojik yıldırmaı önleyici düzenlemeler yapmalıdır.
- 12) Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yöneticilere ve öğretmenlere yönelik psikolojik yıldırmaı anlatan seminerler düzenlenmelidir.
- 13) Psikolojik yıldırma konulu hizmet içi eğitimler yapılmalıdır.
- 14) Psikolojik yıldırma danışma merkezleri kurulmalıdır.

KAYNAKÇA

- AKGEYİK,T. ve diğerleri “**İşyerinde Psikolojik Taciz Olgusu : Niteliği, Yaygınlığı ve Mücadele Stratejisi**”, Sosyal Siyaset Konferansları 56.kitap, İstanbul Üniversitesi yayın no: 4806,(2009) S:91-150.
- AKKAR, A.(2010) **Meslek Lisesi Yönetici ve Öğretmenlerinde Psikolojik Yıldırma(Mobbing)**, Marmara Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü
- ALTINKURT, K.Y.(2012) **Üniversite Çalışanlarının Psikolojik Yıldırma Alguları ile Denetim Odağı Arasındaki İlişki**, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
- ARSLAN, F. (2007). **İşletmelerde Duygusal Zorbalık ve Ankara’da Bankacılık Sektöründe Duygusal Zorbalığın Varlığına İlişkin Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ARPACIOĞLU, G. **Kitap Kapsamındaki Röportaj**: Gülcan Arpacıoğlu,(2005)
- AYDIN, Ş., Şahin, N. ve Uzun, D. (2007). **Örgütlerde Yaşanan Psikolojik Şiddet Sorunlarının Konaklama İşletmeleri Açısından Değerlendirilmesi**. Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 16, Sayı: 2, 61–74.
- BALTAŞ, Acar (2006). “**Adı Yeni Konmuş Bir Olgu: İş Yerinde Yıldırma(mobbing)**”, (Çevrimiçi) <http://www.baltas-baltas.com/web/makaleler>, Pehlivan, 2000:51-84).
- BAYRAM, L., “**Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık**”, Sayıştay Dergisi Sayı: 59:128.
- BAYRAK, S. (2001). **İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk**, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- BİNGÖL, B. (2007). **İşyerinde Yıldırma (Mobbing) ve Yıldırma Üzerine Bir Araştırma** Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- BİLKA (Bilge Kadın Araştırma Merkezi), **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Raporu**, (2009), proje koordinatörü: Dilşat Özer.
- BUDAK, Gülay ve Gönül Budak (2004); **İşletme Yönetimi**, Barış Yayınları, 5. Baskı, İzmir.
- BURSALIOĞLU, Z. (2005). **Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış**, 13. Basım, Ankara: Pegema Yayıncılık.
- BİNGÖL, Bahar, **İşyerinde Yıldırma (Mobbing) ve Yıldırma Üzerine Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, (2007).
- CEMALOĞLU, N. ve ERTÜRK, A. (2007). **Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi**. Türk Eğitim Bilimleri Dergisi Bahar, 5(2), 345–362.
- DANGAÇ, G.(2007) **Öğretmenlerde Psikolojik Yıldırma(Mobbing) ve Bir Araştırma**, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
- DAVENPORT, N., Schwartz, R.D., and Elliott, G.P. (2003). **Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz**. (Çev.O.C.Önersoy). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- DAVENPORT, N., schwartz distler, r. & elliot pursell, g. (1999). **Mobbing emotional abuse in the american workplace**. Ames iowa: civil society publishing.
- ELISABETH, Reichert, Çeviren Emine ÖZMETE, **İşyerinde mobbing*:** Sosyal hizmet mesleği için yeni bir öncelik alanı-Kaynak: Reichert, R. (2003).Workplace Mobbing: A New Frontier for the Social Work Profession. Professional Development: The International Journal of Continuing Social Work Education.,5:3,4-12.
- ERTEK, Ş.S. (2009) **Yıldırma ve Yıldırma Mağduru Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi**, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

- GOLEMAN, D. (1996). **Duygusal Zekâ**. İstanbul: Varlık.
- GÖKÇE, A, T. (2008). **Mobbing: İş Yerinde Yıldırma Nedenleri ve Başa Çıkma Yöntemleri**. Ankara: Pegem Akademi.
- GÖKÇE, A.T. **Mobbing: İş yerinde yıldırma özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma**, Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi, 18 (2012) 272-286
- GÜL, H. (2009). **İş Sağlığında Önemli Bir Psikososyal Risk: Mobbing-Psikolojik Yıldırma**. TAF Preventive Medicine Bulletin, Cilt: 8, Sayı: 6, 515–520.
- QUINE, Lyn. (1999). **Workplace Bullying in NHS Community Trust: Staff Questionnaire Survey**. BMJ, Vol.318, 227-232.
- HASANOĞLU, A.: **Yeni Bir Tanı Kategorisi Önerisi: Travma Sonrası Hayata Küsme Bozukluğu**, Türk Psikiyatri Dergisi, (2008); 19(1):94-100
- GÜNDÜZ, H.Basri ve Ömer YILMAZ, **“Orta öğretim kurumlarında mobbing (yıldırma) davranışlarına ilişkin Öğretmen ve Yönetici Görüşleri(Düzce Örneği)”**, Milli Eğitim Dergisi, Sayı 179, Yaz/(2008)
- KARACAOĞLU, Koran ve Metin REYHANOĞLU; (2006), **“Kıbrıs Türkü ve “Türkiyeli” Ayrımı Bağlamında İşyerinde Yıldırma,”** Ankara Üniversitesi SBF Dergisi:145–147.
- KARİP, E. (2003). **Çatışma Yönetimi**, (1), 3.Baskı, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- KOZLU, Cem, **Kurumsal Kültür**, İstanbul, Defne Yayıncılık, (1978)
- KIREL, Ç. (2008). **Örgütlerde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Yönetimi**. Anadolu Üniversitesi Yayınları, No.1806., Eskişehir.
- KIREL, Ç.(2007), **“ Örgütlerde mobbing yönetiminde destekleyici ve risk azaltıcı öneriler”**, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt/Vol.:7- Sayı/No: 2 : 317-334 (2007)

KÖK BAYRAK Sabahat, **İş yaşamında psiko-şiddet sarmalı olarak yıldırma olgusu ve nedenleri**, (2006)

LEYMANN, <http://www.leymann.se/English/15100E.HTM> 03.11.2006

LEYMANN, Heinz, (1996), **The Content and Development of Bullying at Work**, European Journal of Work and Organizational Psychology, Vol:5, No:2.

MERCANLIOĞLU, Çiğdem, “**çalışma hayatında psikolojik tacizin (mobbing) nedenleri, sonuçları ve Türkiye’deki hukuksal gelişimi**”, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi Cilt 2, Sayı 2, (2010) ISSN: 1309 -8039 (Online)

NEWSTROM, J. W. (2007). **Organizational Behavior, Human Behavior at Work**. Mc Graw-Hill: NewYork.

OCAK, S.(2008) **Öğretmenlerin Duygusal Taciz (Mobbing)’e İlişkin Algıları (Edirne İli Örneği)**, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

ÖZKALP Enver ve Çiğdem Kirel (2005); Örgütsel Davranış, Eskişehir: Etam A.S.:179
Tel, H., vd. (2003), “**Sağlık Çalışanlarının Çalışma Ortamındaki Stres Yaşantıları ile Baş Etme Durumlarının Belirlenmesi**”, Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi, 2:13-23.

ÖZLER, D. E., Atalay, C. G. ve Şahin, M. D. (2008). “**Mobbing’in Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma**”, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı: 22, s. 37-

PEHLİVAN, İ. (2000). **İş Yaşamında Stres**. Ankara: Pegem Yayıncılık.

POLAT, Şehrinaz, “**Mesleğe-Örgüte Bağlılık ve İş Tatmini ile İşten Ayrılma İlişkisi ve Hemşireler Üzerine Bir Araştırma**”, İstanbul Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi,(2005), s. 6

SAVAŞ, F.(2007). **İşyerinde Manevi Taciz**. İstanbul: Beta Basım.

- SÖNMEZGİL, S.(2011) **Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin Psikolojik Yıldırımaya İlişkin Algıları** Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- SELİMOĞLU, Emel (2006). **“Ofis Yönetiminde Mobbing Paradoks”**, Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi, Yıl:2 Sayı:2, ISSN 1305-7979
- SİMSEK, Birgül (1999). **Yöneticilerin Çalışanlara Karşı Etik Sorumlulukları**. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. Cilt.1, Sayı.3, 69–86
- ŞİMŞEK Ş., AKDEMİCİ T., ve ÇELİK, A.(2003), **Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış**, 3.Baskı, Adım Yayın, Konya
- ŞİMŞEK Şerif ve KINGİR Said, **Çağdaş Yönetim Araçlarından Seçmeler**, 1.Baskı, Nobel Yayın, (2006)
- TAYYAR, S.(2008) **İşyerlerinde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) ve Etkilerine Yönelik Bir Araştırma**, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü
- TINAZ, P. (2008). **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**. 2. Baskı, İstanbul: Beta.
- TINAZ, P., Bayram, F. ve Ergin, H. (2008). **Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**. İstanbul: Beta Basım
- TINAZ, Pınar, (2006), **Mobbing: İşyerinde psikolojik Taciz**, Çalışma ve Toplum, 2006/4
- TURAN, F.(2006) **İşyerlerinde Psikolojik Yıldırma Olgusu ve Konuya İlişkin Bir Araştırma** Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
- TUTAR, H. (2004). **İşyerinde Psikolojik Şiddet**. 4. Baskı. Ankara: Platin Yayın.

TUTAN, E.(2010) **Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Staj Döneminde Maruz Kaldıkları Mobbing (Psikolojik Yıldıırma) Ankara İlinde Bir Uygulama**, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü

YÜCETÜRK, E. E. (2003). **Bilgi Çağında örgütlerin Görünmeyen Yüzü: Mobbing**, <http://www.bilgiyonetimi.org>.

YILMAZ, N.(2009) **Çalışma İlişkilerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing) ve Özel Sektörde Çalışanlara Yönelik Bir Uygulama**, Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

ZAPF, D., (1999). **Organizational Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work**, International Journal of Manpower, 20, 70-85. www.leymann.se/English/frame.html).

http://www.energyturkey.org/index.php?option=com_content&task=view&id=99&Itemid=317 (02.08.07).

<http://psikiyatri.yyu.edu.tr/depresyonned.htm>

<http://www.e-psikiyatri.com/depresyon-tanilarinin-sadece-yuzde-12si-dogru-36512>

http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon_rapor_no_6.pdf

<http://www.psikonet.com/konu.asp?kid=111>

<http://www.kigem.com/alo-mobbinge-ugruyorum.html>

(http://tr.wikipedia.org/wiki/Psikolojikyıldıırma#Durdurulabilir_ya_da_engellenebilir_mi.3F).

EKLER

EK 1: ANKET FORMU

DUYGUSAL YÖNDEN İNCİTİCİ DAVRANIŞLAR ÖLÇEĞİ

Değerli Öğretmenler,

Bu anket, Orta öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin eğitim örgütlerinde duygusal (psikolojik) yönden incitici davranışlara ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla geliştirilmiştir. Anket iki bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölüm, kişisel bilgileri, ikinci bölüm ise, duygusal (psikolojik) yönden incitici davranış eylemlerini içermektedir.

Ankette, sizden eğitim örgütlerinde duygusal(psikolojik) yönden incitici davranışlara ilişkin görüşlerinizi belirtmeniz istenmektedir.

Lütfen, görüşlerinizi belirtirken meslek hayatınızda yaşadığınız ve başkalarına yapıldığını gördüğünüz davranışları dikkate alınız.

Anketin herhangi bir yerine ad ve soyadınızı yazmanıza gerek yoktur. Ankete vereceğiniz yanıtlar başka kişi ya da kuruma verilmeyecek, yalnızca “Orta Öğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Yıldırımaya İlişkin Algıları” başlıklı yüksek lisans tezinde veri olarak kullanılacaktır. Bu nedenle, ankete samimi cevaplar vermeniz beklenmektedir.

Anketi yanıtlayarak, çalışmama katkı sağladığınız için teşekkür ederim.

Hazırlayan: Sema BAZANCİR

Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı

Danışman: Doç.Dr.Said KINGİR

KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyet : Erkek Kadın
2. Medeni Durum: Bekar Evli Boşanmış
3. Öğrenim Durumu: Lisans Lisansüstü
4. Branş : Türkçe – Edeb. Sosyal Bil.
 Matematik Fen
 Yabancı Dil Sanat ve Spor Diğer
5. Kıdem Yılı : 1-5 6-15 16+

DUYGUSAL YÖNDEN İNCİTİCİ DAVRANIŞLAR ÖLÇEĞİ

Aşağıda ölçekteki maddeler duygusal yönden incitici davranışları içermektedir. Bu davranışlarla karşılaşma sıklığınıza göre “Her Zaman” – “Çoğu Kez” – “Ara Sıra” – “Nadiren” ve “Hiç” seçeneklerinden birini işaretleyiniz.

| | DAVRANIŞLAR | Her Zaman | Çoğu Kez | Ara Sıra | Nadiren | Hiç |
|----|--|-----------|----------|----------|---------|-----|
| 1 | Okul etkinliklerinde aktif görevler almasının engellenmesi | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2 | Kişisel ve mesleki gelişim sağlayabilecek etkinliklere katılmasına izin verilmemesi | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3 | Sözünün kesilmesi | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4 | Başkalarının yanında yüksek sesle azarlanması | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5 | Yaptığı işlerin haksızca eleştirilmesi | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6 | Mağdurun başarılarının küçümsenmesi | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7 | Telefonla gereksiz yere veya kasıtlı aranarak rahatsız edilmesi | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8 | Sözle tehdit edilmesi | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9 | Yazılı tehditlerde bulunulması | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10 | Jestler, bakışlar ve imalar yoluyla iletişim kurmasının engellenmesi | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11 | Gelen telefonların haber verilmemesi gibi, başkalarının kendisine ulaşmasının engellenmesi | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 12 | Kendisiyle konuşulmaması | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 13 | Okul müdürü ile görüşmesinin engellenmesi | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 14 | Öğretmenler odasında yanına kimsenin oturmaması | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 15 | Meslektaşlarıyla iletişim kurmasının engellenmesi | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 16 | Kişi ortama girdiğinde konuşmanın kesilmesi veya konunun değiştirilmesi | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 17 | İş dışı toplantı veya sosyal faaliyetlerden dışlanması | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 18 | Herhangi bir ortamda "yokmuş" gibi davranılması | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 19 | Özgüvenini veya itibarını olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanması | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 20 | Çabalarının yağcılık, kıyakçılık olarak değerlendirilmesi | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 21 | İşle ilgili aldığı kararların yanlışmış gibi sorgulanması | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 22 | Verilen görevlerde kendisine güvenilmeyerek, işin her aşamasının takip edilmesi | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 23 | İftira atılması | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 24 | Hakkında dedikodu çıkarılması | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 25 | Güvenilmez olduğunun ima edilmesi | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 26 | Kendisinin bulunmadığı ortamlarda başkalarına (veli, öğrenci, müfettiş gibi) kötülenmesi | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 27 | Başkaları tarafından yapılan hatalardan sorumlu tutulması | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| DAVRANIŞLAR | | Her Zaman | Çoğu Kez | Ara Sıra | Nadiren | Hiç |
|-------------|---|-----------|----------|----------|---------|-----|
| 28 | Eşinin mesleği ile ilgili imalarda bulunulması | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 29 | Onur kırıcı isimlerle/lakapla anılması | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 30 | Özel yaşamıyla alay edilmesi | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 31 | Doğum yeri/bölgesiyle alay edilmesi | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 32 | Onur kırıcı şakalar yapılması | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 33 | Başkalarının önünde gülünç duruma düşürülmeye çalışılması | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 34 | Aptal konumuna düşürülmeye çalışılması | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 35 | Velilere veya öğrencilere, okulda alınan ve hoş gitmeyen kararların tek sorumlusu kendisiymiş gibi gösterilmesi | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 36 | Psikolojik sorunları varmış gibi gösterilmeye çalışılması | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 37 | Psikiyatrik tedavi alma ihtiyacı hissettirilmesi | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 38 | Tutarsız olmakla suçlanması | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 39 | Bir özrüyle alay edilmesi | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 40 | Yürüyüşünün, jestlerinin veya sesinin taklit edilmesi | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 41 | Dini görüşünün/inancının hafife alınması | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 42 | Siyasi görüşüyle ilgili imada bulunulması | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 43 | Cinsel imalar yapılması | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 44 | Mağdurun rızası olmadığını bile bile cinsel teklifler yapılması | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 45 | Cinsel içerikli sakalar yapılması | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 46 | Cinsel içerikli (elle dokunma vb.) hareketler yapılması | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 47 | Disiplin kurallarının uygulanmasında mağdurun aleyhine ayrımcılık yapılması | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 48 | Geçersiz nedenlerle sözlü olarak uyarılması | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 49 | Başkalarının yapmak istemediği işlerle görevlendirilmesi | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 50 | Verilen görevler için gerçekçi olmayan bitirme süresi verilmesi | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 51 | Başarısızlıkla sonuçlanma olasılığı yüksek işlerde görevlendirilmesi | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 52 | Verilen görevin haber verilmeden değiştirilmesi veya geri alınması | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 53 | Aşırı iş yükü altına sokulması | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 54 | Fiziksel şiddet tehditleri edilmesi | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 55 | Kişiyi mali yük getirecek biçimde eşyalarına, arabasına vs. zarar verilmesi | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 56 | Mağdurun bulunduğu ortamın fiziksel olarak (sigara dumanı vb.) rahatsız edici hale getirilmesi | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 57 | Gözünü korkutma amacıyla hafif şiddet uygulanması | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 58 | Geçerken kendisine fiziksel olarak çarpılması ve olayın kazara olduğu izlenimi verilmesi | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 59 | Herhangi bir yerine fiziksel yönden zarar verilmesi | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

EK2: ANKET İZİN BELGESİ



T.C.
DİYARBAKIR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 30769799/604.01.02/773050
Konu: Anket Uygulaması

29/04/2013

DİCLE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi)
(İşletme Anabilim Dalı Başkanlığı)

İlgi : 26/04/2013 tarih ve 106 sayılı yazınız.

Üniversitenizin İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencilerinden Sema BAZANCİR'in "Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Psikolojik Yıldurmaya İlişkin Alguları Üzerine Bir Araştırma" adlı tez çalışması Araştırma ve Değerlendirme Komisyonumuz tarafından incelenmiş olup, İlimiz Bağlar, Kayapınar, Sur ve Yenişehir ilçelerindeki ortaöğretim kurumlarında anket çalışmasını eğitim öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde uygulanması müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinize arz ederim.

Mehmet Hadi AĞIRBAŞ
Millî Eğitim Müdürü

EKİ:

- 1- Araştırma Değerlendirme Formu
- 2- Onaylı Anket Formu (3 Sayfa)

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. Evrak teyidi <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 35ff-016f-37cf-902f-e9b8 kodu ile yapılabilir.

İl Millî Eğitim Müdürlüğü -Eski Eğitim Fakültesi
Şehitlik Yenişehir/DİYARBAKIR
Elektronik Ağ: diyarbakir.meb.gov.tr
e-posta: istatistik21@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: A. KONAN-V.H.K.İ
Tel: (0 412) 226 58 50
Faks: (0 412) 226 58 28

T.C.

DIYARBAKIR VALİLİĞİ

İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Araştırma Ve Değerlendirme Formu

| ARAŞTIRMA SAHİBİNİN | |
|---|--|
| Adı Soyadı | Sema BAZANCIR |
| Kurum / Üniversitesi | Dicle Üniversitesi / İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi |
| Araştırma yapılacak eğitim kurumu ve kademesi | Diyarbakır İli ve 4 (Dört) Merkez İlçelerdeki Ortaöğretim Kurumlarında |
| Araştırma Konusu | "Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Psikolojik Yıldırımaya İlişkin Algıları Üzerine Bir Araştırma" |
| Kurum / Üniversitesi onayı | Var |
| Araştırma /Proje / Ödev / Tez Önerisi | Tez Önerisi |
| Veri Toplama Araçları | Anket |
| Görüş İstenilecek Birim / Birimler | |
| KOMİSYON GÖRÜŞÜ | |
| Müdürlüğümüz anket araştırma ve değerlendirme komisyonu tarafından yapılan incelemede "Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Psikolojik Yıldırımaya İlişkin Algıları Üzerine Bir Araştırma" Diyarbakır İli ve 4 (Dört) Merkez İlçelerdeki Ortaöğretim Kurumlarında uygulanacak anket çalışmasının komisyonumuzca sakınca olmadığına dair oy birliği ile karar verilmiştir. | |
| Komisyon Kararı | Oy birliği |
| Muhalif Üyenin Adı ve Soyadı: | Gerekçesi; |
| | |
| | |

KOMİSYON 29.04.2013

Komisyon Başkanı

Mehmet AKIN

Üye

Mehmet AVŞAR

Üye

Ali KONAN



T.C.
DİCLE ÜNİVERSİTESİ
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İşletme Anabilim Dalı Başkanlığı

EFQM
Committed to excellence

Bölüm Sekreterliği
Sayı : 44702276.770/106.
Konu : Anket Çalışması

26.04.2013

İLGİLİ MAKAMA

İşletme Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi, Sema BAZANCIR'ın
"ORTAÖĞRETİM KURUMLARINDA ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK YILDIRMAYA
İLİŞKİN ALGILARI ÜZERİNE BİR ARASTIRMA" konulu anket çalışması yapabilmesi için
Anabilim Dalımızca talebi uygun görülmüş olup, gerekli iznin sağlanması hususunda;

Gereğini bilgilerinize arz/rica ederim.

Yrd. Doç. Dr. Mehmet KARAHAN
İşletme Anabilim Dalı Başkanı



| | |
|---|---------------------|
| DİCLE ÜNİVERSİTESİ İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ İŞLETME ANABİLİM DALI | |
| Gözetim Tarihi | 23 Nisan 2013 |
| Sayı | 752 357 |
| Bölümlü | Strateji Geliştirme |

D.Ü İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanlığı
21280-Diyarbakır
Tel: (0-412) 2488347-4122488275

Ayrıntılı Bilgi için:
Bölüm Sekreterliği Dahili:8221