

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**OKULÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNİN KARŞILAŞTIKLARI PSİKOLOJİK
YILDIRMA DAVRANIŞLARI (MOBİNG) VE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ
İLİŞKİ (ADİYAMAN İLİ ÖRNEĞİ)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hasan KAYA

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Programı

EYLÜL 2014

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**OKULÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNİN KARŞILAŞTIKLARI PSİKOLOJİK
YILDIRMA DAVRANIŞLARI (MOBİNG) VE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ
İLİŞKİ (ADİYAMAN İLİ ÖRNEĞİ)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hasan KAYA

1203810150

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Programı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Hüseyin TAŞAR

Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün 1203810150 numaralı yüksek lisans öğrencisi, Hasan KAYA ilgili yönetmeliklerin belirlediği gerekli tüm şartları yerine getirdikten sonra hazırladığı “OKULÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNİN KARŞILAŞTIKLARI PSİKOLOJİK YILDIRMA DAVRANIŞLARI (MOBİNG) VE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ (ADİYAMAN İLİ ÖRNEĞİ)” başlıklı tezini, aşağıda imzaları olan jüri önünde başarı ile sunmuştur.

Tez Danışmanı : Yrd. Doç. Dr. Hüseyin TAŞAR
Adıyaman Üniversitesi



Jüri Üyeleri : Yrd. Doç. Dr. Kemal TEKİN
Türk Hava Kurumu Üniversitesi



Yrd. Doç. Dr. Murat AYAN
Adıyaman Üniversitesi



Yrd. Doç. Dr. Hüseyin TAŞAR
Adıyaman Üniversitesi



Tez Savunma Tarihi: 24 Eylül 2014

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE**

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum, “OKULÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNİN KARŞILAŞTIKLARI PSİKOLOJİK YILDIRMA DAVRANIŞLARI (MOBİNG) VE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ (ADİYAMAN İLİ ÖRNEĞİ)” adlı çalışmamın, tarafımdan akademik etik ve kurallara aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım kaynakların kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.


17/09/2014
Hasan KAYA

ÖNSÖZ

Okulların bireye ve toplumun gelişmesine sağladığı yarar nedeni ile iş görenlerin hayat ve çalışma şartlarının daha iyi seviyeye çıkarmak gerekir. Çalışma hayatında sık sık baskı altında kalan öğretmenlerin okullarda yıldırıcı davranışlara maruz kalmaları eğitim sisteminin işleyişi açısından hassasiyetle ve ayrıntılı bir şekilde incelenmesi gerekir.

Son dönemlerde ülkemiz okullarında yıldırıcı davranışlar ile ilgili çalışmaların yeterli seviyede olmadığı söylenebilir. Bu araştırmanın amacı, okulöncesinde görevli öğretmenlerin karşılaştıkları yıldırıcı davranışların iş doyumunu arasındaki etkisi ve bazı değişkenler (cinsiyet, yaş, kıdem, eğitim düzeyi, medeni durum, çalıştığı eğitim kurumu) ile ilişkisini incelemektir.

Değerli tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Hüseyin TAŞAR'a tez çalışmam süresince ayırdığı zaman ve önerilerinden dolayı ve anket çalışmamda yardımcı olan tüm öğretmenlere ve bu araştırmaya görüş ve önerileriyle bana yardımcı olan değerli arkadaşım M. Can KEBAPÇIOĞLU'na teşekkürlerimi sunarım.

Benden desteğini esirgemeyen annem Selvi KAYA'ya, eşim Merve KAYA'ya, da ayrıca teşekkür ederim.

Eylül 2014

Hasan KAYA

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLO LİSTESİ	vii
KISALTMALAR	ix
ÖZET	xi
ABSTRACT	xiii
BİRİNCİ BÖLÜM	1
1. GİRİŞ	1
1.1 Mobbing	3
1.1.1 Mobbing tanımı	4
1.1.2 Mobbing davranışların nedenleri	6
1.1.3 Mobbingin süreç aşamaları	8
1.1.3.1 Kritik olaylar.....	8
1.1.3.2 Saldırgan eylemler	9
1.1.3.3 Yönetimin devreye girmesi.....	10
1.1.3.4 Dışlama-damgalama	10
1.1.3.5 İşine son verilme.....	10
1.1.4 Mobbing çeşitleri	12
1.1.4.1 Dikey mobbing	12
1.1.4.2 Yatay mobbing.....	14
1.1.5 Mobbing sürecinde kişilerin tipik özellikleri	15
1.1.5.1 Psikolojik taciz yapanlar (saldırganlar, tacizciler).....	15
1.1.5.2 Psikolojik tacize uğrayanlar (kurbanlar).....	16
1.1.5.3 Psikolojik tacizi seyredenler	17
1.1.6 Örgütsel nedenler	18
1.1.7 Psikolojik tacizin vücuttaki emareleri	20
1.1.8 Mobbingin dereceleri	20
1.1.9 Mobbing sonuçları	21
1.1.10 Mobbing mağduruna ilişkin sonuçlar.....	21
1.1.10.1 Psikolojik tacizin örgüte ilişkin sonuçları.....	22
1.1.10.3 Psikolojik tacizin topluma ve ülke ekonomisine ait neticeler.....	23
1.1.11 Mobbinge mücadele ve önleme metotları	24
1.1.11.1 Mobbing 'le ferdi mücadele metotları.....	24
1.1.11.2 Mobbing'la örgütsel savaş metotları	25
1.2 İş Doyumu	30
1.2.1 İş Doyumu Tanımı	31
1.2.2 İş Doyumunun Önemi	32
1.2.3 İş Doyumunu Etkileyen Temel Unsurlar	35
1.2.3.1 İş tatminini etkileyen bireysel faktörler.....	35
1.2.3.2 Örgütsel faktörler.....	38

1.2.4	İş Doyumunun çalışan ve örgüt üzerindeki etkisi	41
1.2.4.1	İş doyumunun iş gören üzerindeki etkisi	41
1.2.4.2	İş doyumunun işletme üzerindeki etkisi	42
1.2.5	İş doyumunu artırma yolları	43
1.2.5.1	İş rotasyonu	44
1.2.5.2	İş zenginleştirme	44
1.2.5.3	İş genişletme	45
1.3.	Amaç	46
1.3.1	Araştırmanın önemi	46
1.3.2	Sayıtlar	47
1.3.3	Sınırlılıklar	47
1.3.4	Tanımlar	48
1.4	İlgili Araştırmalar	48
1.4.1	Yurt içinde yapılan araştırmalar	48
1.4.2	Yurt dışında yapılan araştırmalar	52
İKİNCİ BÖLÜM		56
2. YÖNTEM		56
2.1	Araştırmanın Modeli	56
2.2	Evren ve Örneklem	56
2.3	Veri Toplama Araçları	57
2.3.1	Kişisel bilgi formu	57
2.3.2	Yıldırıcı davranış ölçeği	57
2.3.3	Minnesota iş doyum ölçeği kısa formu	57
2.4	Veri Çözümleme Yöntemleri	58
2.5	Güvenilirlik Analizi	59
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM		64
3. BULGULAR ve YORUMLAR		64
3.1	Araştırmaya Ait Betimleyici Veriler	64
3.2	Okulöncesi Öğretmenlerinin “İş Doyumu Tutum Ölçeği”, Yıldırıcı Davranış Ölçeği Boyutuna ilişkin Ortalama ve Standart Sapmaları	67
3.3	Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Çeşitli Değişkenlere Göre Durumu	82
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM		88
4. SONUÇ ve ÖNERİLER		88
4.1	Sonuçlar	88
4.2	Öneriler	89
4.3	Araştırmacılara Öneriler	90
KAYNAKÇA		91
EKLER		98
Ek-A: Bölüm Kişisel Bilgiler		99
Ek-B: Yıldırıcı Davranış Ölçeği		101
Ek-C: İş Doyumu Tutum Ölçeği		105
ÖZGEÇMİŞ		107

TABL LİSTESİ

Tablo 1.1	: Yıldırma Eylemleri Kavramına ilişkin Çalışan Araştırmacıların Önerdikleri Kavram ve Tanımlar.....	6
Tablo 1.2	: Ege'nin Psikolojik Taciz Aşamaları	11
Tablo 1.3	: Leymann'ın Psikolojik Terör Envanteri (LIPT)	19
Tablo 2.1	: Minnesota İş Doyum Ölçeği Alfa İstatistik Tablosu.	60
Tablo 2.2	: İş doyum Ölçeği Korelasyon Tablosu.....	60-61
Tablo 2.3	: Yıldırıcı Davranış Ölçeği Alfa Tablosu.	62
Tablo 2.4	: Yıldırıcı davranış Ölçeği Koleraysan Tablosu.....	62
Tablo 3.1	: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyetleri.	64
Tablo 3.2	: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yaş Dağılımı.	65
Tablo 3.3	: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kıdem Yılı Dağılımı.	65
Tablo 3.4	: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Eğitim Durumu dağılımı.	66
Tablo 3.5	: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Çalıştığı Eğitim Kurumu dağılımı.	66
Tablo 3.6	: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Medeni durum dağılımı.	67
Tablo 3.7	: Okulöncesi Öğretmenlerinin “iş doyumunu tutum ölçeği” Boyutuna ilişkin Ortalama ve Standart Sapma Puanlarının Dağılımı Tablosu.	67
Tablo 3.8	: Okulöncesi Öğretmenlerinin “Yıldırıcı Davranış Ölçeği” Boyutuna ilişkin Ortalama ve Standart Sapma Puanlarının Dağılımı tablosu.....	70
Tablo 3.9	: Yıldırıcı Davranış Ölçeği ve İş Doyum Ölçeği Değerlendirme Tablosu.....	79
Tablo 3.10	: Yıldırıcı Davranış Ölçeğine Ait Frekans ve Yüzdeler Dağılımları.	79-80
Tablo 3.11	: Öğretmenlerin İş Doyumu Ölçeğine Ait Frekans ve Yüzdeler Dağılımları	81
Tablo 3.12	: Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemleri ile Cinsiyet Değişkeni T-Testi Sonucu	82
Tablo 3.13	: Yaş Değişkenine Göre Yıldırıcı Davranış Anketi Puanları	83
Tablo 3.14	: Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemleri ile Yaş Değişkeni ANOVA Sonucu.....	83
Tablo 3.15	: Medeni Durum Değişkenine Göre Yıldırıcı Davranış Anketi Puanları	84
Tablo 3.16	: Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemleri ile Medeni Durum Değişkeni ANOVA Sonucu	84
Tablo 3.17	: Medeni Durum Değişkenine Göre Yıldırıcı Davranış Anketi Puanları	84

Tablo 3.18	: Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemleri ile Kıdem Yılı Değişkeni ANOVA Sonucu.....	85
Tablo 3.19	: Eğitim Durumu Değişkenine Göre Yıldırıcı Davranış Anketi Puanları	85
Tablo 3.20	: Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemleri ile Eğitim Durumu Değişkeni ANOVA Sonucu.....	86
Tablo 3.21	: Eğitim Kurumu Değişkenine Göre Yıldırıcı Davranış Anketi Puanları	86
Tablo 3.22	: Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemleri ile Eğitim Kurumu Değişkeni ANOVA Sonucu.....	86
Tablo 3.23	: Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemleri ile İş Doyumu Arasındaki Korelasyon.....	87

KISALTMALAR

ANOVA	: Tek Yönlü Varyans Analizi
vd.	: Ve diğerleri
F	: Frekans
R	: Korelasyon Katsayısı
Sig. (P)	: Anlamlılık Düzeyi
St.sapma	: Standart Sapma
%	: Yüzdeler
T	: Hesaplanan t Değeri
H	: Hipotez
Diğ.	: Diğerleri
N	: Katılan Sayısı
Df.	: Serbestlik Derecesi
SPSS	: Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paket Programı (Statistical Package for the Social Sciences)
Orta.	: Ortalama
<	: Küçüktür
>	: Büyüktür
p	: Anlamlılık Derecesi
Y.D1	: Örgüt etkinliklerinde aktif görevler almamanın engellenmesi
Y.D2	: Kişisel ve mesleki gelişim sağlayabilecek etkinliklere katılmama izin verilmemesi
Y.D3	: Sözünün kesilmesi
Y.D4	: Başkalarının yanında yüksek sesle azarlanması
Y.D5	: Yaptığı işlerin haksızca eleştirilmesi
Y.D6	: Mağdurun başarılarının küçümsenmesi
Y.D7	: Telefonla gereksiz yere veya kasıtlı aranarak rahatsız edilmesi
Y.D8	: Telefonla gereksiz yere veya kasıtlı aranarak rahatsız edilmesi
Y.D9	: Yazılı tehditlerde bulunulması
Y.D10	: Jestler, bakışlar ve imalar yoluyla, iletişim kurulmasının engellenmesi
Y.D11	: Gelen telefonların haber verilmemesi gibi, başkalarının kendisine ulaşmamasının engellenmesi
Y.D12	: Kendisiyle konuşulmaması
Y.D13	: Yönetici ile görüşmesinin engellenmesi
Y.D14	: Serbest ortamlarda (kantin gibi) yanına kimsenin oturmaması
Y.D15	: Meslektaşlarıyla iletişim kurulmasının engellenmesi
Y.D16	: Ortama girdiğinde konuşmanın kesilmesi veya konunun değiştirilmesi
Y.D17	: İş dışı toplantı veya sosyal faaliyetlerden dışlanması
Y.D18	: Herhangi bir ortamda “yokmuş” gibi davranılması

- Y.D19** : Özgüvenini ve itibarını olumsuz etkilen bir iş yapmaya zorlanması
- Y.D20** : Değer vermenin yağcılık, kıyakçılık olarak değerlendirilmesi
- Y.D21** : İşle ilgili aldığı kararların yanlışmış gibi sorgulanması
- Y.D22** : Verilen görevlerde kendisine güvenilmeyerek, işin her aşamasının takip edilmesi
- Y.D23** : İftira atılması
- Y.D24** : Hakkında dedikodu çıkarılması
- Y.D25** : Güvenilmez olduğunun ima edilmesi
- Y.D26** : Kendisinin bulunmadığı ortamlarda başkalarına kötülenmesi
- Y.D27** : Başkaları tarafından yapılan hatalarda sorumlu tutulması
- Y.D28** : Eşinin mesleği ile ilgili imalarda bulunulması
- Y.D29** : Onur kırıcı isimlerle /lakaplarla anılması
- Y.D30** : Özel yaşamıyla alay edilmesi
- Y.D31** : Doğum yeri/bölgesi ile alay edilmesi
- Y.D32** : Onur kırıcı Şakalar yapılması
- Y.D33** : Başkalarının önünde gülünç duruma düşürülmeye çalışılması
- Y.D34** : Aptal konumuna düşürülmeye çalışılması
- Y.D35** : Kurumdan alınan ve hoşça gitmeyen kararların sorumlusu kendisiymiş gibi gösterilmesi
- Y.D36** : Psikolojik sorunları varmış gibi gösterilmeye çalışılması
- Y.D37** : Psikiyatrik tedavi alma ihtiyacı hissettirilmesi
- Y.D38** : Tutarsız olmakla suçlanması
- Y.D39** : Bir özrüyle alay edilmesi
- Y.D40** : Yürüyüşünün, jestlerinin veya sesinin taklit edilmesi
- Y.D41** : Disiplin kurallarının uygulanmasında aleyhine ayrımcılık yapılması
- Y.D42** : Geçersiz nedenlerle sözlü olarak uyarılması
- Y.D43** : Başkalarının yapmak istemediği işlerle görevlendirilmesi
- Y.D44** : Verilen görevler için gerçekçi olmayan bitirme süresi verilmesi
- Y.D45** : Başarısızlıkla sonuçlanma olasılığı yüksek işlerde görevlendirilmesi
- Y.D46** : Verilen görevin haber verilmeden değiştirilmesi veya geri alınması
- Y.D47** : Aşırı iş yükü altına sokulması
- Y.D48** : Fiziksel Şiddet tehditleri edilmesi
- Y.D49** : Mali yük getirecek biçimde eşyalarına, arabasına vs. zarar verilmesi
- Y.D50** : Bulunduğu ortamın fiziksel olarak (sigara dumanı vb.) rahatsız edici hale getirilmesi
- Y.D51** : Gözünü korkutma amacıyla hafif Şiddet uygulanması
- Y.D52** : Geçerken kendisine fiziksel olarak çarpılması ve olayın kazara olduğu izlenimi verilmesi
- Y.D53** : Herhangi bir yerine fiziksel yönden zarar verilmesi
- E.D** : Eğitim durumu

ÖZET

OKULÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNİN KARŞILAŞTIKLARI PSİKOLOJİK YILDIRMA DAVRANIŞLARI (MOBBING) VE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ (ADİYAMAN İLİ ÖRNEĞİ)

KAYA, Hasan

Yüksek Lisans, İşletme Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Hüseyin TAŞAR

Eylül 2014, 122 Sayfa

Araştırmanın evrenini, anaokulu ve okul öncesi Adıyaman merkez ilçesindeki öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklem olarak, Adıyaman devlet okullarında görev yapan gönüllü 110'su bayan, 20'si erkek 130 öğretmenden oluşturmaktadır.

Araştırmada, anaokulu ve okul öncesinde çalışan öğretmenlerin karşılaştıkları yıldırıcı davranışların (Mobbing) iş doyumunu arasındaki etkisi ve bazı değişkenler (cinsiyet, yaş, kıdem, eğitim düzeyi, medeni durum ve çalıştığı eğitim kurumu) ile ilişkisi incelenmiştir. Birinci anket, öğretmenlerin özelliklerine ilişkin kişisel bilgilerin alındığı kişiler bilgi formundan oluşmaktadır. İkinci anket yıldırıcı davranış ölçeği oluşmakta üçüncü ankette ise iş doyumunu anketi kişilere verilerek, ölçek sonuçları toplandıktan sonra veriler SPSS v20.0 istatistik programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Verilerin analizinde Bağımsız Değişkenli t Testi, (ANOVA) ve Pearson Korelasyon Analizi ve Güvenirlilik analizi kullanılmıştır. Analizlerde anlamlılık için minimum değer 0.05 olarak alınarak, elde edilen neticeler istatistikî ve mantıksal yorumlar yapılmıştır.

İstatistiksel olarak anaokulu ve okul öncesi öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemleri, yıldırıcı davranışlar anketi puanlarına göre yaş, medeni durum, kıdem, görev yapılan okul türü değişkenlerine göre anlamlı bir fark görülmemiştir.

Yıldırma eylemleri ile iş doyumunu arasında çok düşük düzeyde de olsa korelasyon sonuçlarına göre anlamlı bir ilişki olduğu, görülmekle birlikte yıldırıcı davranışlara maruz kalan öğretmenler arasında yapılan, analiz sonuçlarına bakıldığında ise yıldırıcı davranış ölçeği sonuçları ile öğretmenlerin cinsiyetleri, eğitim durumu arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Araştırmanın bulguları ve sonuçları doğrultusunda araştırmacılara önerilerde bulunularak bundan sonraki çalışmalar için araştırmacılara öneriler geliştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Yıldırıcı Davranış, İş Doyumu/İş Tatmini

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND MOBBING BEHAVIOURS THAT THE PRE-SCHOOL TEACHERS ENCOUNTER (ADIYAMAN SAMPLE)

KAYA, Hasan

Master, Department of Management

Thesis Supervisor: PhD Assistant Professor Hüseyin TAŞAR

Sep 2014, 122 pages

The universe of study consists of kindergarten and pre-school teachers. Sampling constitutes 110 female and 20 male teachers, 130 teachers in, who are working in state schools in Adiyaman center and are selected at random.

In the study; the effect of mobbing acts, which kindergarten and pre-school teachers encounter, on their job satisfaction and its relationship with some variables (gender, age, seniority, etc.) have been examined. The first survey consists of an information sheet which includes personal information concerning the characteristics of teachers. The second survey includes mobbing behavior scale, and third survey includes job satisfaction scale. After collecting the information, of SPSS v20.0 statistical package.

Data were analyzed by t test for independent variables (ANOVA) and Pearson's correlation analysis and reliability analysis were used. Minimum critical value for significance was taken as 0.05, statistical and logical comments were made.

That the kindergarten and pre-school teacher were subjected to have not statistically shown a significant difference in terms of the variables of age, marital status, seniority, type of the school. In addition, a meaningful relation between mobbing and job satisfaction has been found according to the correlation results.

However, when results of the statistical analysis carried out among the teachers subjected to mobbing behaviours are considered, a significant relationship has been found between gender and education level of teachers and mobbing behaviour scale.

Under the light of the findings and results of the study, some proposals and recommendations have been made to the researchers for further studies.

Key Words: Mobbing, intimidating behaviour, job satisfaction.

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Elton Mayo ve arkadaşları tarafından yapılan Hawthorne deneyleri sonucunda, insanı makine olarak ele alan klasik yönetim teorilerinin yerini neo-klasik yönetim teorileri almıştır. Neo-klasik yönetim teorileri ile insanın sosyal yönü dikkate alınmaya başlanmış, psikolojik ve sosyal faktörlerin çalışanları güdülemede ne kadar önemli olduğu ortaya konmuştur. O zamandan bu zamana kadar geliştirilen bütün yönetim teorileri ve insan gücü faktörü değişik açılardan önemle ele alınmıştır. Özellikle rekabet şartlarının gittikçe ağırlaştığı günümüz piyasa şartlarında bir örgütün uzun vadede hayatını devam ettirmesi, o örgütün verimliliğine bağlıdır. Her ne kadar teknoloji gelişse de ve birçok üretim ve pazarlama yöntemleri değişse de, bunları kullanan insan olduğu için kaliteli işgücünün önemi hiçbir zaman azalmamakta, hatta artmaktadır.

Kişilerin hayatlarını sürdürebilmesi için, toplum ve kendileri için üreterek veya hizmet sunarak ücret olarak adlandırılan değere sahip olurlar. Ekonomik yönden durumu iyi olmayan kişiler başka insanların emrinin altında çalışmak zorunda olabilirler. Örgütler, sosyal ilişkiler ağını barındıran sistemlerdir. İş görenlerin birbiri ile ve yöneticileri ile olan iş ilişkileri sosyal ilişkilerini oluşturmaktadır. Günün büyük bir kısmını işyerinde geçiren bir çalışanın sosyal ortamdaki etkilenmemesi mümkün değildir. Bu ilişkiler çalışanların doyum, moral ve verimliliklerinde etkili olmaktadır (Okan, 2010:1). Kitle iletişimi ve taşıma araçlarındaki gelişmeler, toplumlar arası rekabeti de beraberinde getirmiştir. Bu gelişmeler sayesinde, üretilen mal ve hizmetlerin kalitesi kısa süre içerisinde dünyanın dört bir yanına yayılmış, dışarıdan gelen mal veya hizmetlerin kalitesiyle tanışan insanlar, içerisinde bulunduğu çevreden de aynı kaliteyi istemeye başlamışlardır. Bu yaklaşım, zamanla mevcut yönetimleri standartları

daha yüksek mal ve hizmet üretmek zorunda bırakmıştır (Taşar,2009:1).

İşyerinde çalışanlar arasındaki sosyal ilişkiler olumlu olduğu yerlerde çalışanların işe bağlılığı da olumlu yönde artmaktadır. Bunun tersi durumda ise çalışma şartlarının zor olduğu, sosyal ilişkilerin zayıf olduğu işyerlerinde çalışanlar birtakım olumsuz davranışlara maruz kalmakta, bu da işe bağlılığı olumsuz yönde etkilemektedir. Bu olumsuz davranışlara da mobbing ya da yıldırıcı davranış denilmektedir. Mobbing; insanı yıpratıcı, verimliliğinin düşüren hatta tüketen bir olgu olarak çalışma hayatına girmiştir. Mobbingin çalışan, örgüt ve toplum için ne kadar vahim neticeler getirdiği görülmekte, bu nedenle her geçen gün mobbing hakkındaki çalışmalar artmaktadır. Mobbingin boyutları dikkate alındığında, bu konunun istisnai veya marjinal bir konu olmadığı, her geçen gün bütün örgütlerin bu olguyla yüzleşmek zorunda kaldığı görülmektedir.

Altuntaş (2010) mobbingin dünyadaki boyutlarını şöyle özetlemektedir: 1998 yılında Di Martino ve Chappel tarafından yayınlanan uluslararası çalışma örgütü ifadelerine göre, 1996 senesinde AB'ye üye, farklı 15 devlette yapılan 15800 müzakerenin neticeleri evvelki sene dâhilinde iş görenlerin, % 2'sinin (3 milyon iş gören) cinsel tacize, % 4'ünün (6 milyon iş gören) fiziksel şiddete ve % 8'inin (12 milyona çalışan) yıldırılmaya uğradığı gözlemlenmektedir.

Yıldırmanın en çok mahalli idarelerinde, devlet dairelerinde, idareciler ve iş görenler arasında, terbiye ve sanayi dallarında, yaşandığı görülmüştür. Eğitim sektöründen, belediyelerden, kamudan ve sağlık sektöründen elde edilen nitel ve nicel sonuçlara göre yıldırma en çok bu alanlarda çalışanlar arasında görülmüştür. Bu alanlarda müşteri ilişkisi söz konusu değildir. Bu örgütlerde çalışanların çıkar çatışmaları yıldırılmaya kolayca yol açmaktadır (Toker, 2008: 13).

Mobbing, İskandinav ülkelerinde bir cürüm sayılarak doğrudan kanunda kendine yer bulmaktadır. Mobbing, 1994 senesinde İsveç'te yayınlanan kanun ile suç sayılmıştır. Bu kanun İşin Güvenliği ve İşçi Sağlığı Kanunudur. Psikolojik şiddet 2000 yılında Finlandiya'da kanunda bulunan İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı Kanuna da eklenmiştir.

Mobbing olgusunun Almanya'da yasal düzeyde tanımlanmasında sendikaların çalışmalarının etkili olduğunu görülmüştür. Mobbing daha ileri bir boyuta taşınmış, çalışma antlaşmalarına yıldırmanın toplu iş sözleşmesinin ihlali olduğu üzerine şartlar dahil edilmiştir. Mobbing kurbanı Almanya'da emekliliğini önceden talep

edebilmektedir. Almanya’da yıldırma hususuna dikkat çekecek etkili bir emsal kurumlarda bulunan mobbing departmanlarıdır. Örneğin; Volkswagen de iş görenler yaşadıkları psikolojik baskı durumunda ilgili departmana derdini anlatabilmekte, hatta bu baskıyı mobbingi uygulayanı işinden etmeyi bile isteyebilmektedir. Çalışanların mobbing konusundaki hakları iş antlaşmalarında da vardır (Tınaz, 2006:52).

İsveç’te bulunan yıldırıcı davranış kliniğinde Leymann’ın yaptığı uğraşlara göre iş gören kişilerin toplam % 3,5’i çalışma hayatında mobbinge uğramaktadır. Her sene yeni işe başlayan 120.000 kişinin mobbinge uğradığı, yaklaşık otuz sene çalışan birinin mobbinge uğrama olasılığının %25 olduğunu dile getirmektedir.

Mobbing mağdurları arasında bay ve bayan ayırımı yoktur. Her iki cins de mobbinge uğramaktadır. Bay mağdurların çoğu baylarca, bayanların da bayanlarca baskıya maruz kaldığı araştırmacılar tarafından kanıtlanmıştır. Bazen iş yaşamında idareci ve işveren pozisyonundaki baylar, bayanları taciz ettikleri ve tacizcilerin daha çok baylardan oluştuğu söylenebilir (Leymann, 2006).

Diğer bir çalışmaya göre bayların sayısının fazla olduğu işletmelerde bayan sayısının fazla olduğu işletmelere göre mobbingin daha fazla görülmesi, psikolojik tacizin ortaya konulmasında bayların bayanlara göre daha ileride olduğu anlaşılmaktadır (Altuntaş, 2010:2998-2999).

1.1 Mobbing

Mobbing’in tanımı, genelde çalışma hayatında belirli bir müddet süren ve süreli olarak oluşan bir proses olarak anlatılmaktadır (Koçak ve Hayran,2011:1109). Kelimenin anlamına yoğunlaştığımızda, bu kavram yuvalarını saldırganlardan korumak ve yuvasına zarar verecek şeyin çevresinde uçan kuşların hareketlerini tasvir etmek için, 19. yy. da ilk defa biyologlarca söylenen İngilizce bir terimdir, mobbing. Bu terim 1960’larda, hayvanların hareketlerini gözlemleyen sosyal psikolog Konrad Lorenz tarafından, küçük hayvanların daha kuvvetli ve tek bir hayvana topluca yüklenerek oradan ıraklaştırması veya kuşlar içinde aynı kuluçkadan çıkan birlikte yaşayan kuşların kuluçkadaki en zayıfını su ve yemden ırak tutması, dışlaması, dışlanan kuşun belli bir zaman sonra bayağı bir zayıflaması ve belli bir süre sonra da diğer kuşlar tarafından güç kullanılarak öldürülmesi ve kuluçkanın, grubun dışına atılması halini anlatmak için söylendiği görülmektedir

(Tınaz, 2006: 12). Mobbing kavramı ilk defa iş hayatında ise, 1980'li senelerde İsveç'te ikamet eden Alman çalışma psikoloğu Heinz Leymann tarafından, bir işletmede iş görenler içerisinde birbirine yakın, düşmanca uzun periyotlu ve saldırgan hareketlerin olduğuna dair yaptığı tespitlerin neticesinde kullanılmıştır (Tınaz, 2006:12).1980'li yıllardan sonra toplumda meydana gelen değişikliklerle birlikte sosyal, yapısal ve ekonomik değişimler, mobbinge neden olan toplumsal ve örgütsel nedenlerin baskısını fazlalaştırmıştır. Globalleşme manasında çetin yarış, farklı farklı imalat biçimleri, işgücünün kollara ayrılması ve örgüt işleyişlerinin zayıf olması, organizasyonlarda iş görenler arası yarışı önemli seviyeye çıkartmaktadır. Bunlarda gerek iş görenlerin, gerekse kurum olarak işletmeye gözdağı veren mobbinge meylin daha da fazlalaşmasına neden olmuştur (Palaz vd., 2008: 43). Diyebiliriz ki çalışma ortamında mobbinge ilgi uyandırmada en büyük hamle, Almanya'da 1992'de Leymann'ın çabasıyla, ilk mobbing kliniği faaliyete girmesidir. 2004'te Westhues, üniversitelerde yıldırmanı araştıran bir kitap yazmıştır. Bu kitapta üniversite gibi saygın kurumlarda da öğretim görevlileri arasında yıldırmanın yaşandığını örneklerle ortaya koymuştur. İşyerinde psikolojik taciz Türkiye'de 2000'li yılların başlarında ele alınmış, ilk uygulamalar daha ziyada kavramsal kapsamda kalmıştır. Lakin nihai dönemlerde bu problemle alakalı ampirik çalışma adedinde yükseliş olması anlamlıdır (Palaz vd., 2008:44).

1.1.1 Mobbing Tanımı

Leymann mobbingi; çalışma hayatında bazı kişi veya kişilerce sıklıkla yalnız bir kişiye sitemli bir şekilde yapılan düşmanca hareket ya da gayri ahlaki konuşma biçimi ile mağduru müdafaasız bırakıp sürekli psikolojik baskı altına alarak bireyi dışlanmak biçiminde tanımlamıştır (Akt.: Altuntaş, 2010:2996).

Tınaz'a (2006) göre ise mobbing, işyerinde diğer çalışanlar veya işverenler tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan bir çeşit psikolojik terördür. Kavram, çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamlar içermektedir (Tınaz, 2006a:14).

Leymann'a göre mobbingde kurban sistematik, damgalayıcı ve küçük düşürücü bir sürece ve medeni haklarının tecavüzüne maruz kalır (<http://www.leymann.se>).

Bazı dillerde bullying olarak da kabul görmesine rağmen, Leymann mobbingi bullyingden farklı manada kullandığını, bullyingin okullardaki çocuklar arasında yaygın olduğunu ve fiziksel saldırganlık ve şiddet de içerdiğini belirtmiştir. Oysaki mobbing çok yönlü ve ileri seviyeli bir takım tavırları, mesela kurbanı sosyal olarak tecrit etmek gibi davranışları içerir. Bu nedenle okullarda öğrenciler arasındaki zorbalık için bullying terimini, işyerinde yetişkinler arasında olan davranışlar için mobbing teriminin korunmasını uygun görmektedir (www.leymann.se).

Çobanoğlu (2005), “ İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri ” adlı kitabında psikolojik tacizi bir çeşit psikolojik terör olarak adlandırmıştır. Psikolojik tacizi duygusal bir saldırı, hedefininse örgütteki birey yâda bireyler üzerinde düzenli baskı yapmak şeklinde, ahlakdışı yaklaşımlarla kişileri işe karşı soğutarak, psikolojik olarak bitirmesi, işi bıraktırma psikolojisi olarak ifade etmiştir (Çobanoğlu, 2005:23).

Dökmen ise mobbingi şu şekilde açıklamıştır. Herhangi bir örgütte, bir sitede veya bir mahallede beraber yaşayan bir zümrenin, ufak tefek bazı farklılıklarından dolayı (bu farklılıklar ille de kötü birtakım farklılıklar olacak değildir), grubun içindeki bir şahsı, bilerek veya bilmeyerek kurban seçmesi ve o kişiyi işe yaramayan, huysuz, kimseyle geçinemeyen biri olarak bilinç altına yerleştirmesi, bu bireyi sanki gerçekte de bu olumsuz vasıflarının olduğunu empoze etmesi bu psikoloji sonucunda kişinin fiziksel ve psikolojik olarak yıpranması olarak ifade etmektedir (Dökmen, 2005:66-80).

Psikolog Işın Akın tarafından, işyerinde zorbalık incelenmiş ve ülkemizde psikolojik taciz mağdurlarının Avrupalılara nispeten çok daha yüksek olduğu, bunun nedenin ise yönetimin yıldırma, sindirme, aşağılama, bezdiri, hakaret yöntemiyle çalışanı işinden ayırma biçimi olarak algılamasıdır (Arpacıoğlu, 2003:25).

Mobbing üzerinde çalışan akademisyenler ve araştırmacı yazarlar birbirinden farklı terimler kullanırken aynı zamanda farklı tanımlamalar da yapmaktadırlar. Aşağıdaki tabloda yer verilen bu tanımlamalardan bazıları birbirleriyle paralellik göstermekte, bazıları ise yakın anlamlar taşımaktadır.

Tablo 1.1: Yıldıma eylemleri kavramına ilişkin çalışan araştırmacıların önerdikleri kavram ve tanımlar (Einarsen, S. (2000). Harrasment and Bullying at Work: A Review of the Scandinavian Approach, Aggression and Violent Behaviour, 5 (4), s.379-401 (Aktaran, Okan:2010:4-5).

Brodsky (1976)	Taciz (Harrassment)	Kişiye zulüm etmek, yıpratmak ve mani olmak için tekrarlı ve daimi bir şekilde yapılan ve neticesinde bireyin korkması, sinirlenmesi, tahrik olması, tükenmesi ve bıkması ile neticelenmesi durumların bütünü
Thylefors (1987)	Günah keçisi (Scapegoating)	Bir ya da birden çokça insanın belli bir müddet süresince bir ya da daha çok insan tarafından istenilmeyen hareketlere uğraması
athiesen, Raknes & Rrokkum (1989)	Taciz (Mobbing)	Bir ya da birden çokça insanın çalışma ortamında var olan bir ya da çok sayıda insan için, bir müddette sürekli yaptıkları negatif hareketler
Leymann (1996)	Taciz ve Psikolojik Terör (Mobbing & Psychological Terror)	Bir ya da birden çokça insanın bir veya daha çok insan tarafından, her gün veya üç beş ay boyunca sistemli bir şekilde duygusal taraftan yaralayıcı hareketlere uğraması
Kile (1990a)	Sağlığı Tehlikeye Atan Liderlik (Health Endangering Leadership)	İdareci tarafından uzun bir müddet boyunca yapılan zorbaca ve düşmanca hareketler
Wilson (1991)	iş Yeri Travması (Workplace trauma)	İş görenin kendi şahsiyetinin iş arkadaşları ve idareciler tarafından bilinçli olarak yapıldığını varsaydığı varsayım neticesinde iş görenin psikolojisinin gerçekten bitmesi durumu
Vartia (1993)	Taciz (Harassment)	Çalışma ortamından seçilen kişinin bir veya daha çok iş gören tarafından bir müddette devamlı negatif hareketlere maruz kalması
Ashforth (1994)	Adi zorbalık (Petty tyranny)	İdareci erkini, birlikte çalıştığı işçilere keyfince ve kendi saygınlığını artırıcı şekilde kullanması

1.1.2 Mobbing Davranışların Nedenleri

İş yerinde psikolojik taciz, tek bir sebebe bağlanmayacak kadar karışıktır. Psikolojik tacizin nedenleri bireysel etkenler ve dış etkenler olarak ikiye ayrılmakta, tacizi yapanların ve taciz mağdurunun psikolojisi ve kişilik özellikleri, kişisel etkenler biçiminde yorumlanırken, örgüt kültürü, organizasyon yapısı, işletmedeki kargaşalar, toplumca benimsenen değer ve kurallar ise dışsal faktörler olarak ele alınmaktadır. Bütün bu faktörler, çoğu zaman tek başlarına olmasa da birbirleriyle

etkileşim halinde psikolojik tacizin ortaya çıkmasına ve belki de devam etmesine neden olabilmektedirler (Güngör, 2008:120).

Çalışma hayatında genel olarak psikolojik tacizin sebeplerini açıklamaya çalışırken psikolojik tacizi uygulayanın ve yapmış olduğu fiillerin esas alınması gerektiğini düşünürüz. Lakin tacizi uygulayanın psikolojisi ile ilgili herhangi bir deney olmamakla birlikte; genel olarak mobbingi uygulayan tacizciyi o psikolojiye yönlendiren esas nedenlerin ilk sıralarında hissi akıldan geri kalma, cesaretsizlik, insanca ve ahlaki normlardan irak durumlar gibi etkenler ile açıklanabilir. Psikolojik tacize başvuranların genellikle kendi noksanlıkları, hataları, kusurları, üzüntü ve ehemmiyetsizliklerini, beceriksizliğini ve diğer bir kişiyi hafife alma istemeleri gibi nedenlerden kaynaklandığı söylenebilir (Baltas, 2003:35).

Bu noktada Leymann'da insanların kendi eksikliklerinin telafisini sağlamak için psikolojik tacize başladıklarını ve böyle bir savunma mekanizmasına başvurduklarını belirtmiştir. Leymann'a göre tacizciler, isimleri ve mevkileri için hissettikleri tehlike ve güvensizlik nedeniyle kurbanlarını alçaltıcı hareketlere maruz bırakmaktadırlar (Leyman, 1993).

Psikolojik tacizin nedenleri, işyerinde psikolojik tacizin mağduru açısından incelendiğinde, bu tacize maruz kalanların ortak bir takım özellikleri olup olmadığı konusunda yapılan araştırmalar sonucunda; mağdurların duygusal yönden oldukça başarılı, zeki, faydalı, üretken, kendisini işe adanmış, idealist, işini mükemmel yapan, işin ilkeleri ve prensipleri sağlam, yumuşak başlı ve yetenekli insanlar oldukları ortaya konmuştur (Gün, 2009:73).

İş yaşamında psikolojik taciz olgusunda mağduru oynayacak ya da mobbing arzulayacak bir profil yoktur, ancak çalışma hayatında dört farklı kişilikteki birey mobbing mağduru olma tehlikesiyle yüz yüzedir. Bunlar yalnız kişiler, örneğin erkeklerin çok olduğu ofiste tek çalışan bayan ya da bayanların fazla bulunduğu ortamda bir bay olmak, diğerlerinden farklı diğerleriyle kaynaşamayan, diğerlerinden farklı tarzlarda giyinen yani diğerlerinden farklı ve azınlıkta bulunan şahsın psikolojik tacize rastlama ihtimali fazladır. Yine aynı şekilde işinde başarılı kişiler ve de yeni gelen kişiler de psikolojik tacize uğrayabilirler (Tımaz, 2006).

Psikolojik taciz, kafa bulma, hakaret etme, kişinin söyledikleri arasında tutarsızlık olduğunun ima edilmesi, yalancılık, iftira, çalışma arkadaşları ile

iletişimin kesilmesi bireyin yalan söylediğinin işaretlenmesi, dalga geçilmesi, kişi konusunda birtakım söylentilerin ortaya atılması gibi birçok davranış şeklinde görülebilir. Psikolojik tacize uğrayan bir kişi, aynı ulustan olanların yoğun olduğu bir işletmede farklı ulustan bir kişi olabilir. Bu kişi farklı şekilde takılan, konuşan, inanan birisi de mümkündür. Örneğin, bekarların olmadığı bir işyerindeki yalnız bekar ya da sadece evlilerin olduğu bir işyerindeki tek bekar olmak yıldırma eylemi ile karşı karaya kalmak için yeterli bir sebep olabilir. İşyerinde yıldırma eylemleri işbirliğinden mahrum kalma ve bilginin akmasını etkileyen birtakım arbededen meydana gelebilir (Cemaloğlu ve Ertürk, 2007:345-365).

1.1.3 Mobbingin Süreç Aşamaları

Leymann (1990,1996)'a mobbingi, tek ya da birden fazla birey tarafından başka bir bireye yönelerek, düzenli bir biçimde düşmancasına ve gayri ahlaki bir haberleşme kurarak yapılan bir çeşit ruhsal bir terörizmdir. Psikolojik çöküntü içerisinde olan birey durumdaki kişi müdafaasız ve biçare bir biçimde kenara atılır ve devamlılık arz eden mobbing; (psikolojik şiddet) hareketlerine maruz kalır (Akt.: Yavuz, 2007:8).

Leymann psikolojik şiddet sürecinde beş basamaktan ve beş basamağın kapsamını da açıklamıştır. Psikolojik şiddet süreçlerinde genel olarak basamaklar şöyledir (Akt.: Altuntaş, 2010:300):

1. Kritik olaylar
2. Saldırgan eylemler
3. Yönetimin devreye girmesi
4. Dışlama-damgalama
5. İşine son verilme

1.1.3.1 Kritik olaylar

Genelde ateşleyici öge bir çatışmadır. Fakat olayı psikolojik tacize döndüren ögenin ne olduğu araştırmalarca tam olarak belirlenememiştir (Leymann, 1996). Bu aşamada ateşleyici ciddi bir hadisenin vuku bulması, bir karmaşanın meydana gelmesi durumu vardır. Bundan dolayı Mobbing (Psikolojik Şiddet) kimi zaman yükselmiş bir karmaşa şeklinde hissedilebilir. Bu devrede olgu henüz Mobbing

(Psikolojik Şiddet) haline gelmemiştir. Fakat gösterilen bu hareketler, az bir zaman sonra mobbing (psikolojik şiddet) hareketine dönebilir. Bu aşama da psikolojik şiddet kurbanı, herhangi bir ruhsal ya da veya fiziki bir huzursuzluk algılamayabilir, başka bir ifade ile mobbing (psikolojik şiddet) daha yoktur (Yavuz, 2007:26). Bu durumda yıldırma tetikleyici bir olay vardır, henüz yıldırma yoktur ancak bu anlaşmazlığın yıldırma dönüşme ihtimali vardır. Bu aşamada mağdur psikolojik ve fizyolojik rahatsızlıklar hissetmeyebilir (Bingöl, 2007:22).

1.1.3.2 Saldırgan eylemler

Sadece tek sefere özgü yapılan negatif davranışlar daima psikolojik şiddet manasına gelmemektedir. Lakin bu ruhsal taarruzlar üst üste ve sistemli bir duruma geldiği vakit ve bireyi psikolojik manada saran ve kişiyi bezdirme söz konusu olduğu vakit psikolojik şiddet faal biçimde harekete geçmiş demektir (Leymann, 1996).

Mobbing (psikolojik şiddet) sürecinde oluşan tavırlarının tümünün, bireyi çalışma mekânından uzaklaştırma gayesi ile meydana gelen saldırı teşebbüsleri hareketleridir denilemez. Böyle olmakla beraber, içinde mobbing (psikolojik şiddet) bulunan hareketler, adeta her daim ve uzun bir müddet düşmancasına bir gaye ile süreklilik arz ederse; olağan gündelik iletişimde ortaya çıkan hareketler diye kabullenilebilir. Bu şekilde mobbing ihtiva eden hareketler zamanla şeklini farklılaştırarak bireyi ortamda tek başına bırakıp, cezalandırma biçiminde saldırgan fiillere dönebilir. Psikolojik şiddet eylemlerinin ve ruhsal tecavüzlerin mobbing bileşenlerinin faal hale geldiğinin göstergesidir (Tınaz, 2006: 54). Ancak (Matthiesen,; Einarsen, 2004); çalışmalarında enteresan bir biçimde, mobbingin ilk aşamasının bireyce hissedilmesinin zor olduğuna vurgu yapılmış zorluğuna ve mobbing (psikolojik şiddet)'in duyurulmadan ve sinsî bir şekilde yapıldığı belirtilmiştir. Bu seviyede ise ortaya saldırgan davranışlar yıldırıcı davranış eylemlerinin başladığını göstermektedir. Günlük hayatta saldırı olarak değerlendirilmeyecek bazı davranışlar bir süre sonra mağduru cezalandırıcı olmaya başlar, mağdur hakkında söylenti ve yersiz şikâyetler başlar (Toker, 2006:48-50).

1.1.3.3 Yönetimin devreye girmesi

Bundan evvelki durumlarda meseleyle ilgilenmeyen idare bu durumda ilgilenmeye başlar. Fakat şimdiye kadar etiketlenmiş ve çalışan kişilerin büyük bir kısmı tarafından değişik, kusurlu, ruhsal problemleri varmış gibi damgalanmış bireyi idarenin de kişinin problemleri varmış gibi anlaması muhtemel ve basittir. Çoğu zaman idare zorbalarla beraberdir, meseleyi de negatif taraftan inceler. Bu durumda durumu daha fazla karıştırır (Leymann, 1996).

Örgüt idaresi, sürecin ikinci basamağında doğrudan doğruya yer almamışsa bir evvelki basamakta meydana gelen vaziyete şüpheli ele alabilir. Meseleleri hatalı görüp, hatayı dışlanan mobbing (psikolojik şiddet) kurbanında arama ve sorunu kendi üzerinden atmaya meyledebilir. Böylelikle idare de; meydana gelen bu negatif durumda safını belli eder. Kişinin iş arkadaşları ve örgüt idaresi, bireyin işi ile alakalı ana vasıfları yerine, bireysel özellikleri ile alakalı kusurlar bulma ve bireyi etiketlemek için izahlar ortaya çıkarmaya başlar. Bu durumda örgüt idaresi, önemle üzerinde bulunan “çalışma ortamının psikososyal durumunun kontrolü” mesuliyetini kabul etmeyerek mobbing (psikolojik şiddet)’te yer alır, döngüye katılır (Yavuz, 2007:27).

1.1.3.4 Dışlama-damgalama

Bu seviyede mobbing kurbanı işin ehli kişilerden yardım almaya başlamıştır. Bu seviye ayrıca ilaç kullanımı, hastalık izninin de alınmaya başladığı süreçtir. İşletmede bunlar anıldığı vakit birey konusunda çetin kişi, paranoyak veya deli gibi ifadeler kullanılmaya başlanır. Bu aşama kuvvetli bir ihtimalle işi bırakma veya işine son verilmesi ile neticelenir (Leymann, 1996).

1.1.3.5 İşine son verilme

Çalışma ortamından çıkarıldıktan sonra bireye güvenilmemesi, diğer bir ifade ile bireyin çalışma hayatından çıkarılmasına sebep olan meselelerin önüne geçmekle alakalı hiçbir gayretin sarf edilmemesi neticesinde, bireyin duyduğu ruhsal korku ve bireyi seyreden psikosomatik hastalıklar devam eder, hatta artar. Psikolojik şiddet neticesinde çalışma ortamından çıkarılan kişi üzerindeki sarsıntı, Travma Sonrası Stres Bozukluğunu (TSSB) tetikler (Altuntaş, 2010:3000).

Harold Ege, Leymann'ın dört aşamadan oluşan modelini İtalyan toplum yapısına adapte ederek altı aşamalı bir model oluşturmuştur. Bu gereklilik İtalyan yönetim kültürü ve iş organizasyonunun gerek İskandinav ülkeleri gerekse Almanya'ninkilerden tamamen farklı olmasından doğmuştur (Akt.: Akgeyik vd. 2010: 135-136).

Tablo 1.2: Ege'nin psikolojik taciz aşamaları.

Hedefe Yönelik Çatışma	“0” noktası
Psikolojik Tacizin Başlaması	
Psikosomatik Belirtiler	
Yönetimin Katılımı	
Mağdurun Sağlığının Bozulması	
Çalışma Hayatından Çıkma / Çıkarılma	

Görüldüğü üzere Ege'nin modelinde, Leymann'inkinden farklı olarak “0” noktası yani başlangıç safhası, psikosomatik ilk belirtilerin görüldüğü ve mağdurun sağlığının ciddi bir şekilde bozulduğu safhalar mevcuttur. Sadece İtalyan modelinde bulunan “0” noktası aslında Akdeniz kültürünün hakim olduğu bir çok ülkede de (Türkiye gibi) gözlemlenebilen bir takım özelliklerden kaynaklanır. Bu evreye kadar meydana gelen olaylar ve sergilenen davranışlar çalışanlar tarafından kabul gören ve rutin iş hayatında normal kabul edilen çatışmalardır (Akgeyik ve diğerleri,137). Akgeyik ve diğerlerinin Borgognani'den aktardığına göre; Tipik bir İtalyan işletmesi zaten çatışmacı bir ortama sahip olduğundan, ilk evrelerde meydana gelen çatışmalar doğrudan psikolojik taciz olarak algılanmaz ancak tacizin gelişmesi için elverişli bir ortam yaratır (Akt.: Akgeyik vd. 2010: 135-136).

Psikosomatik ilk belirtilerin görüldüğü üçüncü yani, mağdurun tacizkar davranışların farkına vardığı safha Ege'ye göre çok önemlidir. Mağdur bu safhada söz konusu davranışlara tepki vermeye başlar ve bu davranışları önlemeye yönelik girişimlerde bulunur (Akt.: Akgeyik vd. 2010: 137). Durumun yönetime bu çoğu zaman personel birimleri olmaktadır bildirilmesiyle birlikte, personel biriminin yanlış değerlendirmeleri sonucunda taciz vakası tüm çalışanlar tarafından öğrenilir. Sağlığı bozulan mağdur, psikolojik taciz davranışlarından etkilenmesinin yanı sıra personel biriminin mağdurun bakış açısına göre haksız davranışları da onu olumsuz

etkiler ve böylece beşinci safhaya geçilmiş olur (Akt.: Akgeyik vd. 2010: 137). Bu safhada sağlığı iyice bozulan mağdur, ya istifa eder, ya iş yapamaz hale geldiğinden veya kurum için bir problem kaynağına dönüşmüş olduğundan işten çıkarılır ya da emekliye sevk edilir. Nadiren de olsa istenmeyen birtakım başka sonuçlar da ortaya çıkabilir; intihar ya da cinayet gibi (Akt.: Akgeyik vd. 2010: 135-136).

1.1.4 Mobbing Çeşitleri

Mobbing duruma istinaden dikey ve yatay olarak uygulanabilmektedir. Yani hem üst yöneticiler altında çalışanlarına, hem de denk seviyede olan üniteler bir birine psikolojik şiddette bulunabilir. Örgütün hiyerarşik üniteleri çoksa psikolojik şiddet uygulamaları ekseriyet dikey, hiyerarşi daha az ise psikolojik şiddet hareketleri de daha fazla yatay biçimdedir.

Mobbing (psikolojik şiddet) işletme içerisinde dikey ya da yatay şekilde uygulanabilir. Dikey ya da “hiyerarşik mobbing (psikolojik şiddet)”te üst yöneticiler altında çalışanlarına veya astlar üstlerine Mobbing (Psikolojik şiddet) uygular. Yatay mobbingte ise, karşılıklı kurmay-fonksiyonel etkileşim içerisinde yer alan denklemler uyguladığı türdür (Yavuz, 2007:42).

1.1.4.1 Dikey mobbing

Psikolojik taciz daha ziyade dikey hiyerarşik bağlantı etrafında meydana gelir. Bu bağlamda kişilerden birisi üst iken öbürüde onun emrinde çalışan bir ast durumundadır. Üst–ast münasebeti sonucunda mobbingin şekli yukarıdan aşağı (üstten asta) bir biçimde olabileceği gibi az da olsa şiddetin aşağıdan yukarı (asttan üste) doğru da olabilir. Datalar mobbingin daha çok üstten kaynaklandığını vermektedir (Akgeyik vd. 2010: 125).Dikey mobbingin yaygın ve bilinen sebepleri şöyle özetlenebilir:

1. Toplumsal imaja gözdağı verilmesi (üstten yetenekli astın olması),
2. Yaş farkı ((üstten genç bir astın olması),
3. İltimas (iltimas gösterilen birey üstse, dilediği bütün şeyleri yapma erkini kendinde hissetmesi durumu),
4. Siyasi veya fikirsel sebepler (astın üstüyle zıt görüşte olması) (Yavuz, 2007:43).

Tınaz (2006)'a göre; yukarıdan aşağıya mobbingin en yaygın ve en bilinen nedenleri şunlardır:

Sosyal İmajın Tehdit Edilmesi: Üstünden çok emek harcayan bir kişi ve daha zeki bir alt çalışanın olması durumunda meydana gelir. Üst, tüm biçimlerde astın iş görmesine mani olma, faaliyetlerini de kısıtlamaya çalışır. Üst, şahsına bir kurban seçmişse kolay bir pozisyonda iş gören kişiyi seçmişse, sürekli daha ziyade iş ister. Astı uyuşukluk ya da ağırlıkla yaftalar. Fakat kendine güven bir şekilde iş gören; farklılığı, başarısını işlerinde ispatlayan diğer bir bireye beslediği hasutluk ve tahammülsüzlük sebebiyle sinsi planlamalar yapabilir. Mesela bir kamu kurumunda müdür bir memurun yaptığı işi sahiplenmesi ve bunu da dışarıya kendi başarısı gibi göstermeye çalışması. Çekememezlik, hasutluk ve kıskançlık, tarihsel değişim ayrı tutmayarak birey psikolojisine daha çok hakim hisleri olduğundan, bundan dolayı oluşan mobbing, tüm kültürdeki örgütlerde vardır. Lakin Türklerde yapılan işin niteliğinden ziyade, işin şekline ehemmiyet gösteren ve özellikle amir pozisyonundaki bireylerin hedefine varmak için her türlü usulü şahsına verilmiş bir hak olarak algılar. Amir amacına ulaşmak için her yolu denemeye çalışır. Amir kendi imajının sarsılmaması için kurumunda çalışan kişileri ezmeye çalışır.

Yaş farkı: Kendisinden yaşça daha küçük bir astın olması durumunda amir, o kişiyi işletmede şahsi konumu yönünden astı bir gözdağı şeklinde görüp, kendi yerine geçeceği endişesiyle korkabilir. Olumsuz psikoloji ile davranan üst, işletmede daha önemli, olmazsa olmaz birisi olduğunu ispat etmek gayesi ile kendinden yaşça küçük altını yönelik psikolojik taciz aşamasını geçebilir. Bu durumun tersinin olması da ihtimal dâhilindedir. Üst yaşça daha küçük; alt yaşının daha büyük olmasıdır. Böylesi şartlarda üst, kendini yetersiz ve tecrübesiz olarak algılayabilir. Bunun için kompleks yapabilir, karşısındakine amir olduğunu hissettirmek için bir takım tutumlar sergileyebilir.

İltimas: İltimas gösterilen, amir ya da alt da olabilmektedir. İltimas gösterilen, amir pozisyonundaysa, kendisini savunacak kişilerin olacağını biliyordur ve ona göre hareket eder. Gücüne, arkasındakine güvenmektedir ve kendince istediği her şeyi yapabileceğine inanmaktadır. Kişiliği, aklı, çalışkanlığı, hayat tarzı, inancı, düşünceleri ya da birtakım karakteristik şartlarını kendi şahsına benzeyemeyen kendinden alt pozisyonda birisine istediğini yapabilir. Fakat çok bilen olması lazımdır. Psikolojik tacizi başlarken gerisindeki kendisini kollayan o gücü de sürekli

hissetmesi lazımdır. Bunun için astı, amirine düşmanca birtakım hareketlere itebilmek ve adete aralarında herhangi bir problem bulunmadığı havası oluşturmak, psikolojik tacize başlamak için seçilecek çok zekice bir durumdur. Kimi durumlarda ayrıcalık gösterilen ast olması durumu da vardır. Burada üstün psikolojik taciz yapması için kılıfı doğrusu bulunmaktadır. Astın, var olan işte yetersizliğinden ya da var olan işin ona göre olmadığını, işi hak etmediğini gösterecek tüm hareketleri de sistematik bir şekilde gösterecektir.

Siyasi Sebepler: Siyaset, ayrıcalık ve iltimasların ortaya çıkabilmesi için çok muteber bir sebeptir. Lakin bunun yanında, bir üstün, emrindeki birisine psikolojik tacizde bulunması için çok geçerli muteber sebep bulma hususiyeti de bulundurmaktadır. Hususiyetle üst ve ast, birbirilerine ters ya da düşmanca siyasi fikirlerini aleni olarak göstermişlerse, psikolojik taciz durumunun ortaya çıkması muhtemel bir neticedir. Yine Akdeniz insan yapısının karakterini taşıyan ülkemizde de siyasetin aleni bir şekilde konuşulması, bilinen bir durum olması, politik bir yapının üyeliğini yapmak, kişiye toplumsal hayatının çok farklı yerlerinde fayda elde ettirmektedir. Siyasi düşüncenin işletme içinde münakaşa edilmesi, toplumdan topluma farklılık gösterdiğinden Avrupa devletlerinde (mesela bir İsveç işletmesindeki iş görenler içinde) politik bir tartışmanın yaşanmasına olanak yoktur (Tınaz, 2008:5-6).

1.1.4.2 Yatay mobbing

İşletmede psikolojik tacizde bulunanlar ile kurbanlar birbirine yakın pozisyonda, eşit şartları olan çalışma arkadaşları olabilmektedir, Mesela; denk imkânlar içinde olan personelin birbirine katlanamaması, menfaatlerinin birbiri ile uyuşmaması, bireysel beğenememeler, aralarındaki yarışlar örnek verilebilir (Atman, 2012:163).

Amir pozisyonundan çalışana inen ya da çalışandan amire tatbik edilen psikolojik şiddet, çoğu zaman aleni gözlemlenirken, yatay psikolojik şiddet o derece net olmayabilir. Denk pozisyonda olanlar, çoğu zaman, yaptıkları psikolojik baskının olmadığını söyler, bu olayları da çalışmanın çift taraflı olmasının doğal bir sonucu olduğunu düşünürler. Bu mobbing (psikolojik şiddet)'in değişik sebepleri bulunmakta bunlarda; hasutluk, kıskanma, sevmeme, rakip olarak görme, değişik

kültürden ya da değişik coğrafyadan gelmesi durumu, soy ve siyasi sebepler olarak sıralanabilir (Yavuz, 2007:43).

1.1.5 Mobbing Sürecinde Kişilerin Tipik Özellikleri

Tınaz (2006)'a göre örgütlerde meydana gelen mobbingin aşamalarında üç farklı kişilik söylenilebilir:

- 1) Psikolojik taciz yapanlar,
- 2) Psikolojik tacize uğrayanlar,
- 3) Psikolojik tacizi seyredenler,

1.1.5.1 Psikolojik taciz yapanlar (saldırganlar, tacizciler)

Narsisist psikolojik tacizciler, öfkeli-sesleri yüksek çıkan tacizciler, iki yüzlü yılan mobbingciler, megaloman mobbingciler, hayal kırıklığına uğramış tacizciler şeklinde sınıflara ayrılmaktadır (Tınaz, 2006a:19).

Narsist Mobbingciler: Narsist mobbingciler, kendi acılarını duymayan ve kendi içindeki çatışmaları reddeden, bunu kabul etmeyerek bu iç çatışmaları bir başkasına mal ederek dengelerini bulmaya çalışan tiplerdir. Kendilerini dev aynasında gören, güçlü bir erk, vasi bir zeka, mükemmel bir hoşluk ve şahane bir şahsiyet biçiminde algıladıklarından tüm güzellikleri kendilerine verildiğine inandıklarından o ruh hali ile de hareket ederler.

Öfkeli, Bağırğan Mobbingciler: Bu kişiler, kendilerindeki kızgınlığı engelleyemedikleri ve sorunlarını kendi içinde çözümünü bulamadığından diğer bireylerle uğraşırlar. Bireylerin his ve fikirlerini küçük görüp aşağılarlar. Menzilerindeki kişileri, işten attırmak veya işlerini değiştirmekle gözdağı verirler. Ben nasıl istiyorsam öyle olsun, işlerin kendi istediği biçimde olmasını beklerler ve genellikle üstün ya da iş yerinin sahibinin kendisi olduğunu sürekli izah etmesidir. Aradıkları kişiyi, hemen yerinde ve yanında bulmak isterler.

İki Yüzlü Yılan Mobbingciler: Diğerlerinin çalışkanlığını, dürüstlüğünü, başarılarını ve kendinden daha iyi konuma yükselmelerini kabullenmedikleri için sürekli yeni karamaların, şerhlerin ardındadırlar. Emrindekini, sıkıntıya sokmak ve ezmek için sürekli yeni yöntemler düşünürler. Yapmış oldukları hal ve hareketlerinin de farkındadırlar. Saldırganlıklarını örtmek için daima sırtırırlar. Çok

az da olsa faydalı işlerde yaparlar. Diğerlerine kendilerini iyi, şirin gösterirken hedefte olan insan için daima kabul edilmez tavırlar içinde bulunur ve o kişi ile ilgili sürekli olumlu olmayan ifadeler kullanırlar. Hiçbir zaman kurbanı tolerans göstermezler.

Megaloman Mobbingciler: Şahsiyetlerini büyük görme, yapmadığı bir şeyi yapmış gibi gösterme karakterlerinin en temel yönlerinden bu tip psikolojik tacizciler, kendisine olan itimatsızlığı, kendilerindeki eziklikleri diğerlerine çekememezlik, kin ve düşmanlık biçiminde gösterirler.

Hayal Kırıklığına Uğramış Mobbingciler: İş hayatının dışarısında meydana gelen bütün negatif hisler, bütün imkânsızlıklar ya da olumsuz tecrübeler, hayal kırıklığına uğramış mobbingcilerce örgütte iş gören diğer personele de bulaştırılır. Sürekli diğerlerine çekememezlik gibi olumsuz hisleri vardır. Diğer bir ifade ile rezil oldum karşındaki de rezil olsun düşüncesi mevcuttur.

1.1.5.2 Psikolojik tacize uğrayanlar (kurbanlar)

Genelde çoğu kişi tarafından hatalı bilinen bir algıya göre psikolojik tacizin kurbanları ruhsal yapıları yeteneksiz, şartları negatif olan ezik tiplerdir. Fakat yapılan çalışmalar bu karakteristik hususiyetlerinin mağdurlar da sarsıntı ertesinde psikolojik rahatsızlıklarla ruhsal sorunların görünmesi ve bittikten sonra meydana geldiği görünmektedir (Leymann, 1996) (Akt.: Altuntaş, 2010:3002).

Mobbinge hedef mağdur olabilme olasılığı, bütün örgütlerde ve bütün ülkelerde tüm çalışanlar için olasıdır. Psikolojik taciz değişik işyerlerinde değişik biçimde ortaya çıksa da, çoğu zaman sürecin içinde çok karakteristik, biri birilerine benzeyen yöntem takip eder.

Tacizde, mağdur tipini canlandıran bir birey olmayı isteyen bir kişinin olma ihtimali yoktur. Fakat Huber (1994)'a göre; örgütlerde değişik roldeki 4 farklı insanın kurban olma olasılığı vardır (Akt.: Tınaz, 2006a:20).

Yalnız bir kişi: Bu birey, bayların fazla bulunduğu bir okulda görev yapan yalnız bir bayan ya da bayanların fazla bulunduğu bir okulda görev yapan yalnız bir bay olması.

Acayip bir kişi: Herhangi bir duruşuyla başkaları ile aynı olmayan ve diğerleriyle kaynaşamayan bütünleşemeyen bir kişilik mevcuttur. Bu, değişik şekilde konuşan birisi olduğu gibi, özürlü ya da özrü bulunmayan birisi de

olabilmektedir. Bazı durumlarda, sadece evlenmiş olanların olduğu bir büroda yalnız evlenmemiş ya da sadece evli olmayanların bulunduğu bir büro da yalnız evli birisi olması bile psikolojik taciz görmeye neden olabilmektedir. Azınlığa dahil olan iş görenin psikolojik tacize maruz kalma ihtimali bir hayli fazladır.

Başarılı bir kişi: Mühim bir muvaffakiyet sergilemiş, üstünün ya da direk idarenin beğenisini almış veya bir alıcının takdirini kazanmış birisi, çok kolay şekilde iş arkadaşları tarafından kıskanılabilir. Bu başarılı kişinin ardından bir takım planlar yapılabilir, dedikodusu yapılır ve iş görmesi engellenebilir.

İşe yeni başlayan kişi: Önceden herhangi bir pozisyonda çalışan bir iş görenin fazla sevilmesi ya da işe yeni başlayanın, örgütte iş görenlerden daha yetenekli olması bile, psikolojik taciz mağduru olması olasılığını artırır. Bu kişiliğin, daha nitelikli olma olasılığı vardır. Sırf bireysel özellikleri diğerlerinden farklı olabilir mesela daha genç ya da alımlı olabilir.

1.1.5.3 Psikolojik tacizi seyredenler

Seyirci türleri, gösterdikleri hareketler şeklinde sınıflandırılabilir. Bu türleri; diplomatik seyirci yardakçı seyirci, fazla ilgili seyirci, hiçbir olaya karışmayan seyirci, riyakar seyircilerdir (Tınaz, 2006a: 21-22).

Diplomatik Seyirci: Bir karmaşa durumunda her zaman orta yolu bulmadan yana olan kişidir. Genelde ara bulucu olması münasebetiyle diğerleri tarafından beğenilen ya da beğenilmeyen birisidir. Diplomatik seyirci, işletme içerisinde gösterilen reaksiyonlar neticesinde daha sonra kendisinin de kurban olma ihtimali vardır.

Yardakçı İzleyici: Bu izleyici, psikolojik tacizciye çok bağlıdır. Fakat bu bağlılığının ortaya çıkmasını da istemez. Ortaya çıkması durumunda da genellikle inkar yoluna gider.

Fazla İlgili İzleyici: Başkalarıyla ve başkalarının sorunlarıyla alakadar olan izleyici şeklidir. Kimi durumlarda kendisini ilgilendirmeyen konular ile ilgili olarak başkaların hayatlarına zorla girmeye çalışır ve onların bayağı takipçisi olur. Mobbing mağduru kişi dahi bu durumdan, zamanla rahatsız olur, bu durumdan kurtulma yollarını aramaya çalışır.

Hiçbir Olaya Karışmayan Seyirci: Bunlar, belli olmaktan ve hiçbir olaya muhatap olmaktan asla haz duymaz. Bütün olanlardan izole olmak için uğraşır;

olayla alakadar hiçbir düşünce beyan etmez. Mobbingciye karşı da kurbanda da tamamen ilgisiz ve duyarsızdır, yani her iki tarafı da görmemezlikten gelir.

Riyakâr Seyirciler: Görünürde işin içinde olmayan, ilgilenmeyen bir kişi olarak görünse de, aslında belirli bir düşüncesi olan ve bu düşüncesini faaliyete geçirmek için faaliyette bulunmaktadır. Bunlar, neticede tacizciyi destekler ya da kendisine de mobbing yapılacağını düşündüğünden korku içerisinde olur ve mağdurla ilgilenmeyi kabul etmez (Tınaz, 2006a:21-22).

1.1.6 Örgütsel Nedenler

Mobbinge sebep olan örgütsel nedenler; kötü yönetim, aşırı stresli ortam, tek tip, idarecilerin mobbingin olduğuna inanmaması ya da inkar etmeleri, gayri ahlaki yönetim biçimi, işletmelerin küçülmesi, yeniden oluşum gibi sebepler söylenebilir (Yavuz, 2007:44-45).

Örgütte mobbingle alakadar yapılmış birtakım çalışmalar da tacizin örgütlerde meydana gelmesinde çalışma ortamı ya da mevcut olan idareden kaynaklanan sebeplerin içerisinde yanlış kişinin işe alınması, işe almada yapılan yanlışlıklar, belli bir dönemde personel çalıştırma, işletmedeki hatırlı departmanlarda çalışabilmek için kişiler içerisinde meydana gelen çetin yarış söylenebilir. Sayılan bu sebeplerin haricinde örgütte mobbinge sebep olan esas örgütten ve yönetimden kaynaklanan sebepler aşağıdakilerinin de söylenmesi lazımdır (Tınaz, 2008:4).

- a. Mobbingin, işletmede ciddiyeti artırması, işletme randımanı yükseltmesi ve bu sayede koşullu reflekslerin meydana gelmesinde yöntem olarak benimsenmesi
- b. Personel giderlerinin minimuma indirilmesi.
- c. İşletme yapısında hiyerarşinin fazla olması.
- d. Siyaset olarak “Kapalı kapı” benimsenmesi.
- e. İletişimde hatların zayıf olması.
- f. Çatışmada, çözümde kabiliyetlerin düşük olması ve çatışma idaresi ve ya şikâyetlerin yetersiz kalması.
- g. Yetmeyen önderlik
- h. Bir tana suçlu bulma zihniyetinin çok fazla var olması
- i. Takımda birlikte iş görme duygusunun bulunmaması ve ya minimum seviyede olması

j. İşletmede değişim terbiyesine hak ettiği ehemmiyetin gösterilmemesi (Tınaz, 2008:4-5).

Heinz Leymann'a göre örgütte Psikolojik şiddet 5 etapta 45 değişik hareket şeklinde açıklanmaya çalışılır. Leymann'ın 5 aşamalı 45 ayrı hareket şeklini açıkladığı ve LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) diye ifade edilen ölçek Tablo-1'dedir (Karcıoğlu ve Akbaş, 2010:143).

Tablo 1.3: Leymann'ın psikolojik terör envanteri (LIPT)

1-Kurbanın haberleşmese yönelik eylemler:	2-Kurbanın toplumsal münasebetlerine yapılan fiiller
<ul style="list-style-type: none"> a) Tacizci kurbanı haberleşme olanağı vermez. b) Daimi bir şekilde ifadeleri bölünür, c) İş arkadaşları kurbanın haberleşmesine mani olur, d) İş arkadaşları kurbanı bağırlar, e) Kurbanın işleri daima eleştiriye tabi tutulur, f) Kişisel hayatı eleştiriye tabi tutulur, g) Telefon ile huzursuz edilir, h) Yazılı ve ya sözlü gözdağı alır, i) Çalışma ortamındaki bireyler, kurbanın kurmaya çalıştığı tüm ikili ilişkileri kabul etmezler, j) Kurban yokmuş gibi davranılır. 	<ul style="list-style-type: none"> a) Tacizci kurbanla iletişim kurmaz, b) Kurban tacizci ile iletişim kurmaz, c) İş gördüğü mekan diğer mekanlardan uzaklaştırılır, d) Diğer iş arkadaşlar kurban ile iletişim kurmazlar e) Adeta kurban yokmuş gibi hareket ederler.
3- Kurbanın saygınlığına yönelik yapılan fiiller	4-Mağdurun mesleki konumuna yönelik fiiller
<ul style="list-style-type: none"> a) Kurban hakkında dedikodu çıkartılır, b) Kişiler kurbanın ardından olumsuz ifadeler kullanı, c) Komik hale getirilir, deli olduğu kendisine denir. d) Ruhsal sınavlara tabi tutulur, e) Hasta olduğu kabul edilir, f) Yürümesi, sesi ya da hareketleri taklit edilir, g) İnancı ya da politik fikirleri ile kafa bulunur, h) İş dışı hayayı ile kafa bulunur, i) Ulusu ya da kavmiyle dalga geçilir, j) Onur kırıcı işleri yaptırılmaya çalışılır, k) Kurban denetime tabi tutulur çalışma başarımı alçak kabul edilir, l) Hükümleri her zaman muhakeme edilir, m) Gayret ve uğraşları hafife alınır. 	<ul style="list-style-type: none"> a) Kurbanı rastgele işler verilir, b) Örgütte bulunduğu zaman örgüt içi etkinliklerden yoksun kalır, c) Manasız uğraşlarla uğraşır, d) Yapacağı işin altında işler verilir. e) Devamlı yeni uğraşlara tabi kalır, f) Onur kırıcı uğraşlara tabi kalır, g) Yapabileceği işin çok üstünde işlere tabi tutulur.
5- Kurbanın esenliğine yönelik fiiller	
<ul style="list-style-type: none"> a) Kurbanı riskli uğraşlar verilir, b) Fiziksel gözdağına uğrar, c) Gözünü korkutmak için az darp edilir, d) Kalıcı sağlık sorunlarına neden olabilecek darbelere maruz kalabilir, e) Biriktirdiğini tüketmeye zorlanabilir, f) Evinde ya da çalışma mekanında kazalara neden olabilir, g) Cinsel anlamda saldırıya uğrayabilir. 	

1.1.7 Psikolojik Tacizin Vücuttaki Emareleri

1. Beyne yönelik: sıkıntıya düşme, aniden dehşet duygusuna kapılma, bunalıma girme, başta hafif ağrı, başın dönmesi, hatırlayamama, kendini bir şeye verememe ile uyku sorunu
2. Ten ile alakalı: Deride tahriş, deride kızarıklık, Kaşınma, derinin pul pul olması derinin dökülmesine benzer cildiye sorunları
3. Gözlerdeki emareleri: Birden gözün kararması, gözün net görmemesi.
4. Boyun ile sırttaki emareleri: Boynun adalelerinde acı, omuz bölgesinde ağrılar
5. Kalpteki emareleri: Çabuk ve düzenli olmayan kalp atışları, kalpte rahatsızlık hatta kriz
6. Eklemelerdeki emareleri: Titremeler, terlemeler, ayaklarda takatsızlık, adale acısı.
7. Sindirim sistemine yönelik emareleri: Midede sorunlar, iltihap, yara, yanma, sindirim problemi
8. Solunum sistemine yönelik emareleri: Solunumsuz kalma, solunumda sıkıntı, düzensiz nefes almaya benzer nefes problemleri.
9. Bağışıklık sistemine yönelik emareleri: Kişinin vücut direncinde azalma, gayet kolay hasta olabilme durumu (Tınaz, 2006a:18).

1.1.8 Mobbingin Dereceleri

Duygusal tacizin kişilerdeki tesirini, birinci derece, ikinci derece son olarak da üçüncü derece şeklinde tanımlanmıştır (Davenport, Schwartz & Elliott, 2003). Belirtilmesi gereken husus mobbingten tesir görme durumları bireylere göre farklılık arz etmektedir. Kimisine göre çekilmez olan vaziyet başkasına göre çekilebilir bir durum olarak algılanabilmektedir.

Mobbingin kişilere etki gösterme mertebesini farklı faktörler belirlemektedir. Mobbingin uygulama aralığı, dozajı ile müddetine ilave, bireylerin psikolojisi, yetiştirilme şekli, önceki tecrübeleri ve umumi şartlarının da dikkate alınması gerekir. Bireyler birbirine benzeyen olaylardan değişik şekillerde etkilenmektedir. Bundan dolayı mobbingin derecesinin yegane kıstası, mobbinge maruz kalan bireyin kendi yorumlamasıyla şekillenir.

Davenport, Schwartz & Elliott (2003) duygusal tacizin derecelerini üç derecede sıralamıştır:

Birinci derecede duygusal taciz: Mağdur karşı koymak için mücadele eder. İlk başlarda saklanır, kendi çalıştığı ortamda veya değişik bir yerde iyileştirilmeye çalışılır. Tacize uğrayan birey mobbingden birinci derecede müteessir oluyor ise, ara sıra uykusun da dengesizlik olabilir, gözyaşlarına boğulabilir, hassas bir ruh haline bürünebilir ve konsantrasyonunda zorluk görülebilir.

İkinci derecede duygusal taciz: Mağdur mücadeleyi bırakır, bulunduğu yerden ayrılamaz, dönemsel veya devamlı bir biçimde zihin ile ilgili veya fiziki problemler başlar ve çalışmaya dönmekte zorluk çeker. Bu süreçteki birey, şiddetli kan basıncı, daimi uyuma problemleri, sindirim problemleri çekebilir, depresyona girebilir.

Üçüncü derecede duygusal taciz: Mağdur olan birey çalışma hayatına dönemeyecek durumdadır. Bedensel veya ruhsal çöküntü içinde olması tedavi ile de artık doğrultulamayacak derecede kötüdür. Tıbbi ve psikolojik yardım alması zorunlu hale gelmektedir (Akt.: Aktop, 2006:27-28).

1.1.9 Mobbing Sonuçları

Mobbingin sonuçları; mobbing mağduruna ilişkin sonuçlar, örgüte ait neticeler ve topluma ait neticeler, iktisadi neticeler şeklinde ana başlıklar altında incelenebilir (Tınaz, 2006:17).

1.1.10 Mobbing Mağduruna İlişkin Sonuçlar

i. İktisadi Neticeler

1. Kişinin psikolojik ve bedensel ruh halinin geri kazanılması için yapılan sağlık giderleri
2. İş kaybı neticesinde almış olduğu aylığın kesilmesi
3. Borçlu duruma düşme

ii. Toplumsal Neticeler

1. Toplumsal görüntünün zarar görmesi;
2. Olumsuz hareketleri yüzünden yakınları tarafından bırakılması;
3. İşe olan aidiyet duygusunun kaybedilmesi;

4. Yakınları arasında bir süre sonra işe yaramayan, elindeki imkanları kaybetmiş biri olarak görülmesi.

iii. Psikolojik ve Beden Sağlığına ait Neticeler:

1. Çöküntü,
2. Manasız korku ve adrenalinler,
3. Hiper kan basıncı, kalpte hızlı atış
4. Dikkatsizlik,
5. Avuç içinin ter dolması, elin sürekli oynaması
6. Kafa ve boyundan kuyruk sokumuna kadar uzanan üst bölümde sancı
7. Karın bölgesinde sancı,
8. Terk edilmişlik hissi,
9. Yemek yiyememe, erime
10. Kişinin kendisine olan güven ve saygıyı kaybetmesi,
11. Deride tahriş, deride kızarıklık, Kaşınma, derinin pul pul olması derinin dökülmesine benzer cildiye sorunları
12. Bedensel veya ruhsal çöküntü.

1.1.10.1 Psikolojik tacizin örgüte ilişkin sonuçları

Tınaz'a göre; psikolojik taciz ne kadar insanda etkili ise, o kadar da örgüt üzerinde neticelerinin olduğunu söylemektedir. Bunun için bir patronun psikolojik tacizde işyerinin uğrayacağı kayıpların ne kadar fazla olacağını tahmin etse, ileride karşılaşacağı neticelere ait bilgisi bulursa, hiç kuşku yok ki mobbinge sonuna kadar uğraşacak ve bu süreci bitirmek için tüm imkânlarını seferber edecektir. Tınaz; bedelin çok ağır olacağını, hatta örgütün bunu kendi hayatıyla ödemek zorunda kalabileceğini belirtmektedir (Tınaz, 2006a:25).

i. Psikolojik Tacizin İşletmelere Maliyetleri:

1. Çalışanlar arasında birbirini anlamazlık ve kargaşa
2. Negatif çalışma ortamı
3. İşletme kültürünün bitmesi
4. Tedbirsiz bir ortam
5. Çalışanların bir birine olan saygısını yitirmesi
6. İş görenlerde çalışma isteğinin olmamasından dolayı yeniliklerin azalması

ii. Psikolojik Tacizin İşletmelere Ekonomik Maliyetleri:

1. Sağlık sorunları nedeni ile fazla istirahat alma
2. Örgütte mobbing
3. İşin ehli olan çalışanların işi bırakması
4. İş bırakmaların çoğalmasıyla işe ilk başlayan personelin işletmeye yüklediği gider
5. İş bırakmaların çoğalmasıyla işi öğretim maliyeti
6. Tüm çalışanlarda verimin azalması
7. Çalışma standartlarında azalma
8. İş görenlere ödenen paralar
9. İşletmede üretim olmamasın kaynaklanan giderler
10. Kanuni giderler

Psikolojik taciz ile baş etmede işletmelerin yapması gerekenlerin başında, mobbing bilincinin verilmesidir. Tüm personelin biri birilerinin hukukunu koruması, kollaması ve örgütte bir kültür oluşturmalı, tüm çalışanlar karşılıklı olarak saygı, sevgi içerisinde olması bu hareketin oluşma sebebini minimuma çekmeye katkı sağlar.

1.1.10.2 Psikolojik tacizin topluma ve ülke ekonomisine ait neticeler

1. Kurbanın sıhhat sorunları sebebi ile harcanan hastane ve ilaç masraflarında artış olması,
2. Sosyal güvenlik harcamalarında artma
3. İşsizliğin artması,
4. Kalite ve kapasitesinin altında iş görenlerden kaynaklanan verginin kaybı,
5. İşsiz kalanlar yüzünden kamunun yaptığı sosyal harcamaların artması ve bu sosyal harcamalara olan taleplerinde fazlalaşması
6. Vaktinden önce emekli olanların sayısının çoğalması,
7. Çalışma ortamında yapılan mobbing neticesinde meslek anlamında bilgisini kaybetmiş, ruhi anlamda bitmiş. Sıhhati yerinde olmayan kişilerin boş boş dolaştığı bir toplum,
8. Kurbanın belli bir süre sonra nobran, sertlik taraftarı bir kişilik durumuna gelmesi neticesinde bir birinden ayrılan ve dağılmış çiftlerin oluşturduğu bir toplum yapısı,

9. Mutlu olmayan kişilerin ve ailelerin bulunduğu ve çalışanlar arasında iş sulhunun bulunmadığı bir çalışma hayatı,

1.1.11 Mobbingle Mücadele ve Önleme Metotları

1.1.11.1 Mobbing 'le ferdi mücadele metotları

Mobbing (Psikolojik Şiddet)'e uğrayan kurbanın mobbingi sava bilmek için birtakım yollar bulması olasıdır. Maruz kalan kişinin mücadele için çeşitli stratejiler geliştirmesi mümkündür. Yavuz (2007)'a göre, bunları şöyle sıralayabiliriz:

- a. Ne olup bittiği konusunda gerçek anlamda doğru analiz etmek gerekir.
- b. İdare tacizcilerin içerisinde yer almıyor ise yönetimden taciz konusunda destek alınabilir.
- c. Olaya göre yaşamının devam ettirme metotlarından istifade edilebilir.
- d. Şayet herhangi bir çıkış olanağı (benzer tipte ya da diğer işe göre şartların daha güzel olduğu bir uğraş gibi.) bulunuyor ise vaziyet gözden geçirilebilir varsa vaziyet gözden geçirilebilir.
- e. Çalışırken ya da işi terk ettikten sonra kanuni haklarını arayabilir.
- f. Mevcut bir projesi var ise onu koz olarak kullanabilir mobbingle bu yöntemle karşı koyabilir.
- g. Kurban sonradan oluşacak taciz hareketlerinden korunmak için pozitif bir durum ortaya koyabilir.

Üstteki maddelerden, “Olaya göre yaşamının devam ettirme metotlarından istifade edilebilir” maddesi işaretlendi ise, yardımcı olabilecek stratejiler şöyle sıralanabilir:

- a. Kederinizi bilerek, hayanızı devam ettirin.
- b. Değişmenin faydalı olduğunu bilmek gerekir.
- c. Şahsınızı hataya düşürmeyin.
- d. Dostlarınızdan veya aile bireylerinden dayanak alın.
- e. Becerilerinizi başka şekillerde kullanın.
- f. Sevdiğiniz değerlerden destek isteyin.
- g. Toplumla iç içe olun, kendinize olan güveni artıracak yöntemler geliştirin, yeni yeni etkinlikler de bulunun.
- h. Farklı maharetler kazanın.

- i. “Mağdur” fikrinden vazgeçin.
- j. Şartların size göre şekillendiği konusunda hareket edin.
- k. İş yeriyle ilişkileriniz arasına bir çizgi çizin, engin bir görüş elde etmeye çalışın.
- l. Bir mücadele planı yapın.
- m. İnançlı olun (Yavuz, 2007:49).

1.1.11.2 Mobbing'la örgütsel savaş metotları

İşletmeler de mobbing (psikolojik şiddet) amansız hastalığa benzer. Bir kişi veya bir departmandakileri ne bulaşması ile başlar ve işletmenin tamamını etkiler. Tedavi edici tedbirler erkenden işleme konmalıdır (Davenport, Swartz ve Elliott, 2003: 16).

Tınaz (2006)'a göre mobbingle savaşta işletmelerin yapması gereken en mühim olay mobbing konusunda bilinirliğin artırılmasıdır. Tüm iş görenlerin arasında karşılıklı saygı ve sevgi, işletmede herkesin işini sahiplendiği ve bir iş yeri kültürünü oluşturmak, bu tacizi minimuma indirmeye katkıda sağlar. Organizasyonların kendilerini de mobbing (psikolojik şiddet)'i önleyici bazı çalışmalar yapabilecekleri unutulmamalıdır (Tınaz, 2006:50).

Mobbing konusunda bilinirliğin artırılması hususun da yapılması gerekenlerden birisi de, mesele ile alakalı işletmede, işletmenin sahip olduğu bir broşürün dağıtılmasıdır. Britanya da Kraliyet Hemşirelik Okulu'nun idarecilerine kılavuz olacak şekilde hazırlattığı broşürlerde işletmelerin, tacizi engellemek için bilinmesi gereken esasları onların için ne kadar hayati olduğu hususuna dikkat çekmektedir.

Adı geçen broşürde anılan bilgilerden bazıları aşağıdaki gibidir;

- a. İlk olarak, tacizle alakalı, bütün kişilerin (çalışan, yönetici) anlayabileceği bir siyaset konulmalı ve hayata geçirilmeye çalışılmalıdır.
- b. Alınan bu yazılı kararların işleme alına bilmesi için kurallardan mesul bir yönetim belirlenmelidir.
- c. Siyaset bilinirliği ile özendirme taktiği oluşturulmalıdır.
- d. İşletmede uygulanan yöntemler hususunda bilgilendirmek için bir gereği olması lazımdır.

- e. Mobbinge (psikolojik şiddet) karşı olan uğraşların neticeye varabilmesi için realist bir ödenekle desteklemek ve önceden tasarlanmış bir programla olanaklıdır. Mobbinge savaşı bilgi ve beceri şeklinde 2 konuda açıklayabiliriz.

Bilgi olarak;

- a. Mobbingin tanımı yapılmalı, örgüt içinde açıklaması yapılmalı,
- b. Tacizin tesirleri ispatlamalı,
- c. İşletmenin metot ve siyaseti izah edilmeli,
- d. Örgütte kabullenilen veya kabullenilmeyen hareketler ve yasal çerçeve açıklanmalıdır.

Beceri olarak;

- a. Çalışanlara, mobbing (psikolojik şiddet)'i tanıma becerisi kazandırılmalı,
- b. Çatışma yönetimi güçlendirilmeli,
- c. Taciz konusunda yakınan ve yakınılan kişilere fayda sağlayacak yetenekler edindirmelidir.

Tacize mani olmada risk idaresi fazla önemlidir. Rizikoların ortaya çıkarılmasında istifade edilecek yollardan bazıları;

- a. Soruşturma,
- b. Mülakat,
- c. Misal Kümeleri,
- d. Bütün metotların toplu kullandığı muhtelif metot anlayışı,
- e. İşletmede iş görenlerin kendi yaşamış oldukları veya gördükleri psikolojik şiddet,
- f. Mobbing maruz kalanların Mobbingi idareye aktarması özendirilmeli,
- g. Hususi bir tebligat oluşturulmalı,
- h. Telefonla bildirim mekanizması oluşturulmalıdır.

İşletmede tacizi engellemek için yapılacak oluşacak taktiklerde idarecilere çok mühim işler düşmektedir İdarenin arbedelerin neticelendirmesinde çok faal bir anlayış benimsenmesi lazımdır. (sıkıntılıların ortaya çıkmadan sorunları halletmek (Tınaz. 2006: 161).

Davenport, Schwartz ve Elliott (2003) işletme idaresinin hissel taciz sendromunu önleyebilecek bir ortam hazırlaması için aşağıdaki unsurlar belirtmiştir:

- a. İşletmenin gayelerini ve iş görenlere hangi şekil davranması gerektiğini izah eden bir yöntem belirlenmelidir. İşletme yönetimi tüm iş görenlere eşit mesafe de duran ve tüm iş görenlere benzer kıymeti veren bir anlayışa ve yönetim biçimi uygulamalıdır.
- b. İşletmenin bünyesinde aleni açıklanmış raporlama seviyelerin olması lazımdır.
- c. İşletmenin meslek tarifleri, vazife ve mesuliyetler biçiminde açıklanmış olması lazımdır.
- d. İşletmenin çalışana bakış açısı, ahlaki ölçülere uygun, geniş, daimi ve kanuni olması lazımdır.
- e. İşletmenin disiplin meseleleri çabuk, yansız ve daimi olması lazımdır.
- f. Çalışanlar da işletmenin gayesini özümsemiş ve bu gayelere varmada üstüne düşeni yerine getire bilmek için lüzumlu konularında eğitim almış olması lazımdır. Çalışanların mobbingin başlar başlamaz olan emarelerini farkında olabilmesi için var olan hale karşın hassas olmalı ve eğitim verilmesi lazımdır.
- g. İşletmenin göreve alma yönteminde, göreve ilk başlayanlar sırf teknik becerilerini dikkate alarak değil, farklı vaziyetlerle uğraşabilme, problemleri ortadan kaldırma, kendisini yönetebilme, grup içerisinde faaliyette bulunabilme ve hissel akıllarının da dikkate alınarak ayıklanması gereklidir.
- h. Mesleki eğitim, işinin işletme içerisindeki ilerlemesi için tüm personel için çok mühimdir. Uygulamalarda mesleki becerilerle beraber insani yönden becerilerinde kazandırılması lazımdır.
- i. İşletmenin haberleşmesi faal,yanlışsız ve vaktinde olması lazımdır. Doğru giden bir haberleşme de doğruluk felsefesi ana bir öge olarak görülmeli, tüm çalışanların tecrübe ve fikirlerini çekinmeden söyleyebileceği bir ortam oluşturulmalıdır. İşletmelerde tacizciler içinde doğrudan haberleşme yapılmalıdır (Baykal, 2005).
- j. İşletmenin istediği sonuca varabilmesinde çalışanların katkısı olabilecek maksimum seviyeye yükseltilecek olanaklarının bulunması lazımdır.

k. İşletme, tüm seviyelerdeki problemi çözebilecek bir yapısının bulunması gerekir. Problemin ciddi hal edilip edilmediği işletme tarafından denetlenmelidir. Daha çözülmemiş problemlerin mobbinge dönmemesinin önüne geçilmeye çalışılmalıdır. Sorunun gerçekten çözülüp çözülmediği örgüt tarafından takip edilmelidir. Henüz çözülmemiş sorunların duygusal tacize dönüşmesi böylece engellenmiş olur.

l. İşletmede çalışanlara bir destek planının bulunması gerekir. Bu programın olmadığına, buna eşdeğer bir program olan davranışın risk tayini programı bulunmalıdır.

Mobbingin önüne geçmek için, mobbingle savaşmak idarenin temel mesuliyetlerindedir. Yönetim gerçek uygulanan bir metotla mobbinginle mücadele edebilir.

Tutar'a (2004) göre, örgütlerde duygusal tacizin ortaya çıkmasının asıl sorumlusu, duygusal zekaya sahip olmayan yöneticilerdir. İdarecinin insani ilişkileri yönünden yetersiz olması, hissel akılın bulunmaması mobbinge kapı aralamaktadır. Yöneticiler duygusal tacizde orta bir yol bulması, mobbingi bitirecek bir yaklaşım sergilemesi gerekir yoksa ileride mobbing çok fazla uygulanır ve önlenemez bir hal alacak boyutlara varabilir.

Örgütlerde rol, bireyden beklenen tutum ve davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Hicks& Gullett,1981). Rol, örgütlerde iş görenin fiil ve hareketleri ile işletme yapısını anlaşılmasını sağlayan ve kişiyle işletme arasındaki durumu açıklayan bir kavramdır. Kişinin örgüt içindeki rolünü benimseyerek kabul etmiş olması nedeniyle duygusal tacize maruz kalması sınırlı olacaktır (Tutar, 2004).

Arpacıoğlu (2003), kısa bir eğitim süreciyle tüm çalışanların duygusal taciz olgusu ile tanıştırılması gerektiğini ve tüm katılımcılarla birlikte örgütsel bir politika oluşturulması gerekliliğini vurgulamıştır. Arpacıoğlu'na (2003) göre aşağıda verilen hususlar uygun özel olamayan uygulamaların bir kısmını oluşturmaktadırlar:

İyi olamayan bir işyerinden imtiyazsız bütün personelin himaye edilmesi (şiddet ve taciz karşıtı politikalarla sağlanabilir),

Duygusal tacizin tarif edilmesi; sözle yapılan saldırılar, çalışanın mesleğini randımanlı bir biçimde yapmasını engelleyen bütün hareketlerin belirtilmesi, mobbingin zarar verici bir hareket olduğunu işletme yönetimi tarafından dile

getirilmesi, yapılan tacizin bir haber verme olarak görülmesi ve tahkikatın başlayabilmesi için şartların belirtilmesi,

- a. Örgütün kötü davranışlardan hoşnutsuz olduğunu ifade etmesi (Namie, 2003),
- b. Duygusal tacize uğrayan bireyin, hakları gözetlemek şartıyla, tacizciden zorunlu bir şekilde ayrılmasının sağlanması,
- c. Bütün personel için adaletli hakkaniyetinin kabul edildiği bir tahkikat biçiminin belirlenmesi, şahit olanların emniyet altına alınarak tanık olmalarını için gerekli şartların açıklanması,
- d. Tüm zararların belirlenmesi ve yazılması,
- e. İşverene bir hoşnutsuzluk aktarıldığında, patronun pozitif ve vaktinde vereceği reaksiyonun, şikayette bulunana direk aktarılmasının zaruri olduğunun anlatılması,
- f. Patronun onarmak gayesi ile durum müdahalesinin ne biçimde olacağı mevzusunda birtakım ihtimaller belirtilecek (tacizcinin açık bir şekilde af istemesi, tacizcinin işletmedeki pozisyonunun aşağıya çekilmesi ya da yerinin değiştirilmesi, şikâyetçinin isteğine bağlı olarak yerinin değiştirilmesi vb.),
- g. Duygusal tacizci olduğu netleşen ve suçu sabit olan birinin cezaya çarptırılması (mevcut bulunan var olan bir disiplin yaptırımı veya bu yönetim tarzını dayatmak için uygulanan yeni müeyyide),
- h. Karşılık vermek veya öç almaya mani olan bir önlemin alınması, bunların tekrar mobbing sayılacağını anlatan tedbirlerin alınmalıdır (Namie, 2003).

Duygusal taciz tüm işletmelerde görülebilmektedir ve bütün işletmeler duygusal tacizcisini ve duygusal tacizini oluşturma yeteneğindedir. Bundan dolayı işletmenin duygusal tacizi idare etme kapasitesi vardır. Tutar'a (2004) göre olayda vurgulanan durum duygusal taciz taraftarlarının benzer hallerde ne hissettikleri, dahası bu olayı bilip bilmedikleri bilmek, diğer bir ifade ile probleme aynı durum hakkında ne düşündüklerini, hatta bu durumdan haberdar olup olmadıklarını anlamak, kısaca soruna sempatik yaklaşma, problemi çözmek için iyi bir yol olacaktır.

Tutar'a (2004) göre duygusal taciz nedeniyle entropiye (çürüme) mahkûm olan bir işletmenin varlığını devam ettirebilmesi için uygulanması gereken yönetim

biçimlerinden birisi de “açık yönetim”dir. Tüm sistemlerde, üretkenliğin bitmesi, etkinliğinin azalması, dengelerin bozulması, karmaşıkların belirlenmesi ve neticesinde sürecin tıkanması, hatta durması yönünde bir durum vardır (Koçel, 2001). Yönetimde açıklık, örgütün zayıflığının değil gücünün göstergesidir. Çalışanı, çalıştırıcı ve yöneteni ile birlikte her türlü bilgiye ulaşabilen, paylaşabilen, bölüşebilen örgütler, öğrenen örgüt haline gelmede ve sorunların çözmede çok daha fazla yetenek kazanmaktadırlar.

Açıklık ilkesini esas alan örgütler, yönetimi, yönetilenlere bilgi verme sorumluluğu ile yükümlüdürler. Yönetimde açıklık, sadece örgütsel bilgi ve belgeye ulaşma hakkı şeklinde dar bir anlamda düşünülmemelidir. Açıklık, örgütün politikalarını belirleyen organların toplantılarına katılmak, görüş ve düşünceleri özgürce aktarmak, örgütsel amaçları birlikte kararlaştırmak biçiminde olabilmektedir. Çalışanlar, açık yönetim sayesinde yönetime katılma imkânı elde etmektedirler (Tutar, 2004). Örgütlerde çalışanların kararlara katılmama durumu çalışan üzerinde bir gerilim yaratabilmektedir. Kararlarda etkin bir rol oynadığını düşünen bir çalışanın iş motivasyonu ve tatmini yükselmekte, örgüte bağlılığı ve aidiyeti artmaktadır. Örgüte ait olduğunu hisseden bireyin duygusal tacizle baş etmesi daha kolay olabilecektir.

Örgüt içindeki herhangi bir uygulamanın ve işlemin kapalı, karmaşık ya da anlaşılmasının güç olması halinde, bu durum çalışanlar arasında gerilim ve korku yaratacaktır. Çalışanların, kendilerini ve geleceklerini tehdit altında hissetmeleri büyük bir gerilim yaşamalarına neden olmaktadır. Bu durum duygusal tacizin alt yapısını hazırlamaktadır. Örgüt içindeki idari, bürokratik ve hukuki birçok işlemin şeffaf hale getirilmesi duygusal tacizle mücadele için etkili bir yöntemdir (Tutar, 2004). Baykal’a (2005) göre de kötü çalışma ortamını önlemek için örgütlerde bürokratik yönetim yerine katılımcılığın, kapalılık, gizlilik yerine açıklığın, saydamlığın, bireysel başarıların takdiri yerine takım çalışmasının ön plana çıkarılması gerekmektedir (Aktop, 2006:59-61).

1.2 İş Doyumu

Eğenliye göre bu kavram, 1920’li senelerinde ilk kez analiz edilmeye çalışılmış, fakat meselenin ehemmiyeti 1940’lı senelerde net bir şekilde ortaya konulmuştur. İş hayatı, iş görenlerin işe ait tecrübeler sağlamasına ek olarak, iş

yaşamının farklı günlerindeki tecrübelerinden farklı hislerin toplanmasından oluşmaktadır. Bu tecrübeler neticesinde bireyin mesleğine karşı zeka ve his anlamında bir durum meydana gelmektedir. İşine karşı bakış açısının, tecrübelerin negatif olması durumunda işinden haz almama işini sevmeyen personeller ortaya çıkmaktadır. Fakat arzu edilen varılmak istenen durumsa iş görenlerin işlerini severek ve isteyerek yapmaları ve işlerinden maksimum hazzı almasıdır. Bir bireyin işindeki doyum, işiyle alakalı çok sayıda faktörden tesirleşerek meydana gelmektedir. İşle alakalı etkenleri değerlendirme ve işine ait davranış ortaya koyma bireyin kendi ili alakalıdır. Bundan dolayı birlikte çalışan iki iş görenden biri iş tatminini sağlarken, öbürünün işle alakalı tatminsizlik duyması ortaya çıkabilmektedir (Eğenli,2009:36).

1.2.1 İş Doyumu Tanımı

Çaba harcamak ve bir mesleğinin bulunması insan için oldukça önemlidir. Çünkü iş, kişilerin ekonomik, sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarının karşılanmasına olanak yaratarak hayatlarını devam ettirme ve kişinin belli bir noktaya gelmesini sağlamaktadır. Kişiler çalıştıkları zaman ülke ekonomisine katkı da bulunur ve neticesinde de para kazanır bu para ile de kendisinin ve kendinse bağlı olan kişilerin gereksinimleri giderir. Ayrıca mesleğin, kişilerin toplumsal derecelerinin ayırt etmesi, insanlığa yararlı olma hissi vermesi, yeni yeni insanlar tanınması yeni yaklaşımlar sergilemesi gibi toplumsal sonuçları; bir işe sahip olma duygusunun ve topluma faydalı olma, üretmenin haklı gururu, mesleğe girmenin hazzı, başarıma hissi, mesleğini sevme, manalı bir fiilde bulunma gibi ruhsal sonuçları bulunmaktadır. Elinde bulunan mesleğin kişi için ne manaya geldiği, kişi meslek arasındaki bağ esasında meydana gelen negatif ve ye pozitif yaşanmışlıklar, personelin mesleğinden alacağı tatmine tesir eder (Çakır, 2001: 29).

Bu konu hakkındaki çalışmalara bakıldığında iş tatminini açıklayanların çoğunun benzer düşüncelerinin olduğu söylenebilir. Kavramı “çalışanın mesleğine karşı sergilediği umumi davranış” şeklinde açıklanabilir (Erdoğan, 1996:32). Balcı'ya göre iş tatmini, iş görenin bireysel hususiyetleri ve çalışma arkadaşlarının toplam tesiri olarak görülmektedir. Çalışanın iş değerleri, iş değerlerinin işte gerçekleşmesine İlişkin algılamaları, yaşı, cinsiyeti, kişiliği, öğrenim düzeyi gibi

kişisel özellikleri ile ücret, işin kendisi, çalışma şartları vb. örgütsel değişkenlerin ortak etkisi ya da işlevidir (Balcı, 1985:71).

Nerde faaliyette bulunursa bulunsun, tüm işletmelerde çalışanların durumlarını tesir altına alan en mühim etkenlerden biri olan işi tatmini, iş görenlerin mesleklerinin değişik taraflarına karşı besledikleri davranışların Toplamı şeklinde ele alınmaktadır. (Eren, 1998:178).

Bir başka tanımla, Şayet bireyin mesleğine karşı sergilediği umumi davranış pozitifse o işle ilgili tatmin vardır. Bireyin mesleğinde harcadığı tecrübeler neticesinde oluşan davranış negatif ise kişinin işinden tatmini yok demektir ve birey yaptığı işi sevmeyerek yapıyordur (Türk, 2003:12).

1.2.2 İş Doyumunun Önemi

Okullarda rantabilitenin artırılması için öğretmenlerin moralinin yüksek olması gerekir. Çalışanların motivasyonunu artırmak için yapılması gerekenlerin ilk sırasında, idarecilerin personele iyi bir emsal gözükmeleri, şuurlu bir şekilde görev yapanlarda görev hissini oluşturması lazımdır (Tutum, 1979: 184). Örgüt içerisinde bireyin maneviyatının, yapmış olduğu meslek ve meslektaşlarıyla olan iletişimini, karakterine saygı duyulmasını, konumu ve idarecinin hareketleriyle yakından alakalı olduğu belirtilmektedir (Bingöl, 1984: 29).

İşin doyumu, çalışanların fizyolojik ve akıl sıhhatlerinin yanı sıra, ferdi bedensel ve psikolojik hislerinin de bir emaresidir. İş tatmini denildiği zaman meslekten edinilen kazançlar ile çalışanın birlikte iş görmesinden haz duyduğu mesai arkadaşları ve bir eserin ortaya çıkmasının sağladığı bahtiyarlık anlaşılmaktadır. (Şimşek, Akgemici, Çelik,1998:167) Okan'a göre, kişi çalışma hayatının dışındaki vaktinin tamamını boşa harcayamaz, çünkü hayatın bir parçası olan kişinin çalışma dışındaki vaktinin bir kısmı ile evdeki işlerini halletme, evin ihtiyaçlarını karşılama, yakınlarını gezme, kendine ihtiyaçlarını karşılama, (banyo, temizlik vb) uğraşlarına vakit kaldırması lazımdır. Hayat tatmini, kişinin meslek, boş vakit ve başka meslek dışı vakit şeklinde ifade edilen hayata verdiği hissel etkidir. Hayat tatmini bir manada kişinin izlediği yola varma mertebesidir. Kişisel amaçlara varma seviyesinin yükselmesi kişinin hayat tatminini yükseltir. İşte geçirilen vakit kişinin hayatında çok mühim bir yer kaplar. Bundan dolayı hayat tatminini yükseltilmesinde iş tatmini mühim bir etkidir. İş tatmini, çalışan ve işletme

nazarında çok mühim bir konsept olabilmektedir. Bunun nedeni ise, iş görenin doyumunun az bir sürede direkt imalatı etkilemesinden kaynaklanmaktadır. İş tatmini yetersiz olduğunda, iş gören mesleğinde tatmin olmadığında, tatminsizliği nispetinde isteksizlik yaşamaktadır (Okan,2010:32-32).

İş tatmini, bir iş görenin mesleğinden kazandıkları ve eline geçenlerin gereksinimleriyle ve bireysel değerlerini karşıladığı veya karşılamasına olanak verdiğini anlaması neticesini almış olduğu duygu olarak açıklanabilir.

- a. İş tatmini kıymetlerin işlevidir. Bir iş görenin bilerek veya bilmeyerek kıymet verdiği rastgele bir şeyi kazanma isteğini olma seviyesini iş doyumunu sınırlarını çizer.
- b. Değişik iş görenlerin önemiyet gösterdiği ve iltimas tanıdığı kıymetler değişiklik gösterir. Bundan dolayı, değişik şartlardaki iş görenlerin aynı vaziyette değişik doyumlar alabilirler.
- c. İş doyumunu kişisel anlama şekli ile ilişkilidir. Bir iş görenin isteklerinin, kıymetlerinin ve kazandıklarının bilincinde olmaması, bunları eksiksiz ve yanlış bir şekilde anlama ihtimali daima mevcuttur.
- d. İş doyumunun mesleğe ve olaylara verilen hissel ve bireysel bir reaksiyon olmasından dolayı gözetlenmesi, umumileştirilmesi ve tartılması daima basit değildir.
- e. İş görenlerin bireysel farklılıkları, yaşı, cinsiyeti, dini, kıymetleri, meslek hayatındaki deneyimleri, yetiştirilme stili, ailesel durumu ve hayat normları gibi toplumsal farklılıkları ve mesleğe ait istekler değişikçe meslek doyumunu sağlayan meslek farklılıkları da değişmektedir (Barutçugil, 2004:389).

Kişiler yönünden meslek doyumunun önemiyeti, ilk olarak bireylerin bireysel duygularını ortaya çıkarmak ve o bireysel duygularını harekete geçirmek istemelerinden kaynaklanmaktan dolayı olmaktadır. İş doyumunu, kişilerin ruhsal yetkinliğe erişmesini sağlar. Bunu elde edememek hayal kırıklığına uğratar. İş doyumunun yetersiz olması morallerin bozulmasına, mesleğinden haz almamaya, iş veriminin azalmasına ve netice olarak da sorunlu bir topluma yol açar (Sertçe, 2010:72).

İşteki doyum yada işteki doyumsuzluk, iş görenlerin mesleklerine, çalıştıkları yere veya meslektaşlarına ilişkin his ve fikirlerinin bir mahsulü olan iç analizleri; mesleklerine ait umumi bir davranışı anlatmaktadır (Solmuş, 2004: 186).

Çalışkan'ın Kahn'dan aktardığına göre, bir işletmede şartlarının kötüye gittiğini kanıtlayan en mühim delil işe yönelik tatminin az olmasıdır. İşin tatminsizliği, daha sırlı şekillerde, aniden iş bırakmalar, işi hafife almalar, disiplinsizlik, verimin az olması, yönetime karşı durmak ve başka işletme problemleri de bulunur (Çalışkan,2005:10).

Çalışma ortamındaki şartların (ses seviyesi, hava alma, ışıkların hali, insanların çokluğu vb.) kişisel (yüklenen mesuliyet, işin ağırlığı, departmanlardaki iş tanımları vb.), çalışanlar arası (üst ve ast münasebeti) ve kurumsal etkenler (işerin belli olmaması, işletme kuralları, farklı yapılandırılmışlık), iş görenlerin iş tatminindeki artmalar veya azalmalara alakalı olduğu açıklanmaktadır (Batıgün, Şahin, 2006: 33).

İş tatminsizliğinin hem iş görenler hem de işletmeler yönünden ehemmiyetli neticeleri bulunmaktadır. İş tatmini fazlaca olan iş görenler, kendilerine verilen görevlerin daha fazlasını yapmaya çalışır, örgüt ve kendisi için azami çaba harcarlar. İş tatminindeki eksilmeler de ise bireyin yaşamındaki olumlu olmayan hayat meseleleriyle, günlük dertleriyle ve bireysel özellikleri ile de tamamlanınca çoğunlukla huzurdan yoksun olma, gergin bir ruh hali, tahammül edememe, asabiyet, bunalım, takatsizlik gibi bireysel duygular ve üşümede artma, alerji ve tiner, uyuşturucu vb. fizyolojik problemler görünmektedir. Problemlerin meslek hayatındaki etkileri ise ruhsal olarak çöküntü (iş vaktinde değişik hülyalara dalma),fiziki biçimde geri çekilme (izin almadan işyerini terk etmeler, işe gelmemeler, işi zamansız bırakmalar, sürekli dışarıda olma, sürekli doktordan istirahat alma, uzun sigara araları vb.), randımında azalma, dikkat eksikliği, hata yapma, tahammülsüzlük, bana necilik, bireyler arasında bir birini anlamam hatta kavga gibi hareketler şeklinde görünmektedir (Batıgün, Şahin, 2006: 33; Solmuş, 2004: 195-197).

İş tatmini bütün işler için ne kadar mühim ise eğitimde de en az o kadar önemlidir. Çünkü eğitimin gayelerini hayata geçmesindeki en önemli unsur öğretmenlerdir. Öğretmenler eğitimin olmazsa olmazlarıdır. Öğretmenlerdeki iş

tatminsizliği kaygılara neden olur. İş tatminsizliği kalıcı olduğu zaman, insan psikolojisini alt üst edebilmektedir (Ersever, 2000:98).

1.2.3 İş Doyumunu Etkileyen Temel Unsurlar

İş doyumunu etkileyen temel unsurları Bireysel ve Örgütsel faktörler açısından iki başlıkta inceleyebiliriz:

1.2.3.1 İş tatminini etkileyen bireysel faktörler

İş doyumunu, bireyin psikolojik bir hali olduğundan, tüm kişilere özgü olan, kişinin yaşı, eğitimi, deneyimi, mali durumu, toplumdaki konumu, yaşam stili, kültür yapısı, madeni durumu vb. gibi bireysel özelliklere bağlantılı olarak; tutumların, hükümlerin ve buna istinaden işte doyum veya doyumsuzluk olmasında tesirli farklar bulunduğu dikkat etmek lazımdır (Günbatan, 2006:56). Bu unsurlar şöyle sıralanabilir.

Cinsiyet: İş tatminine cinsiyette mühim bir biçimde tesir eder ve cinsiyet ciddi bir etkidir. İş görenlerin cinsiyeti, mesleğine karşı davranışlarının oluşmasında ve işyerini yorumlamasında birtakım farklı görüşler meydana getirebilir. Cinsiyetle iş tatmini arasındaki bağ için yapılan çalışmalar incelendiğinde, bu düşünceye destek olan dataların yanında bay ve bayan iş görenlerin durumları denk ise iş tatmini hususunda bir farkın bulunmadığı gözlemlenmektedir (Eğenli,2009:39).

Eğenli'nin Clark'tan aktardığına göre; Clark (1993)'ın yapmış olduğu bay ve bayanların iş tatmini arasındaki farkları araştırdığı araştırma neticesinde bayanların iş tatminin baylardan daha yüksek olduğunu belirtmiştir (Groot vd.,1999:344). Centres ve Bugental (1966) iş tatmini ve cinsiyet ilişkisini ortaya koymak için yaptığı araştırma neticesinde bayanların iş doyumunun baylardan daha yüksek olduğunu, bunun sebebinin ise bayanların işle alakalı toplumsal etkenlere baylardan çok fazla ehemmiyet göstermeleri şeklinde açıklamıştır. Buna ilave olarak, bay iş görenlerin bayan iş görenlere nazaran meslekte kendilerini daha iyi anlattıklarını ve bireysel anlamda kendilerini daha çok geliştirme imkânı bulduklarını dile getirmektedir. Mesleğe verilen kıymetin yükselmesi de iş tatmininin fazlalaşmasını getirmektedir (Okpara, 2006: 51).

Bayanların iş tatminini düşmesinde işletmede kadın olma sebebiyle meydana gelen pürüzlerin etkisinin fazla olduğu söylenmektedir. Böyle olmakla beraber, bayanların ailesel ve eviyle alakalı mesuliyetleri nedeniyle de erkeklere göre daha fazla sorunlarla karşılaşması, bayanların iş tatminini düşüren bir faktör olduğu söylenilebilir.

Yine bir başka iş tatmini ve cinsiyet arasında yapılan çalışmada çalışmacı Garcia, Bernal vd. meslekteki bireysel değişim, ferdi münasebetler, maddi getiriler, meslek koşulları şeklinde dört değişik etkene bayların ve bayanların cevapları incelenmiştir. Çalışma neticesinde bireysel münasebetler etkeninin baylar için iş tatmininde bir hayli mühim olduğu, bayan iş görenlere göre bu etkenin çok büyük bir ehemmiyet göstermediği görülmüştür. Meslek koşulları etken ise, bayan iş görenler için iş tatminini olmasında bir hayli mühim olmasına rağmen, bay iş görenler için bu etkenin çok da mühim olmadığı görülmüştür (Eğenli,2009:39).

Yaş: Yapılan çalışmalar, iş tatmini ile yaşın arasında çoğunlukla pozitif bir durumun olduğunu açıklamıştır. Yaşlandıkça mesleğin verdiği haz da fazlalaşmaktadır. Bu durumu tecrübe fazlalaştıkça, işe olan ahenginde fazlalaşması olarak izah etmek imkan dahilindedir. Bu durum 60 ve üzeri yaşa kadar pozitif yönde artar. Bu yaşlardan sonra kati bir şekilde azalmaktadır (Tosun, 1998:100). Yaşın vaziyeti iş hayatına etki eden kişisel etkenlerdendir. Orta yaş grubundaki insanlar, kalıplaşmış kimi alışkanlıkları olduğundan mesleklerine fazla sahip çıkarlar. Genç olanların iş hayatına bakış açısı ve mesleğine atfettiği önem az olduğu için mesleğine çok fazla sahip çıkmayabilir. Bunun sebebi ise hayatın içerisinde kendilerini etkileyen meşgaleler yaratabilir ve vakitlerinin bir kısmını da bu meşgalelerle doldurabilecekler. Yaşlanan kişilerin iş ve yaşam tatminleri düşmüştür. Yaşlananlar güvene daha fazla ehemmiyet gösterirler ve işini sağlama almayı severler. Bundan dolayı maneviyatları gençlere ve orta yaşlılara nispetle daha düşüktür (Gözen,2007:25).

Yapılan birçok araştırma iş tatmini ve iş görenin tecrübesi arasında pozitif ve olumlu ve aynı yönlü münasebetin varlığını ortaya koymaktadır. Yapılan araştırmalar neticesinde işlerinde deneyimli olanlar işlerinde deneyimsiz olanlardan daha fazla tatmin duymaktadırlar. Bu bir sürpriz değildir. İşlerinde çok tecrübesiz olanlar ve işlerini beğenmeyenler, daha sonra daha iyi iş olanaklarına sahip yeni bir iş bulabileceklerini umar ve bu duygu ile hareket ederler (Aydın, 2006:55).

Kişilik: Bu kelimden, bir kişiyi nesnel (objektif) ve öznel (sübjektif) taraflarıyla diğer insanlardan ayrı tutan his, fikir, idare, hareketlerinin vb. tamamı akla gelmektedir. Buna göre, kişilik insanın kendi iç dünyasında olanları yorumlaması ve şahsına doyum ve fayda verecek bir hale ulaşma çabasıdır. Bu açıdan kişilik farklılıkları, aynı iş çevresinde bulunan bazı insanların yaptıkları işten doyum sağlarken, diğerlerinin aynı doyumunu yaşamamalarının bir nedeni olarak görülebilmektedir (Akçamete ve diğerleri, 2001:175). Aile bağı ve sosyal ilişkileri kuvvetsiz, kişisel ölçülerin aşağısında hayatını devam ettiren, girişken olmayan, işe karşı bir süreklilik duygusu taşımayan bireylerin iş doyumunun az olduğuna dair belirtiler vardır (Erdoğan, 1996:235).

Mesleğinde iş tatmininin düşük olduğu bireylerin karakterine bakıldığında bu kişilerin genelde kabiliyetleri düşük, insanlar arasına fazla girmeyen, asabi, hallerinden memnun olmayan iş görenlerin olduğu gözlenmektedir (Gür, 2006:92).

Eğitim: İş doyumuna etki eden bir başka kişisel faktör ise eğitim düzeyidir. Eğitim seviyesi arttıkça iş görenin işe devam etmeme durumunun, azalacağına dair tahminler ortaya atılmıştır. Bunun gerekçesi, alt eğitim düzeyinde bulunan kimselere verilen işin genelde tek düze olması ve işle ilgili fazlaca bir bilgiye ihtiyacın olmaması ve çalışana monotonluk ve bıkkınlık vermesine bağlanmaktadır. Oysa eğitim düzeyinin yükselmesi çalışanın tek düze olan uzmanlık alanını çeşitlendirmektedir. Başka bir ifade ile eğitim düzeyi yüksek olan iş görenlerin nispeten daha iyi koşullara sahip işlerde çalıştıkları ve iş doyum düzeylerinin buna bağlı olarak yüksek olduğu söylenebilir (Okan, 2010:39).

Eğitimin seviyesi, çalışanların sadece bilgi ve ihtisasları ile değil, bunun yanında çağrı anlama şeklini de değiştirmektedir. İş doyumunun en mühim etkenlerinden biriside eğitimidir. Eğitim seviyesinin çalışanın doyum seviyesine tesir eden bir yapısı vardır. Bu konuda asıl mühim şey, bilginin toplanması, işin kıymeti, işi sevmeye derecesi, işletmeden istenilenlere benzer etkenlerle uğraşılacak mesleğin, mesleğin verdiği ortam ve imkanlar konusunda adaletin olmasıdır. Mesela kimi mesleklerde çok okumuş şahısların, az okumuş kişilere nazaran daha alt düzeyde doyuma ulaştıkları söylenebilir (Öztürk ve diğerleri, 2001:334).

Zekâ: Zekâ da iş doyumuna etki eden önemli bir faktördür. Zekânın seviyesi yakın bir meslekle uğraşılması veya kişinin zekâsına uygun olmayan bir işle uğraşması yönünden zekânın iş doyumunu vermesinde mühim bir etken olduğu

görülmüştür. Kişinin zekâsına uygun bir iş yapması iş doyumunu da artıracakı düşünülmektedir (İmamoğlu, 2001:8).

Statü: Mesleğin kişilerin toplumdaki konumlarını göstermesi, insanlığa yararlı olma hissi vermesi, insanlığa yeni bir fayda sağlaması, başka kişilerle karşılaşp ve yeni bağlantılar yapmasına benzer toplumsal fonksiyonları; bir mesleğinin var olması ve üretmenin vermiş olduğu haz, mesleğe girmenin verdiği adrenalin, başarma hissi, mesleğinden hoşlanma, toplumca benimsenen bir davranış sergileme, şahsını ehemmiyetli görme gibi ruhsal fonksiyonları bulunmaktadır. Kişinin elindeki mesleğinin kişi için ne manaya geldiği, kişi meslek ilişkisinin esasında meydana gelen pozitif veya negatif yaşanmışlıklar, iş görenin mesleğinden aldığı tatminini etkilemektedir (Çakır, 2001: 29).

Sosyo - Kültürel Ortam: Bireyler mesleklerini sırf hayatını devam ettirme ve kazanç getirici faaliyet olarak algılamazlar. Kişiler meslekleriyle, toplumda beğeni görme, takdir görme, toplun tarafından kabullenme hissini de gidermek ister. Kişinin mesleği veya insanlığa vermiş olduğu emek aynı zaman içerisinde insanlar arasındaki konumunu gösterir. Bundan dolayı insanların meslek ve emeğe atfettiği kıymetler bulunmaktadır. İnsanlar tarafından önemli görülen meslekler olduğu gibi, toplumun benimsemediği topluma uymayan, değerli olmayan mesleklerinde olma ihtimali her zaman vardır. Mesleklere atfedilen ehemmiyet zamanla ve insanların ekonomik vaziyetlerine göre farklılık gösterebilir (Onaran,1981:33).

1.2.3.2 Örgütsel faktörler

İşin Niteliği: Çalışanın işinden tatmin olmasında mesleğın umumi görüntüsü, iş görene verdiği sosyal ve maddi menfaatlerle çalışma mekanı koşulları kuvvetli etkenlerdir. Bu etkenler, kişisel olmayıp toplumca kabul edilen etkenlerdir. Ayrıca bu etkenler yargısal olmayıp çözümlenebilir, ölçülebilir, başka mesleklerle mukayese edilebilir cinstendir. İş tatminini, biri birileriyle alakalı fazla miktardaki davranışın toplamı biçiminde algılamak ihtimal dâhilindedir. İş tatmini, iş görenin meslek ve çalışma ortamına ait bir takım etkenlerden oluşan hareketlerin toplamıdır (Özgen ve diğerleri, 2002:332).

Ücret: İşletme anlamında gider gözüyle bakılan maaş iş görenler için çok mühim bir iş tatmin faktörüdür. Ücretin miktarı iş tatmin düzeyine tesir eder. İş gören yapmış olduğu meslekle almış olduğu ücreti kıyaslar aldığı ücreti yapmış

olduğu işe göre yüksek buluyor ise iş doyumunu da yüksek olacak ancak aldığı ücreti yapmış olduğu işe göre az buluyor ise iş doyumunu da az olacaktır. Ücrette dikkat edilmesi gereken başka bir hususta iş görenler içerisinde ücretlerin adil bir şekilde dağıtılmasıdır. İş görenler kazandıkları paraları kendine yakın işleri yapanlarla mukayese eder. Bu mukayesenin pozitif olmasında iş tatmini pozitif negatif olmasında da negatif biçimde etkilenecektir. Ücretin, ücret doyumuna ulaşılması ve buna istinaden çalışma başarısını yükseltmesi için kişilerin beklentisine, verimliliğine ve cari ücret sistemine yönelik adaletli bir biçimde ortaya koymak lazımdır. Eğitimde çok acıklı meselelerden birisi de ücret konusudur. Her şeyden önce ücretlere uygulanan zam miktarının az olması ve dışarıda eş değer uğraşlara verilen paralar mukayese edildiğinde devlette iş gören öğretmenlerin maaşlarının az olduğu bu sebep eğitimcilerde çok mühim bir doyumsuzluk ögesi olmaktadır. Şayet iş görenlerin verimli bir şekilde çalışılması bekleniyor ise ücret hakkaniyetinin de oluşturulması lazımdır. Şayet birey elde ettiği paranın harcamış olduğu emeğin yerine geçmediğini düşünür ise mesleğinden doyum seviyesi azalacaktır. Belli bir süre sonra işinde verimde düşecektir. Nitekim kamuda da eşit işe eşit ücret uygulamasına geçilmiş bununla birlikte iş tatmin düzeyinin artacağı öngörülmüştür (Bozkurt, 2008:6).

Çalışma arkadaşları: Bireyler şahıslarına daha güzel bir hayat meydana getirmek, hayattaki tatmin düzeyini artırmak için birlikte hayatını sürdürdüğü etrafındaki başka kişilerle işbirliği şeklinde kuvvetlerini bir araya getirirler. Bu sayede arzuladıklarına kolay bir biçimde ulaşma imkânını elde ederler (Aydın, 2000: 13).

İnsanın çevresi iş doyumuna da doğrudan tesir etmektedir. Tüm organizasyonlarda formel ve enformel gruplar vardır. İş görenin faydalı görülen bir grupta olması ve dünyaya bakış açısı kendisine uyan iş görenlerle hareket etmesi bireyin iş doyumunu yükseltecek bir tesir gösterecektir (Erdoğan, 1996: 242).

Yönetimin çalışanların psikolojik ve toplumsal gereksinimlerini tedarik etmelerine yardım etmek için çalışma mekânındaki toplumsal münasebetleri artırmaya gayret göstermesi iş doyumunu ve verimliliğin fazlalaşmasında faydalı bir yoldur. Eğitim camiasındaki ikili ilişkilere dikkat edildiğinde, başka uğraşlara nazaran, sosyal bağların çok güçlü, biri birilerinin eksikliklerini gideren ve güç verdiklerini gözlemlemek mümkündür. Özellikle devlet dairelerinde iş gören

öğretmenler için kişisel verimlilik kriteri konulmadığından (resmi denetimler dışında) çalışanlar arasında rekabet, hırsın bulunmaması, bu durumda ikili münasebetleri artırdığı düşünülmektedir (Bozkurt, Bozkurt, 2008:4-5).

İletişim: İletişim bir süreç olup üç ehemmiyetli unsuru bulunmakta bunlar; ileti, gönderen ve gönderilendir. Bu süreç deneyim, his, resmin ya da konuşmanın karşıya götürülmesi aktarılması işlemidir. Kişinin iletişim kurmasının nedeni bulunduğu ortamı etkileme isteğinden kaynaklanır. Bundan dolayı iletişim hangi amaçla olursa olsun, ister bilgiyi karşıya aktarmak, ister karşıyı eğitmek, ister karşıyı neşelendirmek veya sadece karşıya bir şeyler söylemek maksadıyla yapılsın, gerçek gaye bilginin verilmesi ve karşıdakini etki altına almaktır. İnsanları etki altına alma veya insanların etkisi altına girme, faydalanma, faydalı olma, diğerlerinden bilgiler alma ya da bilgiler aktarma ve bir muvaffakiyet gördürme; iletişim sayesinde olmaktadır. Özellikle örgütsel ve grup iletişimde, birlikte çalışan insanların davranışlarını kontrol etmek ve belli bir amaç doğrultusunda yönlendirilmenin vazgeçilmez aracı iletişimidir (Tutar, 2003:43).

Etkili iletişim, çalışanların yeniliklere reel bir şekilde hazırlanmasını sağlar. İletişim sayesinde örgütsel verimlilik arasındaki bağın temelini, etkin iletişimin iş görenlerin iş doyumlarını arttırması nedeniyle, örgütsel verimliliğe katkı sağlaması oluşturur. Açık iletişim, idareye değişimin iş görenler için negatif neticeler vermemesi için anlatma imkânı verir. Etkin iletişim idareye netlik ve belirginlik getirir; performansa katkı sağlayan görev enformasyonu sağlar. Bununla beraber etkin iletişim daha çok enformasyon akışı ve karar vermede katılım sağlar; becerileri ve motivasyonu geliştirir (Dil, 2005:73).

Güvenlik: Kişinin çalıştığı ortamda iş güvenliğinin olması iş görenler için farklı bir tatmin etkenidir. Çoğu kişi mesleğinde güvenliğin kati bir biçimde var olduğunu ve şahsına kıymet verildiğini görüyor ise, bu şartlar kişinin mesleğinden doyum almasını sağlayacaktır. Böyle olmakla birlikte, kişinin yapmış olduğu işten emin olmadığı veya kendisinin önemsenmediği duygusuna kapıldığında, motivasyon azalacak ve iş tatmini belli bir süre sonra kaybolacaktır (Özgen ve diğerleri, 2005:357).

Örgütlerde çalışanlar, iş görmeyen neticesinde iş güvencesinin olmasını beklemekte ve istemektedir. İş görenler işten çıkarılma korkusunun ve gelecek kaygısının minimuma indiği ortamlarda çalışmak istemektedirler. Bu konudaki

olumlu girişimler çalışanların iş doyumunu sağlayan unsurlardır (Pehlivan, 2004:85).

1.2.4 İş Doyumunun Çalışan ve Örgüt Üzerindeki Etkisi

İş görenlerin mesleğe ilişkin davranışları, mesleğe ve iş görmeye ait reaksiyonun bir neticesidir. Mesleğe ait bu davranışlar pozitif veya negatif olabilmektedir. İş görenin mesleğine pozitif yaklaşımı mesleğinden haz alma, mesleğini karşı sevmeden, istemeyerek yaptığında ise negatif bir durum ortaya çıkar ki birinci durum yani mesleğini isteyerek yapma söz konusu olduğunda iş doyumunda da olmakta, ikinci durumda ise yani mesleğini sevmeden yapılması durumunda da iş doyumsuzluğu ortaya çıkmaktadır (Eğinli, 2009:35).

Taşdan ve Tiryaki Hersey'den aktardığına göre; Kişi, çalışma yaşamında şahsının arzuladığı var olan bilgi ve kabiliyetlerini gösterebildiği, madden ve manen gereksinimlerinde tatmin etme imkânın bulunduğu bir meslekte ve çalışma mekanında daha üretken iş görecektir. İş görenin mesleğinden aldığı tatmini kuvvetle hayatından da alacaktır (Hersey, 1972). İş doyumunu ne kadar yüksekse, aynı doğrultuda etkinlik ve verimliliğin yüksek olacaktır. Personel değiştirme nispeti ve işe devam etmemelerin azalması, mesleğe sadakatin çoğalması, karlılığın artması, giderlerin azaltılması benzer işletme yönünden istenilen neticeler doğurur (Çetinkanat, 2000:2).

İş doyumsuzluğu; iş görenin yaptığı işi beğenmemesi mesleğine karşın tükenmişlik, bıkkınlık hissi, istememe hissi ve işten ayrılma durumunu belirtir. İş tatminsizliğinde iş gören iş görenler elem duyar, negatif ve anlamsız hislere götürür. İş tatminsizliği iş görende sürekli ve yoğun tansa meydana getirmekte, çalışanda psikolojik sarsıntılara neden olabilmektedir. Bunun yanında iş görene vurdumduymazlık, tükenmişlik, bıkkınlık hissi, mesleği terk etme, süresizlik, meslektaşları ve amirleriyle iş yerindeki bütün insanlarla çekişme ve hatta kavga gibi nahoş hareketler oluşabilmektedir (Aksu, vd.,2002:2).

1.2.4.1 İş doyumunun iş gören üzerindeki etkisi

İş, kişinin hayatının vazgeçilmez bölümlerinden biridir. Dolayısıyla, iş görenlerin işlerinden sağladıkları doyum, hayatlarını da etkiler. Çalışanın aile

hayatındaki duyguları ile çalışma hayatındaki duyguları bir birine yansıtması ve bunları umumileştirmesi tabidir. İş doyumunu fazla birisinin beden ve ruh sağlığına pozitif bir katkı sağlar denilebilir. Tersine, mesleğiyle tatmin olamayan bir iş görenin derdinin ve tasesinin fazlaşmasıyla bedensel ve ruhsal problemler yaşayabilir (www.ekonometrik.com/is-tatmini.html).

Bireylerin psikolojik ve fiziksel durumları idare ilminde işletmede faaliyet ve başarımlar yönünden incelenmesi gereken mühim meselelerdendir. İşletmede çalışanların bedensel ve ruhsal durumları, o işletmeden sağlanan iş doyumuyla yakinen alakalıdır. İş doyumunu ne kadar yüksek ve iş gören sağlıklı ise çalışanlardan daha üst seviyede etkinlik ve performans artışı sağlanacaktır. Öbür taraftan tatminsizlik çalışanların ruhsal durumlarını değiştirmekte ve neticede iş gören etkinlik ve performans kriterlerinde azalmaya sebep olmaktadır (Yazıcıoğlu, 2010: 244). İş doyumunu olan bir iş gören, işini sevmekte ve işiyle gurur duymaktadır. İşinden tatmin olan kişi hayatın tamamında hayata olumlu yönden bakmaya çalışırlar. İşlerinde tatmin olmayan çalışanlar ise, hayatın diğer bölümlerinde olumsuz bakarlar. İş görenlerin akıl ve beden sağlıkları ile iş doyumunu arasında yakından bir bağın bulunduğu varsayılmaktadır. Sıkıntılı şartlarda çalışanlarda psikolojik tatminsizlik oluşmakta ve bunun sunucunda ortaya çıkan iş doyumunsuzluğu davranış bozukluklarına neden olabilmektedir. Bu durumun duygusal ve sinirsel bozukluklara sebep olduğu; karamsarlık, bitkinlik, uykusuzluk, istediğini elde edememe iştahsızlık gibi rahatsızlıklara neden olduğu bilinmektedir. İş doyumunsuzluğu bireyin yaşamında olumsuz durumlar ortaya çıkararak birçok soruna yol açabilmektedir (Okan, 2010:54).

1.2.4.2 İş doyumunun işletme üzerindeki etkisi

İşletme açıdan bakıldığında, iş tatminiyle mesleğe ve örgüte sadakat yönünde manalı ve eş istikamette bir yapının olduğunu söyleyebiliriz. Üst düzeyde iş doyumunu iş görenin sosyal hareket etmesine yani işletmeye ve diğer iş görenlerle, müşterilere, çalışma arkadaşlarına ve idarecilerine yardımcı olacak hareketlerde bulunmasını sağlar. Üst düzeyde iş doyumuna sahip olan iş görenin çalıştığı yeri benimsediği, sahiplendiği, işe bağlılığının arttığı, verim arttığı, performansının yükseldiği ve isteğe bağlı personel devir nispetinde azalma olduğu denilebilir. İş sadakati fazla olan iş göreni motive etme, amaçlar doğrultusunda idare etmek, daha kolaydır. Aksi

durumda, iş görenin negatif hareketleri verimliliği engellerken; hatalı ürünlere, düşük hizmet kalitesine, müşteri beklentisinin karşılanmaması, yıkıcı söylentilere, çalışma barışını bozacağı, hatta hırsızlığa ve araç-gereçlerin sabote edilmesine bile neden olabilir. Buna göre, iş doyumunun fazla olduğu vaziyette güven dolu bir çalışma ortamına bağlı olarak örgütsel gelişim sağlanırken, iş doyumunun düşük olduğu vaziyette verimsizlik, kalitenin düşmesi ve iş ilişkilerinin yıpranması sonucu örgütte çatışmalar artacak ve bu durum örgütün dağılmasına kadar varabilecektir (Okan, 2010:57).

İşletme yöneticileri, işletmenin arzulanan amaçlara varmasında mühim bir tesiri olan iş tatmini ve iş tatminini tesir eden faktörleri bulabilmek için bu konuda gerekli özeni vermeleri şahısları ve örgütleri yönünden ehemmiyetini nazara almaları gerekir, aksi takdirde istenmeyen sonuçlar doğabilir (Akıncı,2002:6).

İdareciler, işletmelerinde iş gören personelinin iş tatminini fazla olmasını temenni ederler. Bunun için iş tatmini oluşturmak ve artırmak için imkanlarına, deneyimlerine göre gayret sarf ederler. Kişisel ve işletme hedeflerine varmada mühim bir faktör olan iş doyumunun oluşturulması ve fazlalaştırılması için öncelikle iş doyumunu etkenler konusunda sağlam bir malumatın olması gerekir (Tengilimoğlu, Yiğit, 2005:379).

1.2.5 İş Doyumunu Artırma Yolları

İnsan ön planda tutan yönetim anlayışını esas alan stratejik insan kaynakları yönetimi, iş görenlerin tatmin düzeyini artırıcı bir etkiye sahiptir. Özellikle hiyerarşik ilişkileri, ödüllendirme, takdir görme, beğenme, iş görenlerin geliştirilmesi, liderlik davranışları, ücret ve çalışma ortamı gibi temel faktörler açısından stratejik insan kaynakları yönetim felsefesi iş tatmin düzeyine pozitif bir etki yapmaktadır (Tikici ve Akdemir, 2002: 862).

Akbal'ın Crow ve Hartman'dan aktardığına göre, idarenin ana rollerinden ilki performansın üzerindeki setleri bu setler; ücret adaletsizliği, iyi olmayan iş görme şartları, baskıcı idareciler, iyi olmayan haberleşme kanalları, doyumsuzluk gibi olumsuzlukları iş yaşamından çıkarmaktır. Bunun yanında, iş görenlerin yapacakları işlerde her türlü desteklenmelidir (Crow ve Hartman, 1995:37).

Kişi-örgüt uyumu yaklaşımı daha çok kişilerin ve örgütlerin uyumu olarak ifade edilmektedir ve kişisel inançlar ile örgüt inançlarının uygunluğuna ya da

bireysel amaçlar ile işletme amaçlarının uygunluğuna dayanır. Söz konusu uygunluğun derecesi, bir işletmenin çalışanlarının gereksinimlerini ne ölçüde karşıladığını ya da çalışanın kişiliğinin ne kadar örgüt bağlılığına uyduğunu gösterir (Dil, 2005:83). Çalışılan yerin örgütlenmesi ve işlerin dizaynı önemli ölçüde iş doyumunu ve örgütsel performans düzeyini etkilemektedir. İş dizaynı, çalışanlarla işin doğası ve memnuniyeti ile görevleri arasındaki ilişkiyi temel alan ve işin yeniden düzenlenmesi ya da yeniden yapılandırılması yoluyla bireylerin işteki kişisel ve sosyal gereksinimlerini karşılamayı amaçlayan çalışmalardır. İş zenginleştirme çalışmalarında çalışanların işin başlangıcından sonuna kadar farklı kademelerinde görev alarak, daha fazla sorumluluk taşımaları amaçlanır. Dolayısı ile çalışanların işle özdeşleştirilmesi, özerlik sağlanması, işte kullanılan beceri çeşitliliğinin artırılması gibi etkinlikler iş zenginleştirme programları içinde yer alır (Aydın, 2006:72).

İdarenin ana işlerinden birisi de performansın üzerindeki setleri kaldırıp yani adam kayırma, ücretteki adaletsizlikler, işlerin adil bir şekilde dağıtılması, kötü çalışma koşulları, mesai saatlerinin düzenlenmesi, agresif idareciler, iyi olmayan haberleşme doyumsuzluk, gibi öğeleri yok etmektir. Bununla beraber idare, iş görenlerin yapacakları işlerde beden de ruhen de mesuliyet duymalarını sağlayan iş gören merkezli bir yönetim tarzı olmalıdır. İş doyumunu artırma yolları üçe ayrılır:

1.2.5.1 İş rotasyonu

Bir işyerinde iş gören personele birden fazla iş yapabilme bilgi ve tecrübesi kazandırılarak günün belirli saatlerinde çalışanlar arasında iş değiştirme durumudur. İş rotasyonunun amacı, yoğun dikkat isteyen ve tekrarlı nitelikteki tekdüze işlerin işçiler üzerinde yarattığı can sıkıntısı ve psikolojik yorgunluğu önleyerek, verimlilik düşünün önüne geçmesidir (Özkalp, 2003:9).

1.2.5.2 İş zenginleştirme

İşin zenginleştirilmesi çalışanlar gözünde çalışılan mesleğin daha istenilebilir, manalı bir duruma çıkarabilmek için güdülemenin akılcı bir şekilde uygulanmasıdır. Bu sayede, işletmenin ve kişilerin şahsi gayelerini, birbirine destek verecek şekilde

beraber olabile çabası, işle alakalı hususi çabadır. Bu kavramla anlatılmak istenilen: çalışan birisine, mesleğiyle alakalı daha çok haklar verme ve mesleğinin doğru olduğu hususunda büyük mesuliyetler yükleme yöntemiyle uğraşın ana değişkenlerinde farklılık yapma durumudur. İş görenlere işin planlaması, iş konusunda kararlar verme, iş ilgili onayının bulunması, kendilerini idare eden grupların olması işin zenginleştirilmesi için esas emsallerdir (Oksay, 2004:13).

1.2.5.3 İş genişletme

İş dizaynının iş görene yoğunlaşan unsuruna bağlı olarak iş genişletme, iş görenlerin ruhsal yönden gelişmesine olanak sağlaması gayesiyle işin içerisinde kasten yapılmış değişiklikleri anlatır. İş genişletme olanak meydana getirme gayesi ile işin kapsamında bilerek yapılmış değişimleri anlatır (Şimşek,1998:167).

Problem: Günümüzde mobbing çalışma hayatının bir parçası haline gelmiştir. İşletmeler Mobbing (Psikolojik Şiddet) sonucu işletme için gerekli çalışanlarını yitirebilirler. Mobbingin olduğu yerde, personel devir hızı fazlaşır, birliktelik azalır ve moraller kötüye gider. Problemlerin ana nedenine dalmadan yapılacak bazı araştırmalar, işletmenin kendisine zarar vermenin yanı sıra, vaziyetin daha komplike bir vaziyete dönüşmesine ve de işletmenin çökmesine sebep olabilecektir (Tınaz, 2006: 157).

İş yerinde yıldırma davranışları işletme içerisinde gergin ve saldırgan bir ortamın oluşmasına sebep olan ruhsal birleşimi neticesinde oluşan, işletme düzenini yıkan, iş tatmini ve iş görme ortamını negatif bir şekilde etki altına alan ana sorunlardan biridir. Yıldırma eylemleri haksızlık, suçlama, taciz, eziyet, alay etme, duygusal taciz uygulayarak çalışanı işyerinden dışlamayı amaç edinen fena düşünceli hareketlerden meydana gelen bir durumdur (Tutar, 2004: 89).

Çalışma hayatındaki yıldırma eylemlerinden hemen hemen bütün sektörler etkilenmektedir. Yapılan çalışmalara göre en fazla etkilenen sektörlerin ilk sırasında eğitim sektörü geldiği gözlenmektedir. Bu araştırmanın problemi, okulöncesi eğitiminde görevli öğretmenlerin karşılaştıkları yıldırıcı davranışlar ile iş doyumu arasındaki ilişkidir.

1.3 Amaç

Bu araştırmanın amacı, okulöncesi eğitimde görevli öğretmenlerin karşılaştıkları yıldırıcı davranışların iş doyumunu arasındaki etkisi ve bazı değişkenlerle (cinsiyet, yaş, kıdem, eğitim düzeyi, medeni durum, çalıştığı eğitim kurumu) bağlantısı tetkik edilmiştir. Araştırmanın temel gayesine dayalı olarak şu sorulara cevap aranacaktır:

1. Okulöncesi öğretmenlerinin maruz kaldıkları yıldırma eylemleri cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
2. Okulöncesi öğretmenlerinin maruz kaldıkları yıldırma eylemleri yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Okulöncesi öğretmenlerinin maruz kaldıkları yıldırma eylemleri kıdem yılına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
4. Okulöncesi öğretmenlerinin maruz kaldıkları yıldırma eylemleri eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
5. Okulöncesi öğretmenlerinin maruz kaldıkları yıldırma eylemleri medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
6. Okulöncesi öğretmenlerinin maruz kaldıkları yıldırma eylemleri çalıştığı eğitim kurumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
7. Okulöncesi öğretmenlerinin maruz kaldıkları yıldırma eylemleri ile iş doyumunu arasında anlamlı bir fark var mıdır?

1.3.1 Araştırmanın Önemi

İlmin, rakiplerin, mal alıp satmanın, toplumsal ve işletme farklılaşmalarının, iş gören kalitesinin ve sosyal ve kültürel etkilenmelerinin çabuklaştığı günümüzde bu çabuk farklılaşma, insanlarda istikbal tasası, zorlu rakipler, kişisel savaşmalar, itimatsızlık, belirsizlik ve ruhi tatminsizlik, kalabalıklar içinde tek olma, bir birini tanımama, vb. birçok toplumsal ve hissel sorunun esas nedenini meydana getirmektedir (Töremen ve Çankaya, 2008:33).

Yıldırma eylemleri hemen her çalışma ortamında görülmesine karşın en çok görüldüğü yerlerden biri okullardır. Devlet okullarında çalışan öğretmenlerin iş güvenliği olmasından dolayı işten çıkarılma gibi sebepler yıldırıcı davranışların nedeni olmamakta ancak; öğretmen açığını kapamak amacıyla sözleşmeli öğretmen

uygulaması getirilmesi, beraberinde iş güvencesinin olmayışı nedeniyle yıldırıcı davranışlara zemin hazırlamaktadır (Toker, 2006:65).

Öğretmenlik mesleği ve eğitim kurumları düşünüldüğünde durum sadece yaşayan bireyi değil hizmet alan birey olan öğrencileri, diğer çalışma arkadaşlarını, toplumu dolaylı olarak tümünü etkilemektedir. Bundan dolayı öğretmenlik mesleği söz konusu olduğunda yıldırıcı davranışlar kişisel bir sorun olup toplumsal bir sorun olarak da görülmelidir. Eğitim kurumlarının insana, insanlığa ve ülkenin gelişmesine sağladığı fayda nedeni ile çalışanların yaşam ve çalışma koşullarının bozulduğu görülmüştür. Birçok baskı etmenine maruz kalan öğretmenlerin iş yerinde yıldırıcı davranışlara maruz kalmaları eğitim sisteminin işleyişi açısından duyarlılık ve titizlikle inceleme konusu yapılması ve gerekli tedbirlerin alınması önemlidir (Okan, 2010:65).

Ülkemizde eğitim kurumlarında son dönemlerde yıldırıcı davranışlar ile ilgili bazı araştırmalar yapılsa dahi henüz istenilen seviyeye ulaşmadığı söylenebilir. Bu araştırma ile anaokullarında yıldırıcı davranışlar irdelenerek, bu davranışların bir çalışan olarak öğretmenin iş doyumunu üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmaktadır.

1.3.2 Sayıtlılar

1. Seçilen örneklem evreni temsil edecektir.
2. Araştırmaya katılan öğretmenler, 6 sorudan oluşan kişisel bilgi formunu 53 maddeden oluşan yıldırıcı davranış anketi, ve 15 sorudan oluşan Minnesota iş doyumunu ölçeğini içten ve kendi durumlarını yansıtacak şekilde cevaplandırmışlardır.
3. Araştırmada incelenen "iş doyumunu" verisi "Minnesota iş doyum ölçeği" ile sınırlıdır.

1.3.3 Sınırlılıklar

1. Bu araştırma 2013-2014 eğitim öğretim senesi ile sınırlıdır.
2. Elde edilen bilgiler anket formundaki sorulara verilen cevaplar ile sınırlıdır.

3. Araştırma, Adıyaman merkezde yer alan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda çalışan 110'u bayan 20'si erkek toplam 130 öğretmen ile sınırlıdır.

1.3.4 Tanımlar

Ana okulu: Öğrenim zamanı daha dolmamış, 2 ila 6 yaşları arasındaki küçükleri okula hazırlamaya yarayan okullardır. İlkokul zamanına gelmeyen çocukların birlikte zaman geçirdikleri, oyun oynadıkları, eğitim alabildikleri yerlerdir ([www.tr.wikipedia.org/wiki/ Anaokulu](http://www.tr.wikipedia.org/wiki/Anaokulu)).

Mobbing: Birisine, bir veya birden çok insanın, daimi bir şekilde bireyin özgüvenini sarsan bir biçimde ve acımadan şer maksatlarla davranışlar sergileyerek ve dalga geçerek, toplumdaki sayınlığını bitirmek maksadıyla yapılan davranışların bütünüdür. Türkçede yıldırma, duygusal taciz, psikolojik taciz, psiko-terör, meslekten soğutma, zorbalık anlamları da taşırken İngilizcede çoğunlukla “mobbing” ve “bullying” ifadeleri geçmektedir.

İş Doyumu/tatmini: İş tatmini kişinin mesleğinden veya mesleğiyle alakalı hayatını beğenilecek bir hisle neticelendirmesidir. Çalışanların iş yerlerindeki rollerine karşı gösterdikleri tepkiye iş doyumunu denmektedir.

1.4 İlgili Araştırmalar

1.4.1 Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Türkiye’de Mobbing konusundaki çalışmalar henüz daha çok yenidir Tutar, 2004 yılında yapmış olduğu “İşyerlerinde Psikolojik Şiddet” adlı araştırmasında yıldırmanın ne olduğu, yıldırmaya meyilli olan insanların karakteristik yapısı, yıldırma çeşitleri, yıldırma ile nasıl mücadele edileceği konularını işlemiştir. Baykal 2005 yılında yapmış olduğu “Yutucu Rekabet Kanuni Devrindeki Mobbing’den Günümüze” adlı araştırmasında Osmanlı padişahı Kanuni Sultan Süleyman’dan bu yana ülkemizde yıldırma ele almıştır.

Toker tarafından; öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin yıldırılma durumları, bunların yoğunluk derecesi, yıldırmanın okul yöneticileri ve öğretmenlerce idrak edilen nedenleri, mobbinge mücadele etmede öğretmenler ve okulun idarecilerinin başvurdukları yöntemler, vurgulanmıştır. Stratejileri saptanması gayesiyle yapılan

araştırmada; yıldırıcı davranışlarda okul türüne göre bir farklılık bulunmamakta, gerek öğretmen gerekse okul idarecilerinin en fazla karşılaştıkları mobbingin davranışın “ konuşmasının bölünmesi, yapmış olduğu uğraşların haksız bir şekilde yerilmesi ve muvaffakiyetlerinin küçümsenmesi” olduğu otaya çıkmıştır. Okulda eğitim verenlerin cinsiyetlerine göre farklı mobbing hareketleriyle yüz yüze kaldıklarını görülmüş, bayanların beşeri münasebetlerle ve iş meselelerinde, bayların ise daha çok şahsını hedef alan mobbing hareketleri ile karşı karşıya kaldığını belirtilmiştir.

Ceylan'ın 2005 yılındaki çalışmasında, okullarda 40 ila 50 yaş aralığındaki iş görenlerin yeniliklere açık olmadığını, sosyal ve maddi durumu zayıf görünen ortaokul iş görenlerinin mobbinge uğradığını açıklamıştır. Çobanoğlu 2005 yılındaki “Mobbing ve Başa Çıkma Yöntemleri” araştırmasında tacizin sebepleri ve tacizin engellenmesi için hangi şeylerin yapılacağına ait yöntemleri vermektedir.

Ertürk'ün 2005 yılındaki çalışmasında okulların ilk kademesinde çalışan idareciler ve öğretmenlerin iş yerinde gördükleri psikolojik taciz seviyeleri ve tacizin nasıl ve kim tarafından yapıldığını bulmak için araştırmalarda bulunmuştur. Çalışmaya idareci ve öğretmenlerden oluşan 347 kişi dahil olmuştur. Çalışma neticesinde bayların bayanlara, okul idarecilerinin öğretmenlere, 53 yaş altındakilerin 53 yaş üzerinde olanlara nazaran daha fazla psikolojik baskıya uğradıklarını gözlemlemiştir. Bu çalışmada saptanan diğer bir husus da psikolojik tacizin % 75 erkek öğretmenlerce yapıldığı saptanmıştır. Oluşan fiillerin yaklaşık olarak yüzde altmışı, amir pozisyonundakilerin emrinde çalıştıklarına uyguladıkları taciz olduğu saptanmıştır. Böyle olmakla birlikte psikolojik taciz fiillerini kullanma aralığı, ilköğretim kademelerinde görev yapan idareciler ve öğretmenlerin tecrübeleriyle pozitif yönde artışı belirtilmiştir.

Aktop'un (2006) çalışmasında, Anadolu Üniversitesi öğretim elemanlarının cinsiyetlerinin, yaşlarının, unvanlarının ve fakültelerinin yıldırma davranışlarını algılamaları üzerindeki etkileri incelenmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, öğretim elemanlarının yaşları ile fakülte içinde öğretim elemanlarına yönelen davranışların onlar nezdinde sosyal ilişki ve itibara saldırı niteliğinde algılanması arasında anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir. Ayrıca unvan değişikliğinin de öğretim elemanlarının yıldırılmadan etkilenme düzeyine anlamlı ölçüde etki gösterdiği gözlenmiştir (Gökçe, 2008:58-65).

Gökçe (2006) özel ilköğretimde ve devlet ilköğretiminde çalışan öğretmenlerin, okulda görevli idarecilerin çalıştıkları kurumlarda psikolojik taciz hallerini, tacizin yapılma aralığını, tacizin okuldaki idareciler ve öğretmenlerce nasıl hissedildiği ve bu hislerin sebeplerini ve yıldırma engellemenin idarecilerin ve okul öğretmenlerinin uyguladıkları engelleme taktiklerini belirlemek gayesiyle bir çalışmada bulunmuştur. Gerek özel okullarda gerekse devlet ilköğretim okullarında okulu idarecileri ve öğretmenleri ara sıra psikolojik tacizle karşı karşıya gelmektedir. İdarecilerin ve okul öğretmenlerinin en fazla karşılaştığı psikolojik taciz, okulun cinsine göre bir değişiklik gözlemlenmemiştir. Okul idaresinin de okulda görevli öğretmenlerin de en çok yaşadığı taciz türlerinin; konuşmasının kesilmesi, yapmış olduğu uğraşların haksız bir şekilde yerilmesi ve yaptıklarının küçümsenmesi şeklinde vurgulanmıştır. Öğretmenlerde karşılaşılan psikolojik taciz hareketleri cinsiyete göre değişiklik arz etmektedir. Bayanlarda iş konusu, toplumsal bağlantılar şeklinde, baylar ise daha çok şahsi ve sertliğe yönelik psikolojik hareketlere karşı karşıya kalmaktadır. Her iki grupta da yaş etkeni, değişiklik meydana getirmemiştir. İş deneyimi, örneklerde değişiklik oluşturmakla beraber hangi tecrübe grubunun az veya çok tacize uğradığı tespit edilememiştir. Öğretmenlerin en çok okul idarecileri tarafından psikolojik tacize uğradığı belirtilmiştir. Branşlar öğretmenlerde psikolojik tacize mühim bir tesire sahip değildir. Okul idarecileri ve öğretmenler, psikolojik tacizde kurbanın kendi istemesiyle mağdur olduğunu söylemişlerdir. Her iki grubun da psikolojik tacizi engellemede çoğunlukla benimsedikleri taktik sadakat, asgari benimsedikleri taktik ise görmezlikten gelmedir.

Tınaz 2006 yılında yaptığı, “İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)” isimli araştırmasında tacizin nasıl meydana geldiğini, tacizi ve tacizi tesir altına alan bireysel özellikleri ve tacizin neticelerini mütalaa etmiştir.

Yavuz’un 2007 yılında S.D.Ü Tıp Fakültesi Hastanesinin 642 personeli üstünde yapmış olduğu çalışmada, personellerde taciz hissini tesir altına alan etkenleri araştırmış ve neticesinde iş görenlerin psikolojik taciz algısıyla alakalı davranışlarının eğitime, işlerine, meslek seçimi nedenlerine göre değiştiğini vurgulamıştır. Evli ya da bekar, bay veya bayan olması, çalıştıkları işte geçen çalışma zamanlarına, haftalık iş görme zamanlarına ve son on senede kaç değişik işyerinde iş gördüğü hususunda önemli bir değişikliğin olmadığını belirtmiştir.

Yıldırım 2008 yılında İstanbul'un çeşitli kaymakamlıkların özel ve devlet ilk ve orta kademe okullarında iş görenler üstünde yapmış olduğu araştırmasında, ilk kademe ve orta kademe idareci ve öğretmenlerin bağlantılarındaki psikolojik taciz hareketlerini araştırmış olup neticede, bayan öğretmenlerle bay öğretmenlerin arasında mühim bir ayırım olmadığını, gençlerin yaşlı öğretmenlere nazaran daha çok yıldırılmışlık hissettiğini, ilkökul öğretmenlerin orta okul öğretmenlerinden daha çok psikolojik taciz gördüğünü, sözleşmeye bağlı çalışanların kadrolu çalışanlara nazaran yüksek nispette daha çok psikolojik tacize uğradığı neticesine varmıştır.

Evcimen-Selçuk, lisede görevli müdürlerin iletişim seviyesiyle okuldaki öğrenciler ile sınıftaki iletişim seviyesi ile öğretmenlerin iş tatminini araştırmıştır. Örnekleme 150 öğretmen ve 530 öğrenci 12 okul müdürü toplam 692 kişi alınmıştır. Bulgulara göre iletişim seviyesi fazla müdürler ile iş gören öğretmenin iş doyumunu, iletişim seviyesi az müdürler ile iş gören öğretmenin iş doyumundan anlamlı oranda farklı bulunmuştur. Ancak iletişim seviyesi düşük veya yüksek müdürlerle, çalışan öğretmenlerin öğrencilerle olan sınıf içi iletişim seviyesi arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır. Öğretmenlerin genel olarak iş doyumunu ise orta düzeyde bulunmuştur (Evcimen-Selçuk, 1998).

Ayık, ilköğretim okullarındaki yöneticilerin yönetim ile ilgili davranışlarının öğretmenlerin iş doyumuna etkisini incelemiştir. Araştırmaya toplam 117 öğretmen alınmış, daha sonra 17 öğretmenin anketi sağlıklı olmadığı için değerlendirme dışı bırakılmıştır. Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin kıdem durumuna göre iş doyumları orta düzeydedir. Ancak, 1-5 sene ve 15 sene ve üzeri hizmeti bulunan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri diğerlerine göre daha yüksek bulunmuştur. Öğrenim durumuna göre ise eğitim enstitüsü ve öğretmenlik okulu mezunu öğretmenlerin iş tatmini diğerlerine göre fazla, lisansüstü mezunu öğretmenlerin ise düşük iş doyumuna sahip oldukları görülmüştür. Öğretmenlerin cinsiyete göre iş doyumunu ise anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (Ayık, 2000).

Okan, H. (2010). “Ortaöğretim Öğretmenlerinin Karşılaştıkları Yıldırıcı Davranışlar ile İş Doyumu Arasındaki İlişki” konulu çalışmasında, istatistiksel analiz sonuçlarına bakıldığında yıldırıcı davranış ölçeği sonuçları ile öğretmenlerin cinsiyetleri arasında; istatistiksel analiz sonuçlarına bakıldığında yıldırıcı davranış ölçeği sonuçları ile öğretmenlerin yaşları arasında; istatistiksel analiz sonuçlarına

bakıldığında yıldırıcı davranış ölçeği sonuçları ile öğretmenlerin kıdem yılı arasında; istatistiksel analiz sonuçlarına bakıldığında ise yıldırıcı davranış ölçeği sonuçları ile öğretmenlerin kurum türü arasında anlamlı bir fark görülmediğini belirtmiştir.

1.4.2 Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Çomak'ın Rakness, Matthiesen ve Rokkum 1989 yılında yaptığı çalışmalarından aktardığına göre; Norveç hastanelerinin psikiyatri departmanında iş gören hemşire ve hemşire asistanı ele alınmış, araştırmanın neticesinde hemşire ve hemşire asistanının yüzde onunun psikolojik taciz ve zorbalık gördüğünü açıklanmıştır. Bunun dışında araştırmada psikolojik taciz ve zorbalığın, ruhsal problemlere, bitmişlik hissine yol açtığı belirtilmiştir. Ayrıca bu çalışmada yıldırma ve zorbalığın; tükenmişlik, psikolojik şikâyetler ve ruhsal ve bedensel rahatsızlıklar ile yakinen alakadar olduğu hakikatini de gün yüzüne çıkarmıştır (Çomak,2011:76).

Vartia (Akt: Ocak, 2008) tarafından, Finlandiya da sağlıkla ilgili ünitelerden yararlanan 984 birey üstünde yapmış olduğu çalışmasında 6 cins zorbalığı tespit etmiştir. Bunlar:

1. Bireyle ilgili dedikoduların çıkarılması ve iftiralar atılması,
2. İş görenin yeteneğinden daha az iş ve mesuliyet vermek,
3. İş görenin yapmış olduğu tüm işlerin daima yerilmesi,
4. Darp veya gözdağı,
5. İş görenin bedensel ve ruhsal sağlığı hususunda imalar ve iftira,
6. Bireyin toplumdaki uzaklaştırılması ve dışlanması

Leymann (1996), "zor insanlar" diye adlandırdığı insanları soruşturduğu araştırmasında, bu kişilerin ilk etapta zor olmadıklarını açıklamıştır. Zor insanların hareketlerinin kalıtsal bir şahsiyet bozukluğunun bulunmadığını ispat etmiştir. Çalışma ortamının kültürü bunları zor diye nitelendirmesi, bu insanların hayatını zorlaştırmıştır ve bunların psikolojik tacize uğradıklarını açıklamıştır. Leymann bu durumu mobbing diye açıklamıştır. Leymann 60'tan fazla kitap ve makale yayımlamıştır mobbing konusunda. Bu kitaplardan bazıları şunlardır: Daha İlerideki Durumlarda Mobbing, Çalışma Ortamında Psikolojik Şiddet ve Şahsımızı Bundan Nasıl esirgeyebiliriz, Yeni Mobbing Raporu, Deneyim ve Girişimler.

Norveç'te sendikaya bağlı iş gören 2215 birey üstünde yapmış olduğu çalışmasında Einarsen (2000), örgüt şartları ile psikolojik tacizin çok mühim

seviyede bağlantılı olduklarını açıklamıştır. Bu şartlar; idarecilerin önderlik hareketleri, işletmede rollerin çatışma seviyelerinin fazlalığı, mevcut şartların iş görenleri doyuma ulaştırmaması, denetleme gibi şartlardır. İşletmede bir biriyle örtüşmeyen dileklerin, mevcut vaziyetin belli olmamasının, sorumluluklar üstündeki temennilerin, çalışılan gruptaki imtiyazlı davranışların, sorumluluk yüklemelerin, adaletsizliğe yol açtığı kargaşanın ve hayal kırıklıkların fazlalaşması da mobbinge zemin hazırladığı belirtilmiştir (aktaran: çomak, 2011:79).

Birleşik devletlerde Namie'nin (2000), yıldırıcı davranış konulu çalışmasında 1335 insan üstünde yapmış olduğu araştırmada, iş görenlerin yaklaşık yüzde on altılık kısmın yıldırılmaya maruz kaldığını belirtmiştir. Psikolojik taciz araştırmasına göre çalışanların % 16'sı psikolojik taciz mağdurudur. Çalışmada elde edilen bulgulardan bazıları şunlardır: Psikolojik taciz yapanların % 81'lik kısmını patron ya da işletmenin amir kademesinden meydana gelmektedir. Psikolojik taciz neticesinde iş görenlerin %30.8'lik kısmı mesleklerini ya da çalıştıkları yeri değiştirdiği, %25'lik kısmı mesleği terk ettiği, % 14,8'lik kısmının da mesleğinden uzaklaştırıldığı gözlenmiştir. Bayan iş görenler vakitlerinin % 84'ü yıldırma hareketleriyle geçmektedir. Yine bu çalışma neticesine göre iş görenlerin % 41'lik kısmı yıldırma sebebiyle psikolojisi bozulmakta, gergin olma, endişeli bir ruh hali, tasa, dikkat eksikliği, işe adapte olamama, konsantrasyon eksikliği sebebiyle mesleklerinde verim almadıklarını bahane etmektedirler. Bayanların % 31'lik, bayların da % 21'lik kısmında yıldırma nedeniyle sarsıntı ertesinde stres bozuklukları oluşmaktadır. Bayanların da % 82'lik kısmı işinden olmaktadır. İşinde olan bu kadınların % 44'lük kısmı kendiliğinden, % 38'lik kısmı da kendileri istemeden işinden olduklarını belirtmişlerdir. Çalışmaya katılmış olanların % 79'lük kısmı işinden ayrılmasına rağmen hala üzerinde psikolojik tacizi üzerinde duymaktadırlar. Kamu dairelerinde % 33, resmi olmayan kurumlarda % 19, ufak aile örgütlerinde % 13 ve karlılığı düşünmeyen işletmelerdeyse % 35 nispetinde psikolojik taciz olayı görülmektedir.

Wornhamm 2003 yılındaki, psikolojik taciz mağdurlarının genel karakteristik yapısını ortaya koymak için yapmış olduğu araştırmasında, kurbanların çoğunlukla çok kırılğan, olaylara şüpheyle yaklaşan, asabi, ileriye göremeyen ve kendilerine olan güvenlerinin az oldukları neticesine varmıştır.

Mertler (2001) 969 kişi ile "2000'li Yıllarda Öğretmenlerin Motivasyonu ve İş tatmini" isimli çalışmasında öğretmenlerin işe karşı tatmin düzeyleri ile isteklendirmelerini incelemiştir. Çalışmaya katılanların ekseriyetle kadın ve birinci kademe, ikinci kademe ve lisede çalışan öğretmenlerden meydana gelmektedir. Bu çalışmada internet üzerinden veriler toplanmıştır. Çalışma da öğretmenlerin yaşamış oldukları iş tatmin seviyesi ve beraber iş gördüğü meslektaşlarının isteklendirmelerini ortaya çıkarma üzerine olmuştur. Araştırma sonuçlarına göre çalışanların % 77'lik kısmı mesleğini sevdiği görülmüştür. Yine araştırma neticesine göre meslekteki geçen süreler artıkça sürenin artmasıyla aynı yönde yaşanan iş tatmininde yükseldiği görülmüştür. Bayların bayanlara nazaran daha çok istekli olduklarını görülmüştür. Çalışmaya katılanların %23'lük kısmının isteklendirilmediklerinin farkında oldukları, bu kısımdaki öğretmenlerin 10 öğretmenden daha çok iş gördükleri de bu çalışmanın sonucunda görülmüştür (Mertler, 2001: Akt: Çelik, 2003: 71-74).

Thomas Sergiovanni'nin Herzberg kuramına dayalı araştırmasında öğretmenlerin iş doyumu etkenlerine ilişkin duyguları ölçülmüştür. Etkenlerden bazıları yüksek, bazıları düşük değer olarak bir biri içine girmeyen iki gruba ayrılmıştır. Birinci düzey iş doyumu etkenlerinden anlamlı derecede yüksek olanlar tanınma, başarı ve sorumluluktur. Bunlardan anlamlı derecede düşük bulunanlar ise, amirlerle ve aynı statüde olan bireyler arası ilişkiler, teknik denetim, okul politikası ve yönetimi ile özel yaşamdır (Çetinkanat, 2000: 121).

Lamb tarafından yapılan çalışmada, tecrübesi az olan öğretmenlerin iş doyumu ile söz konusu öğretmenlerin, müdürlerin liderlik biçimini nasıl algıladıklarını araştırmıştır. Araştırma bulguları, tecrübesi az olan öğretmenlerin ve ayrıca cinsiyete bağlı olarak erkeklerin kadınlara oranla daha az doyumlu olduklarını göstermiştir. Öğretmenler en çok doyumu arkadaş ilişkilerinde, en az doyumu ise parasal konularda almaktadır (Evcimen-Selçuk, 1998).

Everett, öğretmenlerin iş tatmini ve okul yöneticilerinde algılanan önderlik hareketleriyle alakalı 1987'de yapmış olduğu çalışmasında % 5'lik anlamlılık seviyesinde önderlik hareketi ve iş tatmini arasında bir bağlantı olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bu çalışmasında Everett önderliğin iki aktörünün; vazifeye göre ve insanlara yönelik formatının, öğretmenlerin iş tatmini üstündeki tesiri araştırılmış ve

önderliği insana yönelik gören amirlerle iş görenlerin iş tatminin fazla olduğu görölmüştür (Akdoğan,2002).

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

2.1 Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada, okul öncesi kurumlarda ve anaokullarında görevli öğretmenlerin karşılaştıkları yıldırıcı davranışların iş doyumunu üzerindeki etkisi ve bazı parametreler (eğitim seviyesi, kıdem, yaş, cinsiyet,) ile bağlantısı incelenecektir. Araştırmanın hedefine uygun neticeye ulaşabilmek için anket yöntemiyle bilgilerin toplanması amaçlanmıştır; bu yönde yöntem anket yöntemi kullanılmıştır. Bu Tarama biçimi olarak da telaffuz edilir. Bu model, önceden veya hali hazırda mevcut olan bir vaziyeti olduğu gibi tasvir etmeyi hedefleyen çalışma yöntemidir. Çalışmanın konusu kişi veya obje mevcut imkânlar dâhilinde ve resmetmeye çalışılır. Tarama yöntemlerinde hedeflerin söyleniş biçimi çoğunlukla sorular şeklinde olmaktadır (Karasar, 2003:119). Tarama modeli var olan durumun resmini çekmeye çalışır. Survey modelinde çalışma konusu baz alınarak belli bir kritere olan bir örneklem kümesi seçilerek suallere nasıl yanıt verdiği. Bu yöntemle çoğunlukla daha fazla insana ulaşılmak hedeflenir. Yazıyla ya da mülakatla yapılan anketlerle istenilen hedefe varılmak istenilir.

2.2 Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini, okul öncesi ve anaokullarında görevli, öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklem olarak, Adıyaman merkezde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı anaokulunda ve ana sınıflarında görevli öğretmenlerden gelişmiş güzel örneklem yoluyla seçim yapılmıştır. Okul öncesi ve anaokulu öğretmen toplamı 130 kişi olup bunlardan ölçeklerin doldurulması esasında yönerge ve hükümlere uymayan, yanlış ve eksik doldurulan anketler değerlendirme dışı bırakılarak 20'si erkek, 110'u kadın toplam 130 öğretmenden toplanan veriler ile istatistikleri yapılmıştır.

2.3 Veri Toplama Araçları

Araştırmada üç anket dağıtılmıştır öğretmenlere. Birinci anket, öğretmenlerin özelliklerine ilişkin kişisel bilgilerin alındığı kişisel bilgi formundan (EK-1),diğer ölçek yıldırıcı davranışlar ölçeğinden (EK-2) ve üçüncü ölçekte ise iş doyumu ölçeği (EK-3) verilmiştir.

2.3.1 Kişisel Bilgi Formu

Çalışmanın hedefleri yönünde ankete katılanları grup grup ayırabilmek ve ankete katılanların demografik özellikler ile ilişkisini araştırabilmek gayesiyle araştırmacı tarafından hazırlanmış form dört adet sorudan oluşmuştur. Bu formula ankete katılan öğretmenlerin yaşı, cinsiyeti, kıdem yılı, medeni durumları, çalıştığı eğitim kurumları hakkındaki bilgilere ulaşılmak hedeflenilmiştir.

2.3.2 Yıldırıcı Davranış Ölçeği

Çalışmaya dâhil olan öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırıcı davranışları tespit etmek amacıyla Okan (2010) tarafından kullanılan yıldırıcı davranışlar ölçeği kullanılmıştır. Öğretmenlerin kurumlarında meslektaşları ve idarecileri ile ilişkileri sırasında yaşadıkları yıldırıcı davranış eylemlerinin tespiti ve sıklığının belirlenmesi amacıyla uygulanmıştır.

Yıldırıcı davranış ölçeği 53 sorudan meydana gelen 5'li likert tarzında hazırlanmış bir ölçektir. Ankete katılan öğretmenlerin her bir ifade için (1) Hiç, (2) Nadiren, (3) Bazen, (4) Çoğu zaman, (5) Her zaman seçenekleri arasından kendilerine en uygun seçeneği işaretlemeleri istenmiştir. Ölçekteki maddelerin hepsi pozitif yönlü olduğu için, puanlamada bir dönüştürme söz konusu değildir. Ölçekteki madde sayısı 53, şık sayısı beş olduğu için ölçekten alınabilecek maksimum puan 265, minimum puan ise 53'dür.

2.3.3 Minnesota İş Doyum Ölçeği Kısa Formu

Minnesota iş doyum ölçeğinin kısa formu ile araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri belirlenmesi hedeflenmiştir. Bu ölçek Dawis, Weiss, England ve Lofquist tarafından 1967 senesinde geliştirilmiştir. Türkçeye çevrilmesi de 1985

yılında Baycan tarafından yapılmış, geçerlik ve güvencibilirlik testleri de ayrıca uygulanmıştır. Kişinin meslekle alakalı yorumlarının ölçülmesinde kullanılan iş tatmini ölçeği, 15 sorudan oluşmuş ve Likert tekniğine göre düzenlenmiştir. Ölçekteki maddelerin hepsi olumlu yönde ve yarım bırakılmış olup, çalışanların mantıksal yolla tamamlaması istenen cümlelerden oluşmaktadır. Örneğin; ".Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabileme şansımın olması yönünden...." biçiminde başlayan cümleye çalışanlar (1) hiç memnun değilim, (2) memnun değilim, (3) kararsızım, (4) memnunum ve (5) çok memnunum seçeneklerinden biriyle cevap verme durumundadır. 15 maddeden oluşan bu anket ile genel iş doyum düzeyi ve alt maddeler tespit edilmeye çalışılmıştır.

Ölçekteki maddelerin hepsi pozitif yönlü olduğu için, puanlamada bir dönüştürme söz konusu değildir. Madde sayısı 15, seçenek sayısı beş olduğundan ölçekten alınacak maksimum puan 75, minimum puan ise 15'tir.

2.4 Veri Çözümleme Yöntemleri

Anketler dağıtıldıktan sonra öncelikle anketler tek tek elden geçirilmiş tam doldurulmayan ya da hatalı doldurulan anketler dikkate alınmamıştır. Ertesinde çalışmaya katılanlardan toplanmış anket neticeleri sosyal bilimlerde kullanılmak üzere hazırlanmış olan SPSS v20.0 istatistik paket programıyla yorumlanmıştır.

Araştırmada elde edilen verilerin analizinde Ki-kare testi, Bağımsız Değişkenli t Testi Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ve Pearson Korelasyon Analizi, kullanılmıştır. Ki-kare testi veya χ^2 testi istatistik bilimi içinde bir sıra değişik problemlerde kullanılan bazıları parametrik olmayan sına ve diğerleri parametrik sına yöntemidir. Bu çeşit istatistiksel sınalarda test istatistiği için "örnekleme dağılımı", sıfır hipotez gerçek olursa ki-kare dağılımı gösterir veya sıfır hipotez "asimtotik olarak gerçek" olursa, eğer sıfır hipotez gerçekse ve eğer örnekleme hacmi istenilen kadar yeterli olarak büyük ise bir ki-kare dağılımına çok yakın olarak yaklaşım gösterir. Bağımsız değişkenli t testi, hipotez testlerinde en yaygın olarak kullanılan yöntemdir. T testi ile iki grubun ortalamaları karşılaştırılarak, aradaki farkın rastlantısal mı, yoksa istatistiksel olarak anlamlı mı olduğuna karar verilir. Küçük örnekleme teorisi olarak da bilinen t dağılımı, küçük örneklemlerle de çalışmaya imkân verdiğiinden, araştırmacılar için büyük kolaylık sağlamaktadır. "t" testi örnek boyutunun küçük olduğu ve ana kütleyle ilişkin standart sapmaların

bilinemediği durumlarda "t" dağılımından yararlanarak; İncelenen bir değişken açısından bir gruba ait ortalama değerinden önceden belirlenen değerden farklı olup olmadığının, incelenen bir değişken açısından bağımsız iki grup arasında fark olup olmadığının, incelenen bir değişken açısından herhangi bir grubun farklı koşullar altındaki tepkilerinde farklılığın olup olmadığının incelenmesine yönelik hipotezleri test etmeye yönelik olarak geliştirilmiş bir analiz yöntemidir. Bu nedenle üç tür t testi bulunmaktadır. Bunlar tek grup t testi (one-sample t test), bağımsız iki grup arası farkların t testi (independent samples "t" test) ve eşleştirilmiş iki grup (paired-samples "t" test) arasındaki farklılıkların incelenmesine yönelik "t" testidir. Varyans Analizi (veya ANOVA, İngilizce ANalysis Of VAriance sözcüklerinin kısaltması) istatistik bilim dalında, grup ortalamaları ve (gruplar içi ve gruplar arası *varyasyon* gibi) bunlara bağlı olan işlemleri analiz etmek için kullanılan bir istatistiksel modeller koleksiyonudur. Varyans Analizi kullanılmaktayken belirlenmiş bir değişkenin gözlenen varyansı farklı değişim kaynaklarına dayandırılabilen varyans bileşenine ayrılır. En basit şekliyle "Varyans Analizi" birkaç grubun ortalamalarının birbirine eşit mi eşit değil mi olduğunu sınamak için bir çıkartımsal istatistik sınaması olur ve bu sınama iki-grup için yapılan t-test sınamasını çoklu-gruplar için genelleştirir. Eğer, çoklu değişkenli analiz için birbiri arkasından çoklu iki-örneklemeli -t- sınaması yapmak istenirse bunun I. tip hata yapma olasılığını artırma sonucu doğurduğu aşıkardır. Bu nedenle, üç veya daha fazla sayıda (gruplar için veya değişkenler için) ortalamaların istatistiksel anlamlılığının sınama ile karşılaştırılması için Varyans Analizleri daha faydalı olacağı gerçeği ortaya çıkmaktadır. Kısacası, ANOVA bir parametrik çıkarımsal metodu olup ana kütle ortalamaları arasında farkın olup olmadığını sınamak için kullanılır (http://tr.wikipedia.org/wiki/Varyans_analizi). ANOVA analizi yapılabilmesi için en temel şart, ortalamaları incelenecek olan ana kütlelerin varyanslarının aynı olmasıdır. Yorumlamalarda anlamlılık için asgari kritik değer % 5 olarak alınacaktır. Mevcut bulgular doğrultusunda mantıksal ve istatistikî yorumlar yapılmıştır.

2.5 Güvenilirlik Analizi

Ankette yer alan değişkenlerin oluşturduğu faktörlere ait güvenilirlik analizleri Cronbach Alfa değerleri ile araştırılmıştır. Bu oranın 70 ve üstünde bir sayı çıkması değişkenlerin yeteri kadar güvenilir olduğunu gösterir (Engizek, 2011:59).

Alfa katsayısının bulunabileceği aralıklar ve buna bağlı olarak da ölçeğin güvenilirlik durumu aşağıda verilmiştir

- 1) $0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir,
- 2) $0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir,
- 3) $0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir,
- 4) $0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Tablo 2.1: Minnesota iş doyum ölçeği alfa istatistik tablosu.

Cronbach's Alpha	Madde sayısı
,882	15

Hesaplanan alfa değeri yaklaşık olarak %89 olduğundan ölçek yüksek derecede güvenilir bir olduğu söylenilebilir.

Tablo 2.2: İş doyum ölçeği korelasyon tablosu.

	Soru çıkartıldığında ölçek Ortalaması	Soru Çıkartıldığında Ölçek Varyansı	Toplam Korelasyon	Soru Çıkartıldığında Cronbach's Alpha değeri
Beni her zaman meşgul etmesi nedeniyle	54,10	58,912	,547	,874
Bağımsız çalışma fırsatım dolayı	53,80	61,913	,415	,879
Bazen değişik şeyler yapabilme imkânım olmasından	53,70	61,266	,527	,875
Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından	54,12	57,870	,535	,875

Tablo 2.2 (Devamı): İş doyum ölçeği korelasyon tablosu.

	Soru çıkartıldığındaki ölçek Ortalaması	Soru Çıkartıldığında Ölçek Varyansı	Toplam Korelasyon	Soru Çıkartıldığında Cronbach's Alpha değeri
Yöneticimin emrindeki kişileri iyi yönetmesi açısından	54,68	56,903	,526	,876
Yöneticimin karar verme yeteneği bakımından	54,12	58,233	,495	,877
Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesinden	53,83	56,359	,691	,867
Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	53,75	59,834	,514	,875
Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem açısından	53,49	61,012	,515	,876
Öğrencileri yönlendirmek için fırsat verdiğinden	54,09	56,581	,648	,869
Terfi İmkânının olması yönünden	54,43	58,666	,491	,877

Korelasyon değerlerinin 0 ve eksi değer almamış olması güvenilirlik katsayısının yüksek çıkmasına neden olmuştur.

Tablo 2.3: Yıldırıcı davranış ölçeği alfa tablosu.

Cronbach's Alpha	Madde sayısı
,976	54

Hesaplanan alfa değeri yaklaşık olarak %98 olduğundan Yıldırıcı Davranış Ölçeğinin yüksek derecede güvenilir bir ölçek olduğu söylenilebilir.

Tablo 2.4: Yıldırıcı davranış ölçeği koleraysan tablosu.

	Soru çıkartıldığındaki ölçek Ortalaması	Soru Çıkartıldığında Ölçek Varyansı	Toplam Korelasyon	Soru Çıkartıldığında Cronbach's Alpha değeri	Soru çıkartıldığında ki ölçek Ortalaması
Cinsiyet	71,35	712,122	,283	.	,976
Y.D1	70,83	706,095	,229	.	,977
Y.D2	70,78	703,865	,263	.	,977
Y.D3	70,74	690,489	,569	.	,976
Y.D4	71,02	690,767	,634	.	,976
Y.D5	70,83	684,219	,688	.	,976
Y.D6	70,86	689,004	,593	.	,976
Y.D7	71,05	696,401	,491	.	,976
Y.D8	71,16	686,741	,738	.	,975
Y.D9	71,20	693,495	,603	.	,976
Y.D10	70,98	677,217	,774	.	,975
Y.D11	71,15	690,767	,754	.	,975
Y.D12	71,19	691,986	,704	.	,975
Y.D13	71,28	701,756	,502	.	,976
Y.D14	71,29	695,433	,667	.	,976
Y.D15	71,32	700,760	,632	.	,976
Y.D16	71,15	688,916	,754	.	,975
Y.D17	71,24	694,136	,778	.	,975
Y.D18	71,20	688,905	,756	.	,975
Y.D19	71,13	681,897	,730	.	,975
Y.D20	71,07	683,538	,677	.	,976
Y.D21	71,08	693,219	,628	.	,976
Y.D22	71,18	698,581	,524	.	,976
Y.D23	71,32	691,368	,781	.	,975
Y.D24	71,26	687,295	,797	.	,975

Tablo 2.4 (Devamı): Yıldırıcı davranış ölçeği koleraysan tablosu

	Soru çıkartıldığındaki ölçek Ortalaması	Soru Çıkartıldığında Ölçek Varyansı	Toplam Korelasyon	Soru Çıkartıldığında Cronbach's Alpha değeri	Soru çıkartıldığında ki ölçek Ortalaması
Y.D25	71,29	692,658	,786	.	,975
Y.D26	71,12	683,814	,775	.	,975
Y.D27	71,18	691,217	,698	.	,975
Y.D28	71,44	709,923	,467	.	,976
Y.D29	71,29	693,635	,791	.	,975
Y.D30	71,30	692,506	,706	.	,975
Y.D31	71,26	696,520	,692	.	,976
Y.D32	71,20	686,440	,717	.	,975
Y.D33	71,24	687,051	,834	.	,975
Y.D34	71,30	687,871	,786	.	,975
Y.D35	71,16	681,377	,861	.	,975
Y.D36	71,14	683,035	,777	.	,975
Y.D37	71,31	693,765	,728	.	,975
Y.D38	71,23	690,877	,660	.	,976
Y.D39	71,35	699,127	,608	.	,976
Y.D40	71,31	701,408	,489	.	,976
Y.D41	71,17	682,126	,795	.	,975
Y.D42	71,04	679,433	,807	.	,975
Y.D43	70,92	672,311	,810	.	,975
Y.D44	70,98	678,868	,788	.	,975
Y.D45	71,12	686,651	,683	.	,976
Y.D46	71,01	680,457	,784	.	,975
Y.D47	70,91	677,836	,765	.	,975
Y.D48	71,34	702,303	,474	.	,976
Y.D49	71,35	705,003	,434	.	,976
Y.D50	71,27	694,276	,567	.	,976
Y.D51	71,32	700,732	,477	.	,976
Y.D52	71,35	700,835	,506	.	,976
Y.D53	71,35	700,835	,506	.	,976

Korelasyon değerlerinin 0 ve eksi değer almamış olması güvenilirlik katsayısının yüksek çıkmasına neden olmuştur.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR ve YORUMLAR

Bu bölümde araştırmanın amaçlarına yönelik toplanan verilerin istatistiksel çözümlenmeleri sonucunda elde edilen bulgular ve yorumları yer almaktadır.

3.1 Araştırmaya Ait Betimleyici Veriler

Araştırmanın bu bölümünde anket ile toplanan değişkenlerin frekans ve yüzdeler dağılımları tablolaştırılmış ve yorumlanmıştır.

Tablo 3.1: Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetleri.

Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Bayan	110	84,6	84,6	84,6
Erkek	20	15,4	15,4	100,0
Toplam	130	100,0	100,0	

Tablo 3.1’de yer alan öğretmenlerin cinsiyet dağılımı verileri incelendiğinde; araştırmaya katılan 130 öğretmenden; bayan öğretmenlerin 110 kişi yüzdelik olarak %84,6 bay öğretmenlerin ise 20 kişi yüzdelik olarak %15,4 hisseye sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 3.2: Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş dağılımı.

Yaş	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
25 yaş ve altı	17	13,1	13,1	13,1
26-30	57	43,8	43,8	56,9
31-35	37	28,5	28,5	85,4
36-40	13	10,0	10,0	95,4
41-45	4	3,1	3,1	98,5
45-50	2	1,5	1,5	100,0
Toplam	130	100,0	100,0	

Tablo 3.2’de yer alan öğretmenlerin yaş dağılımı verileri incelendiğinde; araştırmaya katılan 130 öğretmenden, 17 öğretmen 25 yaş ve altında olduğu yüzdelik olarak %13,1’lik bir kısma sahip olduğu, 26-30 yaş arasında 57 öğretmenin olduğu yüzdelik olarak %43,8’lik bir kısma sahip olduğu, 31-35 yaş arasında 37 öğretmenin olduğu yüzdelik olarak %28,5’lik bir kısma sahip olduğu, 36-40 yaş arasında 13 öğretmenin olduğu yüzdelik olarak %10,00’luk bir kısma sahip olduğu, 41-45 yaş arasında 4 öğretmenin olduğu yüzdelik olarak %3,1’lik bir kısma sahip olduğu, 45-50 yaş arasında 2 öğretmenin olduğu yüzdelik olarak %1,5’lik bir kısma sahip olduğu görülmüştür. Tablo 3’te de görüldüğü gibi 26-30 yaş arasında öğretmen sayısının en çok olduğu, 45-50 yaş arasında öğretmen sayısının da en az olduğu görülmektedir.

Tablo 3.3: Araştırmaya katılan öğretmenlerin kıdem yılı dağılımı.

Kıdem Yılı	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
1-3 yıl	17	13,1	13,1	13,1
4-6 yıl	57	43,8	43,8	56,9
7-9 yıl	30	23,1	23,1	80,0
11 ve üzeri	26	20,0	20,0	100,0
Toplam	130	100,0	100,0	

Tablo 3.3’te kıdem değişkenine göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin; 1-3 yıl kıdeme sahip öğretmen sayısını 17 kişi olduğu görülmekte yüzdelik olarak da

%13,1'lik bir kısma sahip olduğu, 4-6 yıl kıdeme sahip öğretmen sayısını 57 kişi olduğu görülmekte yüzdeler olarak da %43,8'lik bir kısma sahip olduğu, 7-9 yıl kıdeme sahip öğretmen sayısını 30 kişi olduğu görülmekte yüzdeler olarak da %23,1'lik bir kısma sahip olduğu, 11 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmen sayısını 26 kişi olduğu görülmekte yüzdeler olarak da %20'lik bir kısma sahip olduğu görülmektedir. Bu tabloda da 4-6 yıl kıdeme sahip 57 kişi de çoğunluğu oluşturmaktadır.

Tablo 3.4: Araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim durumu dağılımı.

Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Ön lisans	4	3,1	3,1	3,1
Lisans	110	84,6	84,6	87,7
Yüksek Lisans	13	10,0	10,0	97,7
Doktora	3	2,3	2,3	100,0
Toplam	130	100,0	100,0	

Tablo 3.4'te Eğitim Durumu değişkenine göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin; Ön lisans mezunu öğretmen sayısını 4 kişi olduğu görülmekte yüzdeler olarak da %3,1'lik bir kısma sahip olduğu, lisans mezunu öğretmen sayısını 110 kişi olduğu görülmekte yüzdeler olarak da %84,6'lik bir kısma sahip olduğu, Yüksek Lisans mezunu öğretmen sayısını 13 kişi olduğu görülmekte yüzdeler olarak da %10'luk bir kısma sahip olduğu, Doktora mezunu öğretmen sayısını 3 kişi olduğu görülmekte yüzdeler olarak da %2,3'lük bir kısma sahip olduğu görülmektedir. Bu tabloda da 110 kişi ile lisans mezunları çoğunluğu oluşturmaktadır.

Tablo 3.5: Araştırmaya katılan öğretmenlerin çalıştığı eğitim kurumu dağılımı.

Çalıştığı Eğitim Kurumu	Frekans	Yüzde	Geçerli yüzde	Kümülatif yüzde
Ana sınıfı	43	33,1	33,1	33,1
Ana Okulu	87	66,9	66,9	100,0
Toplam	130	100,0	100,0	

Tablo 3.5’te Çalıştığı Eğitim Kurumu değişkenine göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin; Anasınıfında çalışan öğretmen sayısını 43 kişi olduğu görülmekte yüzdeler olarak da %33,1’lik bir kısma sahip olduğu Ana okulunda çalışan öğretmen sayısını 87 kişi olduğu görülmekte yüzdeler olarak da %66,9’lik bir kısma sahip olduğu görülmektedir. Bu tabloda da 87 kişi ile Ana Okulu öğretmenleri çoğunluğu oluşturmaktadır.

Tablo 3.6: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Medeni durum dağılımı.

Medeni Hal	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evli	90	69,2	69,2	69,2
Bekâr	38	29,2	29,2	98,5
Boşanmış	2	1,5	1,5	100,0
Toplam	130	100,0	100,0	

Tablo 3.6’da medeni durum değişkenine göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin evli öğretmen sayısını 90 kişi olduğu görülmekte yüzdeler olarak da %69,2’lik bir kısma sahip olduğu, bekar öğretmen sayısının 38 kişi olduğu görülmekte yüzdeler olarak da %29,2’lik bir kısma sahip olduğu, evli öğretmen sayısını 90 kişi olduğu görülmekte yüzdeler olarak da %69,2’lik bir kısma sahip olduğu, boşanmış öğretmen sayısını 2 kişi olduğu görülmekte yüzdeler olarak da %1,5’lik bir kısma sahip olduğu, görülmektedir. Bu tabloda da 90 kişi ile evlilerin sayısı çoğunluğu oluşturmaktadır.

3.2 Okulöncesi Öğretmenlerinin “İş Doyumunu Tutum Ölçeği”, Yıldırıcı Davranış Ölçeği Boyutuna ilişkin Ortalama ve Standart Sapmaları

Tablo 3.7: Okulöncesi öğretmenlerinin “iş doyumunu tutum ölçeği” boyutuna ilişkin ortalama ve standart sapma puanlarının dağılımı tablosu.

	Frekans	En az	En çok	Mean	
	Kişi sayısı	İstatistik	İstatistik	Ortalama	Standart sapma
Beni her zaman meşgul etmesi nedeniyle	130	1	5	3,72	,077
Bağımsız çalışma fırsatım dolayı	130	2	5	4,02	,063

Tablo 3.7 (Devam): Okulöncesi öğretmenlerinin “iş doyumu tutum ölçeği” boyutuna ilişkin ortalama ve standart sapma puanlarının dağılımı tablosu.

	Frekans	En az	En çok	Mean	
	Kişi sayısı	İstatistik	İstatistik	Ortalama	Standart sapma
Bazen değişik şeyler yapabilme imkânım olmasından	130	2	5	4,12	,057
Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından	130	1	5	3,70	,088
Yöneticimin emrindeki kişileri iyi yönetmesi açısından	130	1	5	3,14	,099
Yöneticimin karar verme yeteneği bakımından	130	1	5	3,69	,091
Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesinden	130	1	5	3,98	,083
Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	130	1	5	4,07	,073
Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem açısından	130	2	5	4,32	,061
Öğrencileri yönlendirmek için fırsat verdiğinden	130	1	5	3,72	,086
Terfi İmkânının olması yönünden	130	2	5	3,38	,087
Geçerli	130				

Tablo 3.7 incelendiğinde; Okulöncesi Öğretmenlerinin “iş doyumu tutum ölçeği” Boyutuna ilişkin Ortalama ve Standart Sapma Puanlarının ortalama 3,14 ile 4,32 arasında değiştiği, standart sapmanın ise 0,057 ile 0,99 arasında değiştiği gözlemlenmektedir. Bu boyutta okul öncesi öğretmenlerinin en fazla, “Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânım olmasından” ortalama (4,12) memnun oldukları söylenebilir. En düşük ise “Yöneticimin, emrindeki kişileri iyi yönetmesi açısından” ortalama (3,14) kararsız oldukları söylenebilir.

Ankete katılan 130 kişinin verdiği cevaplar incelendiğinde;

“Beni her zaman meşgul etmesi bakımından” ortalama 3,72 standart sapma ise 0,077 olarak hesaplanmıştır. Bu anket sorusuna minimum 1. Şık maksimum 5.şık işaretlenmiştir. Ortalamanın 3,72 çıkması ankete katılan kişilerin genel kanısı yaklaşık 4 olduğundan memnun oldukları söylenebilir.

“Bağımsız çalışma imkanım olmasından” ortalama 4,02 standart sapma ise,063 olarak hesaplanmıştır. Bu anket sorusuna minimum 2. Şık maksimum 5.şık işaretlenmiştir. Ortalamanın 4,02 çıkması ankete katılan kişilerin genel kanısı yaklaşık 4 olduğundan memnun oldukları söylenebilir.

“Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânım olmasından ”ortalama 4,12 standart sapma ise 0,057 olarak hesaplanmıştır. Bu anket sorusuna minimum 1. Şık maksimum 5.şık işaretlenmiştir. Ortalamanın 4,12 çıkması ankete katılan kişilerin genel kanısı yaklaşık 4 olduğundan memnun oldukları söylenebilir.

“Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından” ortalama 3,70 standart sapma ise 0,088 olarak hesaplanmıştır. Bu anket sorusuna minimum 1. Şık maksimum 5.şık işaretlenmiştir. Ortalamanın 3,70 çıkması ankete katılan kişilerin genel kanısı yaklaşık 4 olduğundan memnun oldukları söylenebilir.

“Yöneticimin, emrindeki kişileri iyi yönetmesi açısından” ortalama 3,14 standart sapma ise 0,099 olarak hesaplanmıştır. Bu anket sorusuna minimum 1. Şık maksimum 5.şık işaretlenmiştir. Ortalamanın 3,14 çıkması ankete katılan kişilerin genel kanısı yaklaşık 3 olduğundan kararsız oldukları söylenebilir.

“Yöneticimin, karar verme yeteneği bakımından” ortalama 3,69 standart sapma ise 0,091 olarak hesaplanmıştır. Bu anket sorusuna minimum 1. Şık maksimum 5.şık işaretlenmiştir. Ortalamanın 3,69 çıkması ankete katılan kişilerin genel kanısı yaklaşık 4 olduğundan memnun oldukları söylenebilir.

“Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesinden” ortalama 3,98 standart sapma ise 0,083 olarak hesaplanmıştır. Bu anket sorusuna minimum 2. Şık maksimum 5.şık işaretlenmiştir. Ortalamanın 3,98 çıkması ankete katılan kişilerin genel kanısı yaklaşık 4 olduğundan memnun oldukları söylenebilir.

“Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden” ortalama 4,07 standart sapma ise 0,073 olarak hesaplanmıştır. Bu anket sorusuna minimum 2. Şık maksimum 5.şık işaretlenmiştir. Ortalamanın 4,07 çıkması ankete katılan kişilerin genel kanısı yaklaşık 4 olduğundan memnun oldukları söylenebilir.

“Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem açısından ”ortalama 4,32 standart sapma ise 0,061 olarak hesaplanmıştır. Bu anket sorusuna minimum 2. Şık maksimum 5.şık işaretlenmiştir. Ortalamanın 4,32 çıkması ankete katılan kişilerin genel kanısı yaklaşık 4 olduğundan memnun oldukları söylenebilir.

“Öğrencileri yönlendirmek için fırsat verdiğinden ”ortalama 3,72 standart sapma ise 0,076 olarak hesaplanmıştır. Bu anket sorusuna minimum 2. Şık maksimum 5.şık işaretlenmiştir. Ortalamanın 3,72 çıkması ankete katılan kişilerin genel kanısı yaklaşık 4 olduğundan memnun oldukları söylenebilir.

“Terfi imkânının olması yönünden ”sorusunun ortalaması 3,38 standart sapma ise 0,087 olarak hesaplanmıştır. Bu anket sorusuna minimum 2. Şık maksimum 5.şık işaretlenmiştir. Ortalamanın 3,38 çıkması ankete katılan kişilerin genel kanısı yaklaşık 3 olduğundan kararsızlık olmuştur.

Tablo 3.8: Okulöncesi öğretmenlerinin “yıldırıcı davranış ölçeği” boyutuna ilişkin ortalama ve standart sapma puanlarının dağılımı tablosu

	Frekans	En az	En çok	ortalama	Std. Sapma
Y.D1	130	1	4	1,68	,891
Y.D2	130	1	4	1,73	,930
Y.D3	130	1	4	1,77	,885
Y.D4	130	1	4	1,48	,790
Y.D5	130	1	5	1,68	,908
Y.D6	130	1	4	1,65	,897
Y.D7	130	1	5	1,46	,799
Y.D8	130	1	4	1,35	,785
Y.D9	130	1	4	1,31	,745
Y.D10	130	1	5	1,53	,982
Y.D11	130	1	4	1,35	,669
Y.D12	130	1	4	1,32	,682
Y.D13	130	1	4	1,22	,588
Y.D14	130	1	4	1,22	,622
Y.D15	130	1	3	1,19	,500
Y.D16	130	1	4	1,36	,715
Y.D17	130	1	3	1,27	,568
Y.D18	130	1	5	1,31	,714
Y.D19	130	1	5	1,38	,917
Y.D20	130	1	5	1,44	,940

Tablo 3.8 (Devam): Okulöncesi öğretmenlerinin “yıldırıcı davranış ölçeği” boyutuna ilişkin ortalama ve standart sapma puanlarının dağılımı tablosu

	Frekans	En az	En çok	ortalama	Std. Sapma
Y.D21	130	1	4	1,43	,725
Y.D22	130	1	4	1,33	,675
Y.D23	130	1	5	1,18	,632
Y.D24	130	1	5	1,25	,716
Y.D25	130	1	4	1,22	,597
Y.D26	130	1	5	1,38	,820
Y.D27	130	1	4	1,33	,709
Y.D28	130	1	3	1,07	,310
Y.D29	130	1	3	1,22	,570
Y.D30	130	1	5	1,21	,667
Y.D31	130	1	3	1,25	,571
Y.D32	130	1	5	1,31	,815
Y.D33	130	1	4	1,27	,691
Y.D34	130	1	5	1,21	,712
Y.D35	130	1	5	1,35	,794
Y.D36	130	1	4	1,37	,837
Y.D37	130	1	4	1,20	,615
Y.D38	130	1	5	1,28	,758
Y.D39	130	1	4	1,16	,568
Y.D40	130	1	4	1,20	,615
Y.D41	130	1	5	1,34	,840
Y.D42	130	1	5	1,47	,891
Y.D43	130	1	5	1,59	1,054
Y.D44	130	1	5	1,52	,925
Y.D45	130	1	5	1,38	,848
Y.D46	130	1	5	1,50	,891
Y.D47	130	1	5	1,60	,977
Y.D48	130	1	4	1,17	,599
Y.D49	130	1	4	1,16	,540
Y.D50	130	1	5	1,24	,766
Y.D51	130	1	4	1,18	,656
Y.D52	130	1	4	1,15	,616
Y.D53	130	1	4	1,15	,616
Geçerli N (liste)	130				

Ankete katılan 130 kişinin verdiği cevaplar incelendiğinde;

"Örgüt etkinliklerinde aktif görevler almasının engellenmesi" sorusunun ortalaması 1,68 standart sapma ise 0,91 olarak hesaplanmıştır. Bu anket sorusuna minimum 1. Şık maksimum 4.şık işaretlenmiştir. Ortalamanın yaklaşık 2 çıkması ankete katılan kişilerin bu durumla karşılaşma sıklığının nadiren olduğu söylenilebilir.

"Kişisel ve mesleki gelişim sağlayabilecek etkinliklere katılmasına izin verilmemesi" sorusunun ortalaması 1,73 standart sapma ise 0,093 olarak hesaplanmıştır. Bu anket sorusuna minimum 1. Şık maksimum 4.şık işaretlenmiştir. Ortalamanın yaklaşık 2 çıkması ankete katılan kişilerin bu durumla karşılaşma sıklığının nadiren olduğu söylenilebilir.

"Sözünün kesilmesi" sorusunun ortalaması 1,77 standart sapma ise 0,085 olarak hesaplanmıştır. Bu anket sorusuna minimum 1. Şık maksimum 4.şık işaretlenmiştir. Ortalamanın 2 çıkması ankete katılan kişilerin bu durumla karşılaşma sıklığının nadiren olduğu söylenilebilir.

"Başkalarının yanında yüksek sesle azarlanması" sorusunun ortalaması 1,48 standart sapma ise 0,090 olarak hesaplanmıştır. Bu anket sorusuna minimum 1. Şık maksimum 4.şık işaretlenmiştir. Ortalamanın 1 çıkması ankete katılan kişilerin bu durumla hiç karşılaşmadığı söylenilebilir.

"Yaptığı işlerin haksızca eleştirilmesi" sorusunun ortalaması 1,68 standart sapma ise 0,908 olarak hesaplanmıştır. Bu anket sorusuna minimum 1. Şık maksimum 5.şık işaretlenmiştir Ortalamanın 2 çıkması ankete katılan kişilerin bu durumla karşılaşma sıklığının nadiren olduğu söylenilebilir.

"Mağdurun başarılarının küçümsenmesi" sorusunun ortalaması 1,65 standart sapma ise 0,897 olarak hesaplanmıştır. Bu anket sorusuna minimum 2. Şık maksimum 4.şık işaretlenmiştir. Ortalamanın 2 çıkması ankete katılan kişilerin bu durumla karşılaşma sıklığının nadiren olduğu söylenilebilir.

"Telefonla gereksiz yere veya kasıtlı aranarak rahatsız edilmesi" sorusunun ortalaması 1,46 standart sapma ise 0,799 olarak hesaplanmıştır. Bu anket sorusuna minimum 2. Şık maksimum 4.şık işaretlenmiştir. Ortalamanın 1 çıkması ankete katılan kişilerin bu durumla hiç karşılaşmadığı söylenilebilir.

"Sözle tehdit edilmesi" sorusunun ortalaması 1,35 standart sapma ise 0,785 olarak hesaplanmıştır. Bu anket sorusuna minimum 1. Şık maksimum 1.şık

işaretlenmiştir. Ortalamanın yaklaşık 1 çıkması ankete katılan kişilerin bu durumla hiç karşılaşmadığı söylenilebilir.

"Yazılı tehditlerde bulunulması" sorusunun ortalaması 1,31 standart sapma ise 0,745 olarak hesaplanmıştır. Bu anket sorusuna minimum 1. Şık maksimum 4.şık işaretlenmiştir. Ortalamanın yaklaşık 1 çıkması ankete katılan kişilerin bu durumla hiç karşılaşmadığı söylenilebilir.

"Jestler, bakışlar ve imalar yoluyla, iletişim kurulmasının engellenmesi" sorusunun ortalaması 1,53 standart sapma ise 0,982 olarak hesaplanmıştır. Bu anket sorusuna minimum 1. Şık maksimum 5.şık işaretlenmiştir. Ortalamanın yaklaşık 2 çıkması ankete katılan kişilerin bu durumla karşılaşma sıklığının nadiren olduğu söylenilebilir.

"Gelen telefonların haber verilmemesi gibi, başkalarının kendisine ulaşmamasının engellenmesi "sorusunun ortalaması 1,35 standart sapma ise 0,669 olarak hesaplanmıştır. Bu anket sorusuna minimum 1. Şık maksimum 4.şık işaretlenmiştir. Ortalamanın yaklaşık 1 çıkması ankete katılan kişilerin bu durumla hiç karşılaşmadığı söylenilebilir.

"Kendisiyle konuşulmaması" sorusunun ortalaması 1,32 standart sapma ise 0,682 olarak hesaplanmıştır. Bu anket sorusuna minimum 1. Şık maksimum 4.şık işaretlenmiştir. Ortalamanın yaklaşık 1 çıkması ankete katılan kişilerin bu durumla hiç karşılaşmadığı söylenilebilir.

"Yönetici ile görüşmesinin engellenmesi" sorusunun ortalaması 1,22 standart sapma ise 0,588 olarak hesaplanmıştır. Bu anket sorusuna minimum 1. Şık maksimum 4.şık işaretlenmiştir. Ortalamanın yaklaşık 1 çıkması ankete katılan kişilerin bu durumla hiç karşılaşmadığı söylenilebilir.

"Serbest ortamlarda (yemekhane gibi) yanına kimsenin oturmaması" sorusunun ortalaması 1,22 standart sapma ise 0,622 olarak hesaplanmıştır. Bu anket sorusuna minimum 1. Şık maksimum 4.şık işaretlenmiştir. Ortalamanın yaklaşık 1 çıkması ankete katılan kişilerin bu durumla hiç karşılaşmadığı söylenilebilir.

"Meslektaşlarıyla iletişim kurulmasının engellenmesi" sorusunun ortalaması 1,19 standart sapma ise 0,500 olarak hesaplanmıştır. Bu anket sorusuna minimum 1. Şık maksimum 3.şık işaretlenmiştir. Ortalamanın yaklaşık 1 çıkması ankete katılan kişilerin bu durumla hiç karşılaşmadığı söylenilebilir.

"Ortama girdiğinde konuşmanın kesilmesi veya konunun değiştirilmesi" sorusunun ortalaması 1,36 standart sapma ise 0,715 olarak hesaplanmıştır. Bu anket sorusuna minimum 1. Şık maksimum 4.şık işaretlenmiştir. Ortalamanın yaklaşık 1 çıkması ankete katılan kişilerin bu durumla hiç karşılaşmadığı söylenilebilir.

"İş dışı toplantı veya sosyal faaliyetlerden dışlanması" sorusunun ortalaması 1,27 standart sapma ise 0,568 olarak hesaplanmıştır. Bu anket sorusuna minimum 1. Şık maksimum 4.şık işaretlenmiştir. Ortalamanın yaklaşık 1 çıkması ankete katılan kişilerin bu durumla hiç karşılaşmadığı söylenilebilir.

"Herhangi bir ortamda "yokmuş" gibi davranılması" sorusunun ortalaması 1,31 standart sapma ise 0,714 olarak hesaplanmıştır. Bu anket sorusuna minimum 1. Şık maksimum 3.şık işaretlenmiştir. Ortalamanın yaklaşık 1 çıkması ankete katılan kişilerin bu durumla hiç karşılaşmadığı söylenilebilir.

"Özgüvenini ve itibarını olumsuz etkilen bir iş yapmaya zorlanması" sorusunun ortalaması 1,38 standart sapma ise 0,917 olarak hesaplanmıştır. Bu anket sorusuna minimum 1. Şık maksimum 5.şık işaretlenmiştir. Ortalamanın yaklaşık 1 çıkması ankete katılan kişilerin bu durumla hiç karşılaşmadığı söylenilebilir.

"Çağalarının yağcılık, kıyakçılık olarak değerlendirilmesi" sorusunun ortalaması 1,44 standart sapma ise 0,940 olarak hesaplanmıştır. Bu anket sorusuna minimum 2. Şık maksimum 5.şık işaretlenmiştir. Ortalamanın yaklaşık 1 çıkması ankete katılan kişilerin bu durumla hiç karşılaşmadığı söylenilebilir.

"İşle ilgili aldığı kararların yanlışmış gibi sorgulanması" sorusunun ortalaması 1,43 standart sapma ise 0,725 olarak hesaplanmıştır. Bu anket sorusuna minimum 2. Şık maksimum 4.şık işaretlenmiştir. Ortalamanın yaklaşık 1 çıkması ankete katılan kişilerin bu durumla hiç karşılaşmadığı söylenilebilir.

" Verilen görevlerde kendisine güvenilmeyerek, işin her aşamasının takip edilmesi" sorusunun ortalaması 1,33 standart sapma ise 0,675 olarak hesaplanmıştır. Bu anket sorusuna minimum 1. Şık maksimum 4.şık işaretlenmiştir. Ortalamanın yaklaşık 1 çıkması ankete katılan kişilerin bu durumla hiç karşılaşmadığı söylenilebilir.

"İftira atılması" sorusunun ortalaması 1,18 standart sapma ise 0,632 olarak hesaplanmıştır. Bu anket sorusuna minimum 1. Şık maksimum 4.şık işaretlenmiştir. Ortalamanın yaklaşık 1 çıkması ankete katılan kişilerin bu durumla hiç karşılaşmadığı söylenilebilir.

"Hakkında dedikodu çıkarılması" sorusunun ortalaması 1,25 standart sapma ise 0,716 olarak hesaplanmıştır. Bu anket sorusuna minimum 1 Şık maksimum 4.şık işaretlenmiştir. Ortalamanın yaklaşık 1 çıkması ankete katılan kişilerin bu durumla hiç karşılaşmadığı söylenilebilir.

"Güvenilmez olduğunun ima edilmesi" sorusunun ortalaması 1,22 standart sapma ise 0,597 olarak hesaplanmıştır. Bu anket sorusuna minimum 1. Şık maksimum 4.şık işaretlenmiştir. Ortalamanın yaklaşık 1 çıkması ankete katılan kişilerin bu durumla hiç karşılaşmadığı söylenilebilir.

". Kendisinin bulunmadığı ortamlarda başkalarına kötülenmesi " sorusunun ortalaması 1,38 standart sapma ise 0,820 olarak hesaplanmıştır. Bu anket sorusuna minimum 1. Şık maksimum 5.şık işaretlenmiştir. Ortalamanın yaklaşık 1 çıkması ankete katılan kişilerin bu durumla hiç karşılaşmadığı söylenilebilir.

"Bşkaları tarafından yapılan hatalarda sorumlu tutulması" sorusunun ortalaması 1,33 standart sapma ise 0,709 olarak hesaplanmıştır. Bu anket sorusuna minimum 2. Şık maksimum 5.şık işaretlenmiştir Ortalamanın yaklaşık 1 çıkması ankete katılan kişilerin bu durumla hiç karşılaşmadığı söylenilebilir.

"Eşinin mesleği ile ilgili imalarda bulunulması" sorusunun ortalaması 1,07 standart sapma ise 0,310 olarak hesaplanmıştır. Bu anket sorusuna minimum 1. Şık maksimum 3.şık işaretlenmiştir. Ortalamanın yaklaşık 1 çıkması ankete katılan kişilerin bu durumla hiç karşılaşmadığı söylenilebilir.

"Onur kırıcı isimlerle /lakaplarla anılması" sorusunun ortalaması 1,22 standart sapma ise 0,570 olarak hesaplanmıştır. Bu anket sorusuna minimum 1. Şık maksimum 3.şık işaretlenmiştir. Ortalamanın yaklaşık 1 çıkması ankete katılan kişilerin bu durumla hiç karşılaşmadığı söylenilebilir.

"Özel yaşamıyla alay edilmesi" sorusunun ortalaması 1,21 standart sapma ise 0,567 olarak hesaplanmıştır. Bu anket sorusuna minimum 1. Şık maksimum 5.şık işaretlenmiştir. Ortalamanın yaklaşık 1 çıkması ankete katılan kişilerin bu durumla hiç karşılaşmadığı söylenilebilir.

"Doğum yeri/bölgesi ile alay edilmesi" sorusunun ortalaması 1,25 standart sapma ise 0,571 olarak hesaplanmıştır. Bu anket sorusuna minimum 1. Şık maksimum 3.şık işaretlenmiştir. Ortalamanın yaklaşık 1 çıkması ankete katılan kişilerin bu durumla hiç karşılaşmadığı söylenilebilir.

"Onur kırıcı Şakalar yapılması" sorusunun ortalaması 1,25 standart sapma ise 0,671 olarak hesaplanmıştır. Bu anket sorusuna minimum 1. Şık maksimum 5.şık işaretlenmiştir. Ortalamanın yaklaşık 1 çıkması ankete katılan kişilerin bu durumla hiç karşılaşmadığı söylenilebilir.

"Başkalarının önünde gülünç duruma düşürülmeye çalışılması" sorusunun ortalaması 1,27 standart sapma ise 0,691 olarak hesaplanmıştır. Bu anket sorusuna minimum 1. Şık maksimum 5.şık işaretlenmiştir. Ortalamanın yaklaşık 1 çıkması ankete katılan kişilerin bu durumla hiç karşılaşmadığı söylenilebilir.

"Aptal konumuna düşürülmeye çalışılması" sorusunun ortalaması 1,21 standart sapma ise 0,712 olarak hesaplanmıştır. Bu anket sorusuna minimum 1. Şık maksimum 5.şık işaretlenmiştir. Ortalamanın yaklaşık 1 çıkması ankete katılan kişilerin bu durumla hiç karşılaşmadığı söylenilebilir.

"Kurumdan alınan ve hoş gitmeyen kararların sorumlusu kendisiymiş gibi gösterilmesi" sorusunun ortalaması 1,35 standart sapma ise 0,794 olarak hesaplanmıştır. Bu anket sorusuna minimum 1. Şık maksimum 1.şık işaretlenmiştir. Ortalamanın yaklaşık 1 çıkması ankete katılan kişilerin bu durumla hiç karşılaşmadığı söylenilebilir.

"Psikolojik sorunları varmış gibi gösterilmeye çalışılması" sorusunun ortalaması 1,37 standart sapma ise 0,837 olarak hesaplanmıştır. Bu anket sorusuna minimum 1. Şık maksimum 1.şık işaretlenmiştir. Ortalamanın yaklaşık 1 çıkması ankete katılan kişilerin bu durumla hiç karşılaşmadığı söylenilebilir.

"Psikiyatrik tedavi alma ihtiyacı hissettirilmesi" sorusunun ortalaması 1,20 standart sapma ise 0,615 olarak hesaplanmıştır. Bu anket sorusuna minimum 1. Şık maksimum 5.şık işaretlenmiştir. Ortalamanın yaklaşık 1 çıkması ankete katılan kişilerin bu durumla hiç karşılaşmadığı söylenilebilir.

"Tutarsız olmakla suçlanması" sorusunun ortalaması 1,28 standart sapma ise 0,758 olarak hesaplanmıştır. Bu anket sorusuna minimum 1. Şık maksimum 5.şık işaretlenmiştir. Ortalamanın yaklaşık 1 çıkması ankete katılan kişilerin bu durumla hiç karşılaşmadığı söylenilebilir.

"Bir özüyle alay edilmesi" sorusunun ortalaması 1,16 standart sapma ise 0,568 olarak hesaplanmıştır. Bu anket sorusuna minimum 1. Şık maksimum 5.şık işaretlenmiştir. Ortalamanın yaklaşık 1 çıkması ankete katılan kişilerin bu durumla hiç karşılaşmadığı söylenilebilir.

"Yürüyüşünün, jestlerinin veya sesinin taklit edilmesi" sorusunun ortalaması 1,20 standart sapma ise 0,615 olarak hesaplanmıştır. Bu anket sorusuna minimum 1. Şık maksimum 4.şık işaretlenmiştir. Ortalamanın yaklaşık 1 çıkması ankete katılan kişilerin bu durumla hiç karşılaşmadığı söylenilebilir.

"Disiplin kurallarının uygulanmasında aleyhine ayrımcılık yapılması" sorusunun ortalaması 1,34 standart sapma ise 0,840 olarak hesaplanmıştır. Bu anket sorusuna minimum 1. Şık maksimum 5.şık işaretlenmiştir. Ortalamanın yaklaşık 1 çıkması ankete katılan kişilerin bu durumla hiç karşılaşmadığı söylenilebilir.

"Geçersiz nedenlerle sözlü olarak uyarılması" sorusunun ortalaması 1,47standart sapma ise 0,891 olarak hesaplanmıştır. Bu anket sorusuna minimum 1. Şık maksimum 5.şık işaretlenmiştir. Ortalamanın yaklaşık 1 çıkması ankete katılan kişilerin bu durumla hiç karşılaşmadığı söylenilebilir.

"Başkalarının yapmak istemediği işlerle görevlendirilmesi" sorusunun ortalaması 1,59 standart sapma ise 1,054 olarak hesaplanmıştır. Bu anket sorusuna minimum 1. Şık maksimum 5.şık işaretlenmiştir. Ortalamanın yaklaşık 2 çıkması ankete katılan kişilerin bu durumla karşılaşma sıklığının nadiren olduğu söylenilebilir.

"Verilen görevler için gerçekçi olmayan bitirme süresi verilmesi" sorusunun ortalaması 1,38 standart sapma ise 0,848 olarak hesaplanmıştır. Bu anket sorusuna minimum 1. Şık maksimum 5.şık işaretlenmiştir. Ortalamanın yaklaşık 1 çıkması ankete katılan kişilerin bu durumla hiç karşılaşmadığı söylenilebilir.

"Başarısızlıkla sonuçlanma olasılığı yüksek işlerde görevlendirilmesi" sorusunun ortalaması 1,50 standart sapma ise 0,891 olarak hesaplanmıştır. Bu anket sorusuna minimum 1. Şık maksimum 5.şık işaretlenmiştir. Ortalamanın yaklaşık 2 çıkması ankete katılan kişilerin bu durumla karşılaşma sıklığının nadiren olduğu söylenilebilir.

"Başarısızlıkla sonuçlanma olasılığı yüksek işlerde görevlendirilmesi" sorusunun ortalaması 1,60 standart sapma ise 0,967 olarak hesaplanmıştır. Bu anket sorusuna minimum 1. Şık maksimum 5.şık işaretlenmiştir. Ortalamanın yaklaşık 2 çıkması ankete katılan kişilerin bu durumla karşılaşma sıklığının nadiren olduğu söylenilebilir.

"Verilen görevin haber verilmeden değiştirilmesi veya geri alınması" sorusunun ortalaması 1,17 standart sapma ise 0,599 olarak hesaplanmıştır. Bu anket

sorusuna minimum 1. Şık maksimum 4.şık işaretlenmiştir. Ortalamanın yaklaşık 1 çıkması ankete katılan kişilerin bu durumla hiç karşılaşmadığı söylenilebilir.

"Aşırı iş yükü altına sokulması" sorusunun ortalaması 1,16 standart sapma ise 0,540 olarak hesaplanmıştır. Bu anket sorusuna minimum 1. Şık maksimum 5.şık işaretlenmiştir. Ortalamanın yaklaşık 1 çıkması ankete katılan kişilerin bu durumla hiç karşılaşmadığı söylenilebilir.

"Fiziksel Şiddet tehditleri edilmesi" sorusunun ortalaması 1,24 standart sapma ise 0,766 olarak hesaplanmıştır. Bu anket sorusuna minimum 1. Şık maksimum 4.şık işaretlenmiştir. Ortalamanın yaklaşık 1 çıkması ankete katılan kişilerin bu durumla hiç karşılaşmadığı söylenilebilir.

"Mali yük getirecek biçimde eşyalarına, arabasına vs. zarar verilmesi" sorusunun ortalaması 1,18 standart sapma ise 0,656 olarak hesaplanmıştır. Bu anket sorusuna minimum 1. Şık maksimum 4.şık işaretlenmiştir. Ortalamanın yaklaşık 1 çıkması ankete katılan kişilerin bu durumla hiç karşılaşmadığı söylenilebilir.

"Bulunduğu ortamın fiziksel olarak (sigara dumanı vb.) rahatsız edici hale getirilmesi" sorusunun ortalaması 1,15 standart sapma ise 0,656 olarak hesaplanmıştır. Bu anket sorusuna minimum 1. Şık maksimum 4.şık işaretlenmiştir. Ortalamanın yaklaşık 1 çıkması ankete katılan kişilerin bu durumla hiç karşılaşmadığı söylenilebilir.

"Gözünü korkutma amacıyla hafif Şiddet uygulanması" sorusunun ortalaması 1,15 standart sapma ise 0,656 olarak hesaplanmıştır. Bu anket sorusuna minimum 1. Şık maksimum 4.şık işaretlenmiştir. Ortalamanın yaklaşık 1 çıkması ankete katılan kişilerin bu durumla hiç karşılaşmadığı söylenilebilir.

"Geçerken kendisine fiziksel olarak çarpılması ve olayın kazara olduğu izlenimi verilmesi" sorusunun ortalaması 1,15 standart sapma ise 0,656 olarak hesaplanmıştır. Bu anket sorusuna minimum 1. Şık maksimum 4.şık işaretlenmiştir. Ortalamanın yaklaşık 1 çıkması ankete katılan kişilerin bu durumla hiç karşılaşmadığı söylenilebilir.

"Herhangi bir yerine fiziksel yönden zarar verilmesi" sorusunun ortalaması 1,15 standart sapma ise 0,656 olarak hesaplanmıştır. Bu anket sorusuna minimum 1. Şık maksimum 4.şık işaretlenmiştir. Ortalamanın yaklaşık 1 çıkması ankete katılan kişilerin bu durumla hiç karşılaşmadığı söylenilebilir.

Tablo 3.9: Yıldırırcı davranış ölçeği ve iş doyum ölçeği değerlendirme tablosu.

	Yıldırırcı Davranış Ölçeği	İş Doyum Ölçeği
Geçerli	130	130
Geçersiz	0	0
Ortalama	71,35	57,82
Std. Ortalama Hata	2,340	,718
Std. Sapma	26,686	8,191

Tablo 3.9 incelediğinde Yıldırırcı Davranış Ölçeğine toplam 130 kişinin katıldığı görülmekte anketlerin tümünün geçerli olduğu ve Yıldırırcı Davranış Ölçeği anketin standart sapmasının 26,686 olduğu, İş Doyum Ölçeğine toplam 130 kişinin katıldığı görülmekte anketlerin tümünün geçerli olduğu ve anketin standart sapmasının 8,191 olduğu görülmektedir.

Tablo 3.10: Yıldırırcı davranış ölçeğine ait frekans ve yüzdeler dağılımları.

Yıldırırcı davranış ölçeği	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
53	23	17,7	17,7	17,7
54	10	7,7	7,7	25,4
55	2	1,5	1,5	26,9
56	5	3,8	3,8	30,8
57	3	2,3	2,3	33,1
58	7	5,4	5,4	38,5
59	4	3,1	3,1	41,5
60	7	5,4	5,4	46,9
61	8	6,2	6,2	53,1
62	2	1,5	1,5	54,6
63	3	2,3	2,3	56,9
64	3	2,3	2,3	59,2
66	1	,8	,8	60,0
68	5	3,8	3,8	63,8
69	1	,8	,8	64,6
70	3	2,3	2,3	66,9
71	7	5,4	5,4	72,3

Tablo 3.10 (Devam): Yıldırıcı davranış ölçeğine ait frekans ve yüzdelik dağılımları.

Yıldırıcı davranış ölçeği	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
72	4	3,1	3,1	75,4
73	5	3,8	3,8	79,2
74	2	1,5	1,5	80,8
75	1	,8	,8	81,5
78	1	,8	,8	82,3
79	1	,8	,8	83,1
81	2	1,5	1,5	84,6
90	2	1,5	1,5	86,2
103	4	3,1	3,1	89,2
114	2	1,5	1,5	90,8
120	1	,8	,8	91,5
122	3	2,3	2,3	93,8
129	2	1,5	1,5	95,4
136	2	1,5	1,5	96,9
164	2	1,5	1,5	98,5
180	2	1,5	1,5	100,0
Toplam	130	100,0	100,0	

Yıldırıcı davranışları tespit etmek için uygulanan ve 53 sorudan oluşan 5’li likert Şeklindeki ölçekte alınabilecek en düşük puan 53, en yüksek puan ise 265 olabilmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yıldırıcı davranış ölçeğinden aldıkları toplam puanlara bakıldığında en düşük 53 puan, en yüksek 180 puan alındığı görülmektedir. Ortalamanın ise 82,90 olduğu hesaplanmıştır.

Frekans tablosu incelendiğinde, 53 puan alan öğretmenlerin % 17,7 ile diğer öğretmenlerden çok daha yüksek oranda olduğu görülmektedir. Bu veride dikkat çeken başka bir husus da 53 puanın minimum alınabilecek puan olmasıdır.

Tablo 3.11: Öğretmenlerin iş doyumu ölçeğine ait frekans ve yüzdelik dağılımları.

İş Doyumu Ölçeği	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
35	1	,8	,8	,8
37	1	,8	,8	1,5
39	4	3,1	3,1	4,6
46	2	1,5	1,5	6,2
47	2	1,5	1,5	7,7
48	4	3,1	3,1	10,8
49	2	1,5	1,5	12,3
50	10	7,7	7,7	20,0
51	4	3,1	3,1	23,1
53	10	7,7	7,7	30,8
54	4	3,1	3,1	33,8
55	2	1,5	1,5	35,4
56	5	3,8	3,8	39,2
57	9	6,9	6,9	46,2
58	6	4,6	4,6	50,8
59	7	5,4	5,4	56,2
60	12	9,2	9,2	65,4
61	6	4,6	4,6	70,0
62	6	4,6	4,6	74,6
63	6	4,6	4,6	79,2
64	4	3,1	3,1	82,3
65	2	1,5	1,5	83,8
66	1	,8	,8	84,6
67	3	2,3	2,3	86,9
68	4	3,1	3,1	90,0
69	4	3,1	3,1	93,1
70	1	,8	,8	93,8
72	1	,8	,8	94,6
73	2	1,5	1,5	96,2
74	2	1,5	1,5	97,7
75	3	2,3	2,3	100,0
Toplam	130	100,0	100,0	

Öğretmenlerin iş doyumunu tespit etmek için uygulanan ve 15 sorudan oluşan 5'li likert şeklindeki ölçekte alınabilecek en düşük puan 15, en yüksek puan ise 75 olabilmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyum ölçeğinden aldıkları toplam puanlara bakıldığında en düşük 35 puan, en yüksek 75 puan alındığı ve ortalama olarak 57,81 görülmektedir.

3.3. Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Çeşitli Değişkenlere Göre Durumu

Tablo 3.12: Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemleri ile cinsiyet değişkeni T-testi sonucu.

Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata Ortalama
Bayan	110	68,15	24,260	2,313
Erkek	20	89,00	32,729	7,318

	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	t	F	P
Gruplar arası	7360,050	1	7360,050	,977	11,148	,001
Gruplar içi	84503,673	128	660,185			
Toplam	91863,723	129				

Erkek öğretmenlerin yıldırıcı davranışlar ölçeği sonucunda çıkan 89,00 ortalama puan ile kadın öğretmenlerin ortalama puanı olan 68,15'ten daha yüksek olduğu görülmektedir. Bununla birlikte istatistiksel olarak öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemleri, yıldırıcı davranışlar anketi puanlarına göre cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermektedir ($p < 0,05$). Bu bulgu, okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan erkek öğretmenlerin çoğunlukta olmamasına bağlanılabilir.

Tablo 3.13: Yaş değişkenine göre yıldırıcı davranış anketi puanları.

Yıldırıcı Davranış Ölçeği	Yaş	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata Ortalama
	25 yaş ve altı	17	74,70	20,700	5,021
	26-30	57	70,51	30,212	4,002
	31-35	37	64,46	28,962	4,761
	36-40	13	64,50	9,143	2,536
	41-45	4	53,00	13,503	6,752
	45-50	2	0	,000	,000
	51 yaş ve üzeri	0	0	0	0

Öğretmenlerin yıldırıcı davranışlar ölçeği sonucunda çıkan puanları yaş kategorisine göre incelendiğinde; en yüksek ortalama puan 74,70 ile 25 yaş ve altı grubundaki öğretmenlerde görülmekte, ikincil yüksek puan ise 70,51 ile 26-30 grubundaki öğretmenlerde görülmektedir. En düşük puanda ise 0 ile 51 yaş ve üzeri öğretmenler görülmektedir.

Tablo 3.14: Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemleri ile yaş değişkeni anova sonucu.

	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar arası	2146,319	5	429,264	,593	,705
Gruplar içi	89717,404	124	723,527		
Toplam	91863,723	129			

Bununla birlikte istatistiksel olarak öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemleri, yıldırıcı davranışlar ölçeği puanlarına göre yaş değişkenine göre anlamlı bir fark göstermemektedir ($p>0,05$). Bu bulgudan yola çıkılarak öğretmenlerin yıldırıcı eylemleri ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür.

Tablo 3.15: Medeni durum değişkenine göre yıldırıcı davranış anketi puanları.

Yıldırıcı Davranış Ölçeği	Medeni Durum	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata Ortalama
	Evli	90	68,60	23,579	2,485
	Bekar	38	78,13	32,796	5,320
	Boşanmış	2	66,50	10,607	7,500

Öğretmenlerin yıldırıcı davranışlar ölçeği sonucunda çıkan puanları medeni durumlarına göre incelendiğinde; en yüksek ortalama puan 78,13 ile bekâr öğretmenlerde görülmekle birlikte evli öğretmenlerdeki 68,60 ve boşanmış öğretmenlerin ortalama puanı 66,50 olduğu görülmektedir.

Tablo 3.16: Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemleri ile medeni durum değişkeni ANOVA sonucu.

	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar arası	2475,281	2	1237,640	1,758	,176
Gruplar içi	89388,442	127	703,846		
Toplam	91863,723	129			

Bununla birlikte istatistiksel olarak öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemleri, yıldırıcı davranışlar ölçeği puanlarına göre medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark göstermemektedir ($p>0,05$). Bu bulgudan yola çıkılarak öğretmenlerin yıldırıcı eylemleri ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir fark olmadığı bulgulanmıştır.

Tablo 3.17: Medeni durum değişkenine göre yıldırıcı davranış anketi puanları.

Yıldırıcı Davranış Ölçeği	Kıdem Yılı	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata Ortalama
	1-3 yıl	17	74,24	40,183	9,746
	4-6 yıl	57	68,86	21,101	2,795
	7-9 yıl	30	75,27	25,820	4,714
	11 ve üzeri	26	70,42	28,832	5,654

Öğretmenlerin yıldırıcı davranışlar ölçeği sonucunda çıkan puanları kıdem yılına göre incelendiğinde; en yüksek ortalama puan 75,27 ile 7-9 yıl kıdem grubundaki öğretmenlerde görülmekte, ikincil yüksek puan ise 74,24 ile 1-3 yıl çalışan öğretmenlerde görülmektedir. En düşük puanda ise 68,86 ile 4-6 yılını çalışan öğretmenlerde görülmektedir.

Tablo 3.18: Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemleri ile kıdem yılı değişkeni ANOVA sonucu.

	Kareler Toplamı	df	Kareler ortalaması	F	P
Gruplar arası	977,574	3	325,858	,452	,717
Gruplar içi	90886,149	126	721,319		
Toplam	91863,723	129			

Bununla birlikte istatistiksel olarak öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemleri, yıldırıcı davranışlar ölçeği puanlarına göre kıdem yılına göre anlamlı bir fark göstermemektedir ($p>0,05$). Bu bulgudan yola çıkılarak öğretmenlerin yıldırıcı eylemleri ile kıdem yılına arasında anlamlı bir fark olmadığı gözlemlenmiştir.

Tablo 3.19: Eğitim durumu değişkenine göre yıldırıcı davranış anketi puanları.

Yıldırıcı Davranış Ölçeği	Eğitim Durumu	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata Ortalama
	Ön lisans		4	71,25	11,325
Lisans		110	68,45	23,556	2,246
Yüksek Lisans		13	87,77	42,421	11,765
Doktora		3	106,67	24,846	14,345

Öğretmenlerin yıldırıcı davranışlar ölçeği sonucunda çıkan puanları eğitim durumuna göre incelendiğinde; en yüksek ortalama puan 106,67 ile Doktora grubundaki öğretmenlerde görülmekte, ikincil yüksek puan ise 87,77 ile Yüksek Lisans gurubundaki öğretmenlerde görülmektedir. En düşük puanda ise 68,45 ile lisans gurubundaki öğretmenlerde görülmektedir.

Tablo 3.20: Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemleri ile eğitim durumu değişkeni ANOVA sonucu.

	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar arası	8168,726	3	2722,909	4,099	,008
Gruplar içi	83694,997	126	664,246		
Toplam	91863,723	129			

Bununla birlikte istatistiksel olarak öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemleri, yıldırıcı davranışlar ölçeği puanlarına göre eğitim durumuna göre anlamlı bir fark göstermektedir ($p < 0,05$). Bu bulgudan yola çıkılarak öğretmenlerin yıldırıcı eylemleri ile eğitim durumu arasında anlamlı bir fark olduğu gözlemlenmiştir. Bu ilişki lisans üstü eğitim yapan öğretmenlerin bu yönde almış oldukları eğitime bağlanılabilir.

Tablo 3.21: Eğitim kurumu değişkenine göre yıldırıcı davranış anketi puanları.

Yıldırıcı Davranış Ölçeği	Eğitim Kurumu	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata Ortalama
	Ana Sınıfı	43	71,09	21,065	3,212
	Ana Okulu	87	71,48	29,179	3,128

Öğretmenlerin yıldırıcı davranışlar ölçeği sonucunda çıkan puanları çalıştığı eğitim kurumuna göre incelendiğinde; en yüksek ortalama puan 71,48 ile Ana Sınıfı grubundaki öğretmenlerde görülmekte, en düşük puanda ise 71,09 ile Ana Okulu grubundaki öğretmenlerde görülmektedir.

Tablo 3.22: Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemleri ile eğitim kurumu değişkeni ANOVA sonucu.

	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	P.
Gruplar arası	4,371	1	4,371	,006	,938
Gruplar içi	91859,352	128	717,651		
Toplam	91863,723	129			

Bununla birlikte istatistiksel olarak öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemleri, yıldırıcı davranışlar ölçeği puanlarına göre çalıştığı eğitim kurumuna göre anlamlı bir fark göstermemektedir ($p>0,05$). Bu bulgudan yola çıkılarak öğretmenlerin yıldırıcı eylemleri ile çalıştığı eğitim kurumuna arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür.

Çalışmaya katılan öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemleri ile iş doyumları arasında korelasyon incelenmiştir.

Tablo 3.23: Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemleri ile iş doyumları arasındaki korelasyon

		Yıldırıcı Davranış	İş Doyumu
Yıldırıcı Davranış Toplamı	Pearson Correlation	1	-,143
	Sig. (2-tailed)		,105
	N	130	130
İş Doyumu Toplam	Pearson Correlation	-,143	1
	Sig. (2-tailed)	,105	
	N	130	130

Tablo 3.23’de yıldırma eylemleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir fark olmamasına rağmen $r = -,143$ korelasyon olduğundan negatif yönlü ve çok düşük bir farkın olduğu söylenilebilir. Bu sonuca göre yıldırıcı davranış oranındaki düşüklük iş doyumununun yüksek olmasına bağlanılabilir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SONUÇ ve ÖNERİLER

4.1 Sonuçlar

Anketlere isim yazılmaması istenmesine rağmen öğretmenlerin ölçekleri doldururken çekinceler yaşadıkları görülmüştür. Veri toplama aşamasında bazı öğretmenler yıldırıcı davranış ile ilgili sorular ile ilgili fikirlerini beyan ederken “bunları okulun dışında cevaplaya bilir miyim ”, “bu anketleri cevaplamak istemiyorum”, “bu soruları yanıtlarsam ispiyonculuk yapmış olurum” gibi ifadeler kullanmışlardır. Bu durum, öğretmenlerin yıldırıcı davranışlar konusunda bir tedirginlik yaşadığını ve cevapları verirken kaçınma yolunu tercih ettikleri konusunda şüphe uyandırmıştır. Veri toplamak için gidilen başka bir okulunda ise müdürün “benim okulumda böyle şeyler olmaz, ben bunu yaptırmak istemiyorum” demesi olayın diğer bir boyutunu göstermektedir.

Araştırmada elde edilen veriler ışığında aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

- 1) Öğretmenlerin yıldırıcı eylemleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark olduğu söylenilebilir. Bu farkın bayanların lehine erkeklerin aleyhine olduğu görülmektedir.
- 2) Öğretmenlerin yıldırıcı eylemleri ile eğitim durumu arasında anlamlı bir fark olduğu söylenilebilir. Bu durumun yüksek lisans ve doktora yapan okul öncesi öğretmenlerin lehine lisans ve ön lisans öğretmenlerin aleyhine olduğu görülmektedir.
- 3) Yıldırma eylemleri ile iş doyumu arasında anlamlı bir fark olduğu, yıldırma davranışı artıkça iş tatmininin azaldığı söylenilebilir. Diğer bir ifade ile iş tatmininin yüksek olduğu öğretmenlerde okul öncesi öğretmenlerinde psikolojik yıldırma hareketinin az olduğu söylenilebilir.

- 4) Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemleri, yıldırıcı davranışlar ölçeği puanlarına göre yaş değişkenine göre anlamlı bir fark göstermemektedir ($p>0,05$).
- 5) Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemleri, yıldırıcı davranışlar ölçeği puanlarına göre medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark göstermemektedir ($p>0,05$).
- 6) Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemleri, yıldırıcı davranışlar ölçeği puanlarına göre kıdem yılına göre anlamlı bir fark göstermemektedir ($p>0,05$).
- 7) Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemleri, yıldırıcı davranışlar ölçeği puanlarına göre çalıştığı eğitim kurumuna göre anlamlı bir fark göstermemektedir ($p>0,05$).

4.2 Öneriler

Yıldırmanın engellenmesi amacıyla, idareci ve öğretmenlere şunlar önerilebilir:

- 1) Öğretmenler okuldaki yıldırıcı davranışları saklamaları, çekinmeleri olasıdır. Bunun için idarenin önlem almasını gerektirecek sendikalar veya yasalar oluşturulmalı, kanuni düzenlemeler getirilmelidir.
- 2) Bu bağlamda okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlere (özellikle de erkek öğretmenlere) psikolojik yıldırma hareketlerine karşı direnç gösterme konusunda bir dizi hizmet içi eğitim verilmesi önerilebilir.
- 3) Öğretmen yetiştirme sürecinde, lisans ve ön lisans programlarına psikolojik yıldırma ile ilgili konulara veya derslere daha fazla yer verilmesi önerilir.
- 4) Psikolojik yıldırma hareketi ile iş tatmini arasında düşük düzeyde olsa anlamlı bir ilişkin olduğu görülmüştür. Bu sonuçtan hareketle okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunu artırmak için psikolojik yıldırma hareketi ile başa çıkma stratejilerinin geliştirilmesi ve uygulamaya konulması önerilebilir.

4.3 Araştırmacılara Öneriler

Bu yüksek lisans tezinin ölkemizde son dönemlerde araştırmaya başlanılan yıldırma eylemleri meselesinin iş doyumunu ile alakalı araştırma yapılarak, gelecekte buna benzer araştırmalara fayda sağlaması gayesi ile araştırmacılara aşağıdaki önerilerde bulunulabilir.

- 1) Araştırma farklı sosyo-ekonomik özelliklere sahip il ve ilçe seçilerek karşılaştırmalı yapılabilir.
- 2) Araştırma, anaokulu kurumları yerine lise, ortaokul kurumlarında çalışan öğretmenlerle yapılabilir.
- 3) Yıldırma eylemlerinin sebeplerine ilişkin araştırma yapılabilir.
- 4) Yıldırıcı davranışlara uğrayan kurbanlarda görölen psikolojik ve psikosomatik rahatsızlıklarla alakalı araştırmalar yapılabilir.
- 5) Yıldırıcı davranışlara uğrayan kişilerin başvurdukları başa çıkma metotlarıyla alakalı çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

(Çeviren: Öneriyotoy, cem. 2003) Davenport, N, Schwartz, R., Elliot, g. P;
“*Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz*”; Sitem Yayıncılık; İstanbul

Akbal,B. (2010).” Bankalarda Uygulanan Performans Değerlendirme Kriterlerinin, Çalışanların İş Tatminleri Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması: Ankara İli Özel ve Kamu Bankaları Karşılaştırması.” Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara

Akçamete, G. ve diğerleri (2001). “*Öğretmenlerde Tükenmişlik İş Doyumu ve Kişilik*”. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım

Akdoğan, E. (2002), “Öğretim Elemanlarının Algıladıkları Liderlik Stilleri İle İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki”, M. Ü. Eğitim Bil. Enst Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Akıncı, Z. (2002). “*Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*”. Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi cilt:II sayı:4

Aksu, G, Acuner, A.ve Münir, R. (2002). “*Sağlık Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı Yöneticilerinin İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma (Ankara Örneği)*” Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi dergisi I Cilt 55, Sayı 4, 2002

Altuntaş, C. (2010). "mobbing kavramı ve örnekleri üzerine uygulamalı bir çalışma." Journal of Yasar University 18.5: 2995-3015.)

Arpacıoğlu, G. (2003). Yıldırma- İşyerindeki Zorbalık-2. [http:// www. energyturkey. org/content/view/46/2](http://www.energyturkey.org/content/view/46/2) (Erişim Tarihi:26.04.2014)

Aydın, D. (2006). “Eğitim Kurumları Çalışanlarında İş Doyumu”. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.

Aydın, M. (2000). “*Eğitim Yönetimi*”. Ankara, Hatiboğlu Yayınevi.

- Ayık, A. (2000). "İlköğretim Okullarındaki Yöneticilerin Yönetimsel Davranışlarının Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi" Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Erzurum.
- Balcı, A. (1985). "Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu". Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi Ankara.
- Baltas, A. (2003). "Adı Yeni Konmuş Bir Olgu: İşyerinde Yıldırma". http://www.baltas-baltas.com/web/makaleler/m_20.htm (26.04.2014).
- Barutçugil, İ. (2004). "*Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*", Kariyer Yayıncılık, İstanbul,
- Batıgün, A. Durak,Ş, ve Nesrin H. (2006), "*İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları için iki Ölçek:A-Tipi Kişilik ve İş Doyumu*", Türk Psikiyatri Dergisi,17/1
- Baykal, A. N. (2005). "*Yutucu Rekabet Kanunu Devrindeki Mobbing'den Günümüze*". (1.Baskı). Sistem Yayıncılık İstanbul.
- Bingöl, B. (2007). "İşyerinde Yıldırma (Mobbing)ve Yıldırma Üzerine Bir Araştırma". Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyonu Programı Yüksek Lisans Tezi İzmir.
- Bingöl, D. (1984). "Çalışma Psikolojisi" *Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Yayınları*
- Bozkurt, İ, Öznur, B. (2008). "İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması" *Doğuş Üniversitesi Dergisi* cilt:9 sayı:1
- Cemaloğlu, N.ve Ertürk, A. (2007). "Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi". *Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi, Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*,5 (2)
- Ceylan, L. (2005). "Psikolojik baskı ve sınıf öğretmenleri". Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Çakır, Ö. (2001). "*İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*" Seçkin Yayıncılık Ankara.
- Çalışkan, Z. (2005). "İş Tatmini: Malatya'da Sağlık Kuruluşları Üzerine Bir Deneme" *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları dergisi*

- Çelik,H. (2003). “Fen Bilgisi ve Fizik- Kimya- Biyoloji Öğretmenlerinin İş Doyumu” Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale.
- Çetinkanat, C. (2000). “Örgütlerde Güdüleme ve İş Doyumu”, Anı Yayıncılık, Ankara.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). “*Mobbing ve Başa Çıkma Yöntemleri*”. Timaş Yayıncılık. İstanbul.
- Davis, K. (1998), “*İşletmelerde İnsan Davranışı*”, (Çeviren: Kemal Tosun), İstanbul Üniversitesi Yayınları; İstanbul
- Dil, M. (2005).” İnsan Kaynakları Yönetiminde Performans Değerlemenin iş Doyumu Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama”. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi
- Dilaver, T., Arzu, Y. (2005).”*Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*” Cilt:8, Sayı:3
- Dökmen, Ü. (2005). “*Küçük Şeyler*”. İstanbul: 1.baskı. Sistem Yayıncılık.
- Eğenli, A. (2009).”Çalışanların İş doyumunu: Kamu ve Özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir çalışma” *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 23, Sayı: 3,
- Erdoğan, İ. (1996). “*İşletme yönetiminde örgütsel davranış*”. İstanbul, Beta Yayınları.
- Erdoğan, İ. (1996),”*İşletme Yönetimde Örgütsel Davranış*”, işletme Fakültesi Yayını, No: 266, İstanbul
- Eren, E. (1998). “*Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*”, (5. Basım), Beta Yayınları, İstanbul.
- Ersever, G. O. (1995). “İlköğretim Müfettiş Adaylarının iş Doyumlarının Bazı Değişkenlere Göre incelenmesi”. *Uludağ Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*,Cilt10 Sayı.1 Bursa
- Ertürk, A. (2005). “Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemleri” Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi),Ankara

- Evcimen, S. (1998). "Lise Müdürlerinin İletişim Düzeyi İle Öğretmenlerin İş Doyumu ve Öğrencilerle Sınıf İçi İletişim Düzeyi Arasındaki İlişkiler". Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi Ankara.
- Fatih, T., Çankaya,İ. (2008)." Yönetimde Etkili Bir Yaklaşım: Duygu Yönetimi". *Kuramsal Eğitimbilim dergisi*, cilt:1 sayı:1
- Gökçe, A.T. (2008). "*Mobbing: İş yerinde yıldırma: Eğitim Örneği*". Anı yayıncılık, İstanbul.
- Gözen, E. (2007). "İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketler Üzerine Bir Uygulama" Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara
- Gün, H. (2009). "*Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz*". Lazer Yayıncılık, Ankara.
- Günbatan, A. (2006), "Toplam Kalite Yönetimi Uygulamaları, Çalışanlarda iş Tatmini Uygulamaları" İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Malatya
- Güngör, M. (2008). "*Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*". Derin Yayınevi. İstanbul.
- Gür, D. (2006)." Özelleştirmenin iş Tatmini Üzerine Etkisi Kütahya şeker Fabrikası Üzerine Bir Uygumla", Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Kütahya.
- İmamoğlu, R. (2001)." Bazı Takım ve Ferdi Spor Branşlarındaki Antrenörlerinin iş tatmin düzeyinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma" Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara
- Karasar, N. (2003). "*Bilimsel Araştırma Yöntemi*" Nobel Yayınları, İstanbul.
- Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. www.sendika.org. (Erişim tarihi: 12 Nisan 2014).
- Namie, G. (2000). Research From The Workplace Bullyingve Trauma Institute. U. S. Hostile Workplace Survey. 131 <http://www.workdoctor.com/home/twd/employers/res/surv2000qv.html>, (Erişim tarihi: 15. şubat, 2014).

- Ocak, S. (2008).“Öğretmenlerin Duygusal Taciz (Mobbing)’e İlişkin Algıları”. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Edirne
- Okan, H. (2010). ” Ortaöğretim Öğretmenlerinin Karşılaştıkları Yıldırcı Davranışlar ile İş Doyumu Arasındaki İlişki”. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Oksay, A. (2004).” Çalışanlarda İş Tatmini, Sağlık Sektörü Üzerine Bir Araştırma” SDÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Isparta.
- Onaran, O. (1981).”*Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları*” Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ankara
- Özgen, H., Azim Ö., ve Azmi, Y. (2002).” *İnsan Kaynakları Yönetimi*” Nobel Kitapevi, Adana.
- Özkalp, E. (2003).”Örgütlerde İşin Çalışanlar İçin Anlamı ve İş Dizaynı” *Kamu-İş Dergisi*, Cilt:7, Sayı:2,
- Öztürk, A., Güzelsoydan, Y.S. (2001). “ Büyük Mağazalarda Çalışan Personelin İş Doyumu Üzerine Çukurova Bölgesinde Bir Araştırma”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 15, Sayı 1-2
- Palaz, S., Sultan, Ö. ve; Sarı, N. (2008)”. İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışları Üzerine Bir Araştırma; Bandırma Örneği’, ‘İş Güç’ *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt: 10, Sayı: 4
- Pehlivan, N. (2004)”.İşletmelerin Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluklarının İş Tatminine Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama” Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kütahya.
- Sertçe, S. (2010).” Kamu Kuruluşlarında Yöneticilerin İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma” (İzmir Emniyet Teşkilatı Örneği), http://www.egm.gov.tr/apk/dergi/34/yeni/web/Selahattin_SERTCE.htm (Erişim tarihi: 21.01.2014)
- Solmuş, T. (2004), “*İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler*” Beta yayınevi İstanbul.

- Şimşek, Ş., Akgeçici, T. ve Çelik, A. (1998).” *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*” Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Taşar, H. (2009). “Kamu İlköğretim Okullarına Ayrılan Finansmanın, Talep Kanalımdan (Demand-Sıde) Okul-Merkezli Yönetim Temelinde Kullanımı: Dünyadaki Uygulamalar Ve Türkiye Projeksiyonu (Adıyaman Örneği)”, Gaziantep Üniversitesi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Gaziantep.
- Taşdan, M.; Tiryaki, E. (2008).” Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması”. *Eğitim ve Bilim dergisi*, 2008, Cilt 33, Sayı 147
- Akgeyik, T. Güngör., Usen, Ş. ve Omay, U. (2009).”İşyerinde Psikolojik Taciz Olgusu: Niteliği, Yaygınlığı ve Mücadele Stratejisi” *Sosyal Siyaset konferansları dergisi*, sayı:56
- Tınaz, P. (2006).” *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*”. Beta Basım Yayım. İstanbul
- Tınaz, P. “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, [http:// www.calismatoplum.org/sayil1](http://www.calismatoplum.org/sayil1), erişim tarihi:18.03.2014
- Toker, G. (2008). “*Mobbing: işyerinde Yıldırma Nedenleri ve Basa Çıkma Yöntemleri*” Öğreti Yayınları, 1. Baskı, 2008
- Toker, A. (2006). “İş Yerinde Yıldırma” Ankara Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış)Doktora Tezi.
- Tutar H. (2003).” *Örgütsel İletişim*”. Seçkin Yayıncılık Ankara.
- Tutar,. (2004).” *İşyerinde Psikolojik Şiddet*”, Barış Yayınları, İstanbul
- Tutar, H. (2004). “*İşyerlerinde Psikolojik Şiddet*”. (3.Baskı) Platin Yayıncılık, Ankara.
- Tutum, C. (1979). “*Personel Yönetimi*”. TODAİ Yayınları. Ankara.
- Türk, M.S. (2003).”Bir iletişim Sistemi Olan Örgüt Kültürünün iş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Önemi”. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Konya

- Wornhamm, D. (2003). Descriptive Investigation of Morality and Victimization at Work. *Journal of Business Ethics*, Netherlands, 45,
- Yavuz, H. (2007). “Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma” Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Isparta.
- Yazıcıoğlu, İ. (2010).”Örgütlerde İş Tatmini ve İş gören Performansı İlişkisi: Türkiye ve Kazakistan Karşılaştırması” *Bilgi, Ahmet Yesevi Üniversitesi Mütevelli Heyet Başkanlığı dergisi*, güz sayı:55
- Yıldırım, T. (2008). “İlköğretim okullarında öğretmen-yönetici ilişkilerinde yıldırma ve etkileri”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

EKLER

1. Ek-A: Bölüm Kişisel Bilgiler	99
2. Ek-B: Yıldırıcı Davranış Ölçeği	101
3. Ek-C: İş Doyumu Tutum Ölçeği	105

Ek-A: Bölüm Kişisel Bilgiler

Değerli Katılımcı;

Bu görüşme formu, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bölümü, Yönetim ve Organizasyon Yüksek Lisans programında yürütülen “Okulöncesi Öğretmenlerinin Karşılaştıkları Psikolojik Yıldırma Davranışları (Mobbing) ve İş Tatmini Arasındaki İlişki (Adıyaman İli Örneği)” adlı tez çalışmasında kullanılmak üzere hazırlanmıştır. Birinci bölümde kişisel bilgileriniz, ikinci bölümde ise “Yıldırıcı Davranış Ölçeği” ve son bölümde ise “Minnesota İş Doyum Ölçeği” formu yer almaktadır. Sorulara vereceğiniz cevaplar araştırma sonucunun güvenilirliği bakımından büyük önem taşımaktadır. Göstereceğiniz özen ve katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Hasan KAYA

Yüksek Lisans Öğrencisi

Aşağıdaki soruları size en uygun cevabı verecek şekilde işaretleyerek yanıtlayınız.

1. Cinsiyet

Bayan Erkek

2. Yaş

25Yaş ve altı

26-30 yaş

31-35 yaş

36-40 yaş

41-45 yaş

45-50 yaş

51 yaş ve üzeri

3. Öğretmenlik mesleğindeki kıdem yılı

1-3 yıl 4-6 yıl 7-9 yıl 11 ve üstü

4. Eğitim Durumu

Ön lisans Lisans Yüksek Lisans Doktora

5. Medeni durum

Evli Bekâr Boşanmış

6. Çalıştığınız Eğitim Kurumu

Ana sınıfı Ana Okulu

Ek-B: Yıldırıcı Davranış Ölçeği

Tablo B.1: Yardımcı davranış ölçeği

Yıldırıcı Davranışlar	Gerçekleşme Sıklığı				
	Hiç	Nadiren	Ara Sıra	Çoğu Kez	Her Zaman
1.Örgüt etkinliklerinde aktif görevler almamanın engellenmesi					
2.Kişisel ve mesleki gelişim sağlayabilecek etkinliklere katılmama izin verilmemesi					
3.Sözünün kesilmesi					
4.Başkalarının yanında yüksek sesle azarlanması					
5.Yaptığı işlerin haksızca eleştirilmesi					
6.Mağdurun başarılarının küçümsenmesi					
7.Telefonla gereksiz yere veya kasıtlı aranarak rahatsız edilmesi					
8.Sözle tehdit edilmesi					
9.Yazılı tehditlerde bulunulması					
10.Jestler, bakışlar ve imalar yoluyla, iletişim kurulmasının engellenmesi					

Tablo B.1 (Devam): Yardımcı davranış ölçeği

Yıldırıcı Davranışlar	Gerçekleşme Sıklığı				
	Hiç	Nadiren	Ara Sıra	Çoğu Kez	Her Zaman
11.Gelen telefonların haber verilmemesi gibi, başkalarının kendisine ulaşmamasının engellenmesi					
12.Kendisiyle konuşulmaması					
13.Yönetici ile görüşmesinin engellenmesi					
14.Serbest ortamlarda (kantın gibi) yanına kimsenin oturmaması					
15. Meslektaşlarıyla iletişim kurmasının engellenmesi					
16.Ortama girdiğinde konuşmanın kesilmesi veya konunun değiştirilmesi					
17. iş dışı toplantı veya sosyal faaliyetlerden dışlanması					
18. Herhangi bir ortamda “yokmuş” gibi davranılması					
19.Özgüvenini ve itibarını olumsuz etkilen bir iş yapmaya zorlanması					
20.Değer vermenin yağcılık, kıyakçılık olarak değerlendirilmesi					
21.İşle ilgili aldığı kararların yanlışmış gibi sorgulanması					
22.Verilen görevlerde kendisine güvenilmeyerek, işin her aşamasının takip edilmesi					

Tablo B.1 (Devam): Yardımcı davranış ölçeği

Yıldırıcı Davranışlar	Gerçekleşme Sıklığı				
	Hiç	Nadiren	Ara Sıra	Çoğu Kez	Her Zaman
23. İftira atılması					
24. Hakkında dedikodu çıkarılması					
25. Güvenilmez olduğunun ima edilmesi					
26. Kendisinin bulunmadığı ortamlarda başkalarına kötülenmesi					
27. Başkaları tarafından yapılan hatalarda sorumlu tutulması					
28. Eşinin mesleği ile ilgili imalarda bulunulması					
29. Onur kırıcı isimlerle /lakaplarla anılması					
30. Özel yaşamıyla alay edilmesi					
31. Doğum yeri/bölgesi ile alay edilmesi					
32. Onur kırıcı Şakalar yapılması					
33. Başkalarının önünde gülünç duruma düşürülmeye çalışılması					
34. Aptal konumuna düşürülmeye çalışılması					
35. Kurumdan alınan ve hoş gitmeyen kararların sorumlusu kendisiymiş gibi gösterilmesi					
36. Psikolojik sorunları varmış gibi gösterilmeye çalışılması					
37. Psikiyatrik tedavi alma ihtiyacı hissettirilmesi					
38. Tutarsız olmakla suçlanması					
39. Bir özrüyle alay edilmesi					

Tablo B.1 (Devam): Yardımcı davranış ölçeği.

Yıldırıcı Davranışlar	Gerçekleşme Sıklığı				
	Hiç	Nadiren	Ara Sıra	Çoğu Kez	Her Zaman
40. Yürüyüşünün, jestlerinin veya sesinin taklit edilmesi					
41. Disiplin kurallarının uygulanmasında aleyhine ayrımcılık yapılması					
42. Geçersiz nedenlerle sözlü olarak uyarılması					
43. Başkalarının yapmak istemediği işlerle görevlendirilmesi					
44. Verilen görevler için gerçekçi olmayan bitirme süresi verilmesi					
45. Başarısızlıkla sonuçlanma olasılığı yüksek işlerde görevlendirilmesi					
46. Verilen görevin haber verilmeden değiştirilmesi veya geri alınması					
47. Aşırı iş yükü altına sokulması					
48. Fiziksel Şiddet tehditleri edilmesi					
49. Mali yük getirecek biçimde eşyalarına, arabasına vs. zarar verilmesi					
50. Bulunduğu ortamın fiziksel olarak (sigara dumanı vb.) rahatsız edici hale getirilmesi					
51. Gözünü korkutma amacıyla hafif Şiddet uygulanması					
52. Geçerken kendisine fiziksel olarak çarpılması ve olayın kazara olduğu izlenimi verilmesi					
53. Herhangi bir yerine fiziksel yönden zarar verilmesi					

Ek-C: İş Doyumu Tutum Ölçeği

Açıklama: Aşağıda “İş Tatmin (doyum) Düzeyinizi” belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Lütfen, düşüncenize en uygun olan seçeneği, önündeki ilgili rakamı, daire içine alarak belirtiniz.

Tablo C.1: İş doyumu tutum ölçeği.

İFADELER	Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum
Mesleğimden;					
1. Beni her zaman meşgul etmesi nedeniyle	1	2	3	4	5
2. Bağımsız çalışma fırsatım dolayı	1	2	3	4	5
3. Bazen değişik şeyler yapabilme imkânım olmasından	1	2	3	4	5
4. Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından	1	2	3	4	5
5. Yöneticimin, emrindeki kişileri iyi yönetmesi açısından	1	2	3	4	5
6. Yöneticimin, karar verme yeteneği bakımından	1	2	3	4	5

Tablo C.1 (Devam): İş doyumu tutum ölçeği

İFADELER	Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum
Mesleğimden;					
7.Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesinden	1	2	3	4	5
8.Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	1	2	3	4	5
9.Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem açısından	1	2	3	4	5
10.Öğrencileri yönlendirmek için fırsat verdiğinden	1	2	3	4	5
11.Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması yönünden	1	2	3	4	5
12.işlerimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından	1	2	3	4	5
13.Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden	1	2	3	4	5
14.Terfi imkânının olması yönünden	1	2	3	4	5
15.Kendi fikir ve kanaatlerimi rahatça uygulama serbestliğini bana vermesi açısından	1	2	3	4	5

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Hasan KAYA
Uyruğu : T.C.
Doğum Yeri ve Tarihi : Adıyaman - 1982
Medeni Hali : Evli (Bir Çocuk Babası)
Adres : Atatürk Bul. Barbaros Hay. Mah. No:101/Adıyaman
E-Posta Adresi : hasan02kaya@hotmail.com
İletişim (Telefon) : 5447437547

EĞİTİM

Lise : 2002 Adıyaman Y.D.A Lise
Lisans : 2004 Sakarya üniversitesi
Yüksek Lisans : 2014 Türk Hava Kurumu Üniversitesi

MESLEKİ DENEYİM

2004-2008 Özel sektör
2009-... Adıyaman Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü

YABANCI DİL

İngilizce