

T.C.
Mersin Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Eğitim Yönetimi Teftişı Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı

İLKÖĞRETİM ÖĞRETMENLERİNİN İLKÖĞRETİM OKULLARINDA
YAŞADIKLARI YILDIRMA DURUMLARI

Esengül ÇOMAK

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mersin, 2011

T.C.
Mersin Üniversitesi
Eğitim Bilimler Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Eğitim Yönetimi Teftişı Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı

İLKÖĞRETİM ÖĞRETMENLERİNİN İLKÖĞRETİM OKULLARINDA
YAŞADIKLARI YILDIRMA DURUMLARI

Esengül ÇOMAK

Danışman

Yrd. Doç. Dr. Binali TUNÇ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mersin, 2011

ONAY SAYFASI

Tez Onay Sayfası

Mersin Üniversitesi , Eğitim Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Esengül ÇOMAK tarafından hazırlanan “İlköğretim Öğretmenlerinin İlköğretim Okullarında Yaşadıkları Yıldırma Durumları” başlıklı bu çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başarılı

Başarısız

Başkan

Yrd. Doç. Dr. Binali TUNÇ
(Danışman)

Üye

Yrd. Doç. Dr. Yusuf İNANDI

Üye

Yrd. Doç. Dr. Orkun ÇOŞKUNTUNCEL

Üye

Unvan, Ad Soyad

Üye

Unvan, Ad Soyad

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim elemanlarına ait olduklarını onaylıyorum.


28.11.2011
Prof. Dr. Yüksel KELEŞ
Enstitü Müdürü

ÖNSÖZ

İnsanlar arası ilişkilerin, hayatın her alanına olduğu gibi, çalışma hayatına da olumlu ya da olumsuz etkileri vardır. Bu etkiler çalışma hayatının başlangıcından bu yana hissedilmekle birlikte, teknolojinin gelişmesi ve iletişim araçlarında gelinen son nokta ile günümüzde çok daha önemli bir boyut kazanmıştır. Teknolojinin getirdiği yenilik ve imkanlar, insanların birbirine daha hızlı ve kolay ulaşmasını sağlamanın yanı sıra, insanların psikolojilerinde de hızlı değişikliklere sebep olmuştur. İnsan ilişkilerinde kıskançlık, nefret gibi duygular baş göstermeye başlamıştır.

Bu değişim karşısında, çalışanlarına değer veren, insan haklarına saygılı, güvenli ve hoşgörülü çalışma koşulları sağlayan örgütler hayatta kalabilmekte, bu ortamı sağlayamayan örgütlerin ise amaçları ciddi biçimde zarar görmektedir. Bu durum çalışma hayatında çok önemli yer tutan yıldırma davranışlarının araştırılmasının önemini gözler önüne sermektedir.

Bu araştırmanın amacı, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarını belirlemektir. Araştırma bulgularının, eğitim örgütlerinde yaşanan ve yıkıcı etkilere sahip olan bu soruna ışık tutması ümit edilmektedir.

Bu çalışmanın tüm aşamalarında emeği bulunan, her umutsuzluğa kapıldığımda pozitif bakış açısıyla beni yeniden çalışmaya yönlendiren, bu çalışmaya bir danışman hocadan çok daha öte sahip çıkarak hayat veren ve hassasiyetini hayatımda hep örnek olacak olduğum değerli danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Binali TUNÇ'a, çalışmam boyunca görüşleri ile destek olmanın yanı sıra SPSS ile ilgili bütün sorunlarımda güle yüzle karşılayıp yardımcı olan hocam Yrd. Doç. Dr. Yusuf İNANDI'ya, olumlu görüşleriyle teze katkıda bulunan Yrd. Doç. Dr. Orkun ÇOŞKUNTUNCEL'e, ses tonunu ve güler yüzünü hayat boyunca unutmayacağım hocam Prof. Dr. Ayşe BALCI'ya, derslere

devam edebilmem için imkan sağlayan değerli okul müdürüm Ömer KIVRAK' a, analiz kısmında yardımlarını esirgemeyen arkadaşım Tuba ALGAN'a, her sorunumda yardımcı olan akademisyen arkadaşım Miriam Zeliha STEBLER'a; beni bugünlere getiren sevgili aileme özellikle moral kaynağım olan ablam Gülesin DALDAL'a ve son olarak hayatımın her anında iyimserliğiyle bana ışık olduğu gibi, bu tez çalışmasında da sonsuz desteği ile hep yanımda olan eşim Kamil ÇOMAK'a ve minik kızım Elif Yağmur'uma teşekkür ederim.

Esengül ÇOMAK

ÖZET

Bu araştırmada, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, okulda maruz kaldıkları yıldırma durumları incelenmiştir.

Araştırmanın örneklemi, Adana ili merkez ilçelerindeki 21 ilköğretim okulunda görev yapan 381 öğretmenden oluşmuştur. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma durumlarıyla ilgili veriler, beşli likert sistemiyle hazırlanmış bir anket ile toplanmıştır. Veriler, SPSS veri analiz programında işlenerek ankete katılan öğretmenlerin genel bilgilerinde frekans ve yüzde, grupların görüşleri arasındaki farkların saptanmasında ise t- testi ve varyans analizi yapılmış ve .05 anlamlılık düzeyinde test edilmiştir.

Araştırmanın sonucunda, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma durumlarında en çok cinsiyet, yaş ve kademe değişkenleri arasında anlamlı fark çıkmıştır. Bu sonuçlardan; erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre; en üst ve en alt yaş grubundaki öğretmenlerin diğer yaş gruplarına göre; I. Kademe öğretmenlerinin II. Kademe öğretmenlerine göre ve sınıf öğretmenlerinin diğer branşlara göre daha fazla yıldırmaya maruz kaldıkları saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Yıldırma, ilköğretim öğretmenleri, ilköğretim okulları

ABSTRACT

This survey analyzes the level of the acts of mobbing suffered by the teachers and managers working for primary school as well as their characteristics and perpetrators.

This survey was conducted by interviewing a total of 381 teachers by 21 primary schools in four districts of Adana. Data about acts of mobbing experienced by those primary school teachers was gathered by using a questionnaire developed by the researcher using five-point Likert scale. Those data was processed in SPSS data analysis program and t-tests and variance analysis were conducted in order to determine frequencies and percentages in identify details of the teachers interviewed as well as differences in opinions expressed by the group. They were tested at .05 significance level.

As a result of the survey, gender, position and age were identified as the variables, where the largest difference was observed between the groups in terms of acts of mobbing suffered by primary school teachers. The results obtained from those variables showed that more male teachers than female teachers, more youngest or oldest teacher than the other teachers, more I. Stage teachers than II. Stage teachers and more classroom teachers than department teachers were confirmed to be exposed to acts of mobbing.

İÇİNDEKİLER

<u>Konu</u>	<u>Sayfa</u>
ÖNSÖZ	i
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
İÇİNDEKİLER.....	v
TABLolar LİSTESİ	vii
GİRİŞ.....	1
I. BÖLÜM: ARAŞTIRMA PROBLEMİ.....	5
I. 1. Problem Durumu	5
I.1.1. Problem Cümlesi	10
I.1.2. Alt Problemler	11
I. 2. Araştırmanın Amacı	12
I.3. Araştırmanın Önemi	12
I. 4. Sayıtlılar	14
I. 5. Sınırlılıklar	14
I. 6. Tanımlar	14
II. BÖLÜM: YÖNTEM.....	16
II.1. Araştırmanın Modeli	16
II.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	16
II.3. Veri Toplama Aracı ve Verilerin Toplanması	17
II.4. Verilerin Analizi	18
III. BÖLÜM: ALANYAZIN VE KURAMSAL ÇERÇEVE	20
III. 1. Yıldırma (Mobbing) Kavramı	20
III.2. Yıldırmanın Tarihsel Gelişimi.....	24
III.3. Yıldırmanın Evreleri.....	27
III. 4. Yıldırma Davranışları	28
III. 5. Yıldırmanın Nedenleri	32
III. 5.1. Bireysel Nedenler	34
III. 5.2. Örgütsel Nedenler	35
III. 5.2.1. Örgüt Kültürü	36
III.5.2.2. Örgütün Kültürel Yapısı	36
III.5.2.3. Yöneticilerin İnanmaması ve İnkâr Etmesi	36
III.6. Yıldırmanın Ortaya Çıkış Biçimleri	37
III.6.1. Yukarıdan Aşağıya Doğru (Dikey) Yıldırma	37
III.6.2. Aşağıdan Yukarıya Doğru Yıldırma.....	38
III.6.3. Eşdeğerler Arasında (Yatay) Yıldırma	39
III.7. Yıldırmanın Dereceleri	39
III.8. Yıldırma Sürecinin Tarafları	40
III.9. Yıldırmanın Etkileri.....	41

III.9.1. Bireysel Etkiler	42
III.9.1.1. Davranışsal Etkiler	43
III.9.1.2. Fizyolojik Belirtiler	44
III.9.2. Örgütsel Etkiler.....	45
III. 10. Yıldırma Maliyetleri	47
III.10.1. Bireysel Maliyetler	47
III.10.2. Örgütsel Maliyetler	48
III. 11. Yıldırma Yönetimi.....	49
III.11. 1. Bireysel Yöntemler	50
III.11. 2. Örgütsel Yöntemler	50
III.11.3. Sosyal Yöntemler	51
III.12. Türk Ceza Kanununda Yıldırma Konusu İle İlgili Hükümler	53
III.13. Öğretmenlerin Okullarda Yaşadığı Sorunlar	54
III.14. Yıldırma İle İlgili Araştırmalar	58
III.14.1. Türkiye’de Yapılan Araştırmalar	58
III.14.2. Yabancı Araştırmalar.....	64
IV. BÖLÜM: BULGULAR VE YORUM	70
IV.1. Genel Görüşlere İlişkin Bulgular	70
IV.2. Cinsiyete İlişkin Bulgular.....	74
IV.3. Kadro Durumuna İlişkin Bulgular.....	80
IV.4. Kademe Durumuna İlişkin Bulgular	87
IV.5. Branş Durumuna İlişkin Bulgular	93
IV.6. Kıdem Durumuna İlişkin Bulgular.....	102
IV.7. Yaşa İlişkin Bulgular.....	110
V. BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	119
V.1. Tartışma	119
V.2. Sonuçlar	122
V.3. Öneriler	123
V.3.1. İlköğretim Öğretmenlerinin Yıldırma Uğramalarına Yönelik Öneriler	124
V.3.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler	125
KAYNAKÇA.....	126

TABLOLAR LİSTESİ

	Sayfa No
Tablo 1: Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı.....	17
Tablo-2: Öğretmenlerin “Kendini Gösterme ve İletişim” Boyutuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerlerinin Dağılımı	70
Tablo 3: Öğretmenlerin “Sosyal İlişkiler” Boyutuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerlerinin Dağılımı.....	71
Tablo 4: Öğretmenlerin “İtibara Saldırı” Boyutuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerlerinin Dağılımı.....	72
Tablo 5: Öğretmenlerin “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum” Boyutuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri Dağılımı.....	73
Tablo 6: Öğretmenlerin “Kendini Gösterme ve İletişim Boyutuna” İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Puanlarının Cinsiyete Göre Dağılımı	75
Tablo 7: Öğretmenlerin “Sosyal İlişkiler” Boyutuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Puanlarının Cinsiyete Göre Dağılımı	76
Tablo 8: Öğretmenlerin “İtibara Saldırı” Boyutuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Puanlarının Cinsiyete Göre Dağılımı	77
Tablo 9: Öğretmenlerin “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum” Boyutuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Puanlarının Cinsiyete Göre Dağılımı	78
Tablo 10: Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçlarının Dağılımı	79
Tablo 11: Öğretmenlerin “Kendini Gösterme ve İletişim” Boyutuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Puanlarının Kadro Durumuna Göre Dağılımı	81
Tablo 12: Öğretmenlerin “Sosyal İlişkiler” Boyutuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Puanlarının Kadro Durumuna Göre Dağılımı	82
Tablo 13: Öğretmenlerin “İtibara Saldırı” Boyutuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Puanlarının Kadro Durumuna Göre Dağılımı	83
Tablo 14: Öğretmenlerin “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum” Boyutuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Puanlarının Kadro Durumuna Göre Dağılımı	84
Tablo 15: Kadro Durumuna Göre T-Testi Sonuçları.....	86
Tablo 16: Öğretmenlerin “Kendini Gösterme ve İletişim” Boyutuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Puanlarının Kademeye Göre Dağılımı	87
Tablo 17: Öğretmenlerin “Sosyal İlişkiler” Boyutuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Puanlarının Kademeye Göre Dağılımı	88
Tablo 18: Öğretmenlerin “İtibara Saldırı” Boyutuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Puanlarının Kademeye Göre Dağılımı	89
Tablo 19: Öğretmenlerin “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum” Boyutuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Puanlarının Kademeye Göre Dağılımı	90
Tablo 20: Kademe Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları	92
Tablo 21: Öğretmenlerin “Kendini Gösterme ve İletişim” Boyutuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Puanlarının Branşa Göre Dağılımı	94
Tablo 22: Öğretmenlerin “Sosyal İlişkiler” Boyutuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Puanlarının Branşa Göre Dağılımı	95
Tablo 23: Öğretmenlerin “İtibara Saldırı” Boyutuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Puanlarının Branşlara Göre Dağılımı	96

Tablo 24: Öğretmenlerin “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum” Boyutuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Puanlarının Branşlara Göre Dağılımı	98
Tablo 25: Öğretmenlerin Branşa Göre Yıldırma Durumları Alt Boyutlarına İlişkin Betimsel Değerler	100
Tablo 26: Öğretmenlerin Branşa Göre Yıldırma Durumları Alt Boyutlarına İlişkin Tek Yönlü ANOVA Sonuçları	101
Tablo 27: Öğretmenlerin “Kendini Gösterme ve İletişim” Boyutuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Puanlarının Kıdeme Göre Dağılımı	102
Tablo 28: Öğretmenlerin “Sosyal İlişkiler” Boyutuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Puanlarının Kıdeme Göre Dağılımı.....	103
Tablo 29: Öğretmenlerin “İtibara Saldırı” Boyutuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Puanlarının Kıdeme Göre Dağılımı.....	105
Tablo 30: Öğretmenlerin “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum” Boyutuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Puanlarının Kıdeme Göre Dağılımı.....	106
Tablo 31: Öğretmenlerin Kıdeme Göre Yıldırma Durumları Alt Boyutlarına İlişkin Betimsel Değerler.....	107
Tablo 32: Öğretmenlerin Kıdeme Göre Yıldırma Durumları Alt Boyutlarına İlişkin Tek Yönlü ANOVA Sonuçları;	109
Tablo 33: Öğretmenlerin “Kendini Gösterme ve İletişim” Boyutuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Puanlarının Yaşa Göre Dağılımı	111
Tablo 34: Öğretmenlerin Sosyal ilişkiler Boyutuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Puanlarının Yaşlara Göre Dağılımı	112
Tablo 35: Öğretmenlerin İtibara Saldırı Boyutuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Puanlarının Yaşlara Göre Dağılımı	113
Tablo 36: Öğretmenlerin “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum” Boyutuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Puanlarının Yaşlara Göre Dağılımı	115
Tablo 37: Öğretmenlerin Yaşa Göre Yıldırma Durumları Alt Boyutlarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	116
Tablo 38: Öğretmenlerin Kendini Gösterme ve İletişim Boyutuna İlişkin Puanlarının Yaşlarına Göre ANOVA Sonuçları.....	117

GİRİŞ

İşgörenlerin örgütsel edimi (performansı), onların güdülenmesi ve moralleriyle yakından ilişkilidir. Örgütlerde moral düzeyi yükseldikçe, hem bireysel hem de grup olarak işgörenlerin işten doyumları yükselmekte, bu durum onların yaptıkları işlere, zihinsel ve bedensel olarak daha fazla katılmalarını sağlayabilmektedir. İyi bir örgütlenmede moral, verimliliği etkileyen, olumsuz durumlarda ciddi işleyiş bozukluklarına yol açan bir olgudur. İşgörenlerin psikolojik durumu aynı zamanda örgütün de moral durumudur.

Tüm örgütlerde olduğu gibi, eğitim örgütlerinde de iletişim ve etkileşimden kaynaklanan ve strese neden olan etkenler bulunmaktadır. Dunham'a göre, eğitim sektöründe çalışanlar arasında meydana gelen olumsuz etkileşim ve iletişim strese neden olmaktadır (Akt: Johnstone, 1989: 5). Bireyler arası iletişim ve etkileşim, örgüt için ve örgütün amaçlarını gerçekleştirmesi için hayati bir önem taşır. Öğretmenlerin birbirleriyle ve idarecilerle iletişimleri ve etkileşimleri, okulların amaçlarına ulaşması yolunda en önemli araçlardandır. Bu ilişkilerin olumlu yönde gitmesi için gereken çaba harcanmadığında birtakım sorunlar ortaya çıkar. Taraflar arasındaki sosyal ilişkilerin kötüye gitmesi okulun genel başarısında da düşüşe yol açar. Örneğin okulda bir öğretmenin aleyhinde bir dedikodu çıkarılırsa, bu öğretmen stres altına girer (Pehlivan, 2002, Akt: Ertürk, 2005). Bu durum, önce ilgili kişiyi, daha sonra da bu kişinin etkileşimde olduğu diğer öğretmenleri etkiler. Okulun genel atmosferinde gergin ve olumsuz bir hava sezilir, bu da hem bireylerin, hem de örgüt olarak okulun verimliliğinde düşüşe sebep olur.

Öğretmenlerin, okul örgütü için gösterdikleri çabanın düzeyi, onların örgütten elde ettikleri maddi ve duygusal yararlarla ilintilidir. Maddi yararlar, ücret, ikramiye, çeşitli ödenekler, tazminatlar vb. parasal konularla ilgilidir. Duygusal yararlar ise, üretken

olma, sosyal ilişkiler geliştirme, ait olma, kendini geliştirme vb. duygularla ilgilidir. Bu çalışmada, öğretmenlerin, örgütsel edimleri karşılığında elde ettikleri duygusal yararlarla bağlantılı olan “yıldırma” (mobbing) konusu ele alınmaktadır.

İşgörenlerin örgütsel çalışmalarıyla ilgili sağladıkları maddi yararlar kadar, duygusal yararları da hem bir insan hakkı olarak insan hakları sözleşmesi ile hem de çalışma yaşamıyla ilgili ulusal ve uluslararası yasal metinlerle güvence altına alınmaktadır. Yıldırma konusu, bir insan hakkı olarak görülen çalışma ve bunun karşılığında gereksinimlerini giderme hakkı bağlamında ele alınmaktadır. Konuyla ilgili yasal metinlere izleyen bölümlerde yer verilecektir.

Yıldırma olgusu, hemen her türlü örgütte görülmekte ve işgörenlerin büyük bölümünce yaşanılmakta veya başkalarına yaşatılmakta olmasına karşın, akademik araştırmalarda ve hukuksal düzenlemelerde yeterince yer bulduğu henüz söylenemez. Bu ihmalin önemli bir nedeni, olgunun belki insanlık kadar eski olmasına karşın, teşhis edilmesi ve kanıtlanmasındaki güçlüklerden kaynaklanmaktadır. Ancak günümüzde bu konuyla ilgili çalışmalar arttıkça, yıldırma olgusu daha iyi tanınmakta ve başa çıkma yolları hakkında bilgi sahibi olunabilmektedir.

İşten kaynaklanan stres ve yıldırma gibi etkenler, öğretmenlerde yorgunluğa ve fiziksel acılara yol açmaktadır (Dick ve Wagner, 2001: 255). Bu durum, öğretmenlerin daha fazla devamsızlık yapmalarına neden olmakta ve okulun genel başarı durumunu etkilemektedir. Bunun yanı sıra, bu tür olumsuz davranışların şiddeti artarak devam ettiği takdirde yıldırma kurbanı öğretmenlerde ciddi sağlık problemleri ortaya çıkmakta ve performansları kalıcı olarak düşmektedir. Sonuç olarak bu öğretmenler okulun amaçlarından uzaklaşmakta, bu da örgüt olarak okulun hedeflerine ciddi zarar vermektedir.

Yıldırmaya maruz kalan bireylerin zamanla verimleri ve çalışma istekleri azalıp yok olmaktadır. Daha da ilerlemesi durumunda birey ya istifa etmekte ya da işini değiştirmektedir. Bu kayıpları en aza indirmek için yıldırma olgusunu iyi tanımlamak, sebep olacağı sorunları ortaya çıkarmak ve bu sorunların nasıl çözülebileceği konusunda çalışmalar yapmak önemlidir.

Yıldırma kavramı, işgörenlerin çalışma ortamlarında, ast-üst veya aynı düzey diğer işgörenlerle ilişkilerinde karşılaştıkları kasıtlı duygusal yaptırımlar, ayırımlar veya baskılarla ilgilidir. Bu çalışmada ilköğretim okullarında görev yapan birinci ve ikinci kademe öğretmenlerinin, okullarında yaşadıkları yıldırma durumları konu edinilmektedir. İnsan odaklı ve hizmet üretmeye yönelik alanlardan biri olan öğretmenlik mesleğinde yıldırma durumları sıkça yaşanmaktadır. Bu durumu araştırmacının deneyimleri ve bireysel gözlemleri kadar, görsel-yazılı medyada sıkça yer alan haberler de desteklemektedir. Araştırmacı bu çalışmasında ilköğretim okullarında bu olgunun mevcudiyetini, özelliklerini ve gerçekleşme sıklığını incelemiştir.

Yıldırma olgusu, örgütlerde sıklıkla görülmekte ancak ortaya çıkarılamamakta ya da çıkarılmak istenmemektedir ve günümüzün başlıca problemleri arasında yer almaktadır. Çalışma hayatındaki zeki, dürüst ve yaratıcı bireyleri çalıştıkları kurumlarda tutabilmek için yıldırma olgusu ve çözümü ile ilgili akademik çalışmalara hız vermek gerekmektedir. Birbirleriyle etkileşim halinde olan insanlar arasında görülen bir sorun olan yıldırma eylemlerinin incelenmesi ve özelliklerinin ortaya konması, sorunun teşhis edilmesi için gereklidir. Bir iletişim sorunu olarak görülen yıldırma davranışlarının dikkatlice analiz edilmesi; örgütlerde yaşanan ancak dile getirilemeyen, yöneticiler tarafından görülmeyen bu olumsuz davranışlara ışık tutarak çözüm getirecektir.

Türkiye’de, son zamanlara kadar yıldırma konusunda bilimsel nitelik taşıyan araştırmaların sayısı çok azdı. Yapılan alışmalar ise daha ziyade makale ve eviri düzeyinde kalmaktaydı. Ancak günümüzde bu problem insanların dikkatini çekmeye başlamış ve kamuoyunda daha çok yer bulur olmuştur. Bu araştırmaya, yıldırma eylemlerinin daha iyi tanınması ve bu sorunun hak ettiği öneme kavuşup çözüm yollarına ulaşmasına katkıda bulunması açısından gereksinim duyulmuştur.

I. BÖLÜM: ARAŞTIRMA PROBLEMİ

I. 1. Problem Durumu

Gerek işgörenlerin sağlığı ve güvenliği açısından ve gerekse iş verimliliği açısından; çalışma ortamı koşullarının önemi oldukça büyüktür. Bu nedenle çalışma ortamı koşullarının fiziksel ve psikolojik açıdan işgörenleri olumsuz etkilemeyecek, rahatsızlık ve sıkıntıya yol açmayacak şekilde düzenlenmesi gerekmektedir. Kutaniş ve Bayraktaroğlu'na (2002) göre verimliliği etkileyen en önemli etkenler çalışma ortamı ve bu ortamı etkileyen koşullardır. Bu koşulların en uygun düzeye ulaşması, işgörenin moral yapısını etkileyebileceği gibi örgütle bütünleşmesini sağlayarak, doyumunu arttıracaktır.

Çalışma koşulları sadece fiziksel etkenler veya ücretle ilgili değildir. İş arkadaşları da verimliliği etkilemektedir. Okullarda çalışma grubu öğretmen için bir destek, tavsiye ve yardım kaynağıdır. Günlük yaşantısının önemli bir bölümünü okulda geçiren öğretmen için uyumlu ve dostça ilişkilerin olduğu çalışma grubu önemli bir iş doyumuna kaynağıdır (Ağan, 2002). Örgütlerde iyi kurulmuş bir iletişim, işgörenler ve yöneticiler açısından motive edici bir özellik taşımaktadır (Kuşluyan, 1999).

Bir örgütte işgörenler kendilerini mutlu ve doyumlu hissederlerse uyum içinde çalışırlar. Böylece örgüt amaçlarına daha iyi hizmet ederler. Örgütsel stres, işgörenlerin moralini olumsuz etkileyen önemli bir etkidir. Örgütteki işgörenlerin moralinin yüksek olması, verimliliği artırır. Eğitim örgütlerinde de durum paralellik gösterir. Moral seviyesi yüksek bir öğretmen daha başarılı olur ve etrafına pozitif enerji yayar. Böylece öğrenme, öğretme durumları en üst seviyeye çıkar ve mesleki doyum üst seviyelere ulaşır. Yüksek moral genellikle örgüt amaçlarına dönük işbirliği, örgüte ve liderine bağlılık, kurallara ve

üstlere gönüllü itaat, güç durumlarda dayanıklılık gösterme, yüksek ilgi, orta ve alt basamaklarda girişim, üyesi bulunduğu örgüt ile öğrenme gibi sonuçlar vermektedir (Bursalıoğlu, 2000). İşgörenlerin moralinin yüksek tutulması için çalışma haklarının korunması gerekmektedir.

İşgörenlerin moral düzeylerinin ve işten doyumlarının örgütlere sağladığı yararlar yanında, rahat, mutlu, sosyal ilişkilerin kurulabildiği, gelecek konusunda endişe duyulmayan bir örgütte çalışmak temel bir insani gereksinim olarak ele alınmayı da hak eder. Bu çalışmada yıldırma konusu daha çok, temel bir insan hakkı olan, huzurlu ve doyum sağlayıcı bir işte çalışma hakkı olarak ele alınmaktadır.

Bireylerin rahat ve huzurlu bir ortamda çalışma hakları ulusal ve uluslararası birçok yasal metinde yer almaktadır. Ulusal düzeyde temel yasal metin olan anayasada, (Madde 49), çalışmanın herkesin hakkı olduğu ve devletin işgörenlerin hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için işgörenleri korumak, çalışmayı desteklemek ve işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak için gerekli tedbirleri almakla yükümlü olduğu belirtilmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), çalışma ortamının niteliği ve işgörenlerin tabi olacakları çalışma koşulları ve muameleler konusunda, üye ülkelere çeşitli önerilerde bulunmaktadır. ILO, ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşe bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı, meslek veya iş edinmede veya edilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan bütün diğer ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma durumlarını 'ayrımcılık' olarak ifade etmekte ve buna karşı koymaktadır. Yine ILO, ayrımcılık kavramıyla bağlantılı olarak "Yıldırma" (mobbing)

kavramına yer vererek, kavramı, herhangi bir nedene bağılı olarak, işgörenlerin kendi aralarında dikey veya yatay yönlü uyguladıkları psikolojik rahatsızlık uyandıran davranışlar olarak tanımlamaktadır (www.ilo.org).

1998 ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) Raporuna göre 1996 yılında Avrupa Birliğinin 15 üye ülkesinde gerçekleştirilen 15800 görüşmenin sonuçları; bir önceki yıl içinde işgörenlerin, %4'ünün (6 milyon işgören) fiziksel şiddete, %2'sinin (3 milyon işgören) cinsel tacize ve %8'inin (12 milyon işgören) yıldırımaya maruz kaldığı doğrultusundadır (Duncan ve Vittorio, 1998, Akt:Yıldırım, 2008).

İlköğretim okullarında da çalışma haklarının korunmasının yanı sıra çalışma ortamının, öğretmenlerin duygusal olarak rahat ve mutlu hissedebilecekleri biçimde düzenlenmesi önemlidir. Ancak okullarda zaman zaman ortaya çıkan duygusal şiddet durumları öğretmenlerin huzurunu bozmaktadır.

İşgörenlerin çalışma ortamlarında karşılaştıkları duygusal şiddet durumları “yıldırma” kavramı ile ifade edilmektedir. İngilizce karşılığı mobbing olan, yıldırma kavramı, incitici ve küçük düşürücü, dışlayıcı, yok sayan veya dolaylı mesajlarla rahatsız edici durumları ifade etmektedir. Tutar (2004), yıldırmanın daha çok rafine (ince) şiddet biçiminde başladığını ve yıldırımaya maruz kalan işgörenin sosyal ortamdan dışlanmasıyla sürdüğünü belirtmektedir.

İşgörenler arasında belirli kişileri hedef alan bu yıldırma eylemleri, belirli amaçları gerçekleştirmek için araç olarak kullanılmaktadır. Baltaş (2003) yıldırma eylemlerini, örgütte belirli kişileri hedef alan sistematik bir dizi duygusal saldırı ve yıpratma hareketi olarak tanımlamaktadır. Haksız yere suçlama, ima, kinaye, dedikodu yoluyla itibarı sarsma, aşağılama ve taciz uygulayarak, bir kişiyi örgütün dışına çıkmaya zorlayan kötü niyetli bir girişimdir. Bu tanımdan anlaşıldığı üzere, bir örgütteki işgörenler

arasında meydana gelen yıldırma eylemleri bilinçli bir şekilde bir kişi üzerinde stres yaratarak yapılmaktadır, rastgele ortaya çıkmamaktadır.

İlgili alan yazında işgörenlerin çalışma ortamlarında karşılaştıkları duygusal olumsuzlukları ifade etmede zorbalık, psikolojik taciz, psikolojik şiddet, psikolojik baskı vb. çeşitli kavramlar kullanılmaktadır. Tutar (2004) zorbalık (bullying) kavramı ile sistemli ve tekrarlanarak gerçekleşen kaba davranış ve söz olarak uygulanan durumları ifade etmekte ve bu davranışı yapanlar ile bu davranışa maruz kalanlar arasında bir güç dengesizliği olduğunu belirtmektedir. Bu yönüyle, zorbalık kavramı, yıldırma kavramından ayrılmaktadır. Çünkü yıldırma, eşit konumdaki bireylerinde sıklıkla gerçekleştirdiği durumları da kapsamaktadır.

Ülkemizde yayınlanmış olan makale, çeviri ve ilgili internet sitelerinde mobbing teriminin yanı sıra yıldırma, taciz ve işyeri terörü gibi terimler kullanılmıştır. Bu terimler arasında, hem Türkçe bir terim olduğu için, hem de en kapsamlısı olduğu düşünüldüğü için bu çalışmada bundan sonraki bölümlerde ‘Yıldırma’ terimi kullanılacaktır.

Yıldırma, son yıllarda, dünyada daha fazla gündeme gelen bir konudur. Uzmanlar, yıldırmaya maruz kalan bir kişinin topluma maliyetinin ve olumsuz etkilerinin bilinenden daha fazla olduğunu belirtmektedirler (Einarsen, 1994, Akt: Yıldırım, 2008).

Yıldırma hayatımıza çoğu zaman fark ettirmeden girmekte ancak etkileri yıkıcı olmaktadır. Her kurumda gözlenmesi mümkün olan bu olayın en olumsuz sonuçları okullarda öğretmenler arasında olduğu zaman hissedilmektedir. Çalışma koşulları ve iş imkanları göz önüne alındığında öğretmenlerin iş değiştirme imkanlarının olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla yıldırmaya maruz kalsalar da aynı eğitim kurumunda çalışmaya devam etmek zorunda kalmaktadırlar. Bu şekilde bir baskı altında kalan bir öğretmenin

hem verimliliği düşecek, hem de pek çok psikolojik olumsuzluk yaşayacak, bu durum da dersine girdiği onlarca çocuğun hayatına yansıtacaktır.

İşte ‘yıldırma’nın bu uzun süreli ve yıkıcı etkilerine bireyler, yaşamlarının bir döneminde illa ki maruz kalırlar. Bireyler çalıştıkları herhangi bir örgütte yıldırmaı yaşayabilirler. Eğitim örgütlerinde öğretmenler arası iletişim, okulun amaçlarını gerçekleştirmesinde en önemli etkindir. Öğretmenler arası iletişim ve etkileşimin sağlıklı bir şekilde yürümesi, okulu amaçlarına başarılı bir şekilde ulaştırır. Okul içinde kişiler arasında olumlu ve verimli bir iletişim kurulması için olumlu bir etkileşim olmalıdır. Bu etkileşimin olumlu ve verimli olması için çaba göstermek gerekir, aksi takdirde ilişkiler olumsuz bir yöne giderek, beraberinde daha farklı sorunlar getirebilir. Böylece kişiler arasında var olan sosyal ilişkiler daha kötü bir noktaya taşınabilir. Sonuçta okulun amaçları zarar görür.

Bir okul içerisinde öğretmenler arasında olumlu bir etkileşim varsa güvene dayalı ve verimli bir iletişim kurulur. Ancak öğretmenler arasındaki etkileşim olumsuz ise, iletişim de olumsuzdur ve bireyler arasında strese neden olur.

Bireylerin olumlu ve gerçekçi tutum beklentileri karşısında başkalarından gelen olumsuz ve gerçekçi olmayan tutum ve beklentileri, bireylerde stres yaratan unsurlardan biridir. İşyerinde çevrenin bireyden, kapasitesinin üzerinde isteklerinin olması, iş stresine neden olur. Bireyin kapasitesinin üzerinde iş ile yüklenmesi, bireyi kendi yetenekleri konusunda değerlendirmeye iter ve bu değerlendirme bireyde stres kaynağı haline gelir (Pehlivan, 2002, Akt: Ertürk, 2005).

Örgüt içi stres, işgörenlerin ve örgütlerin işlevlerini tam olarak yerine getirmesine engel olur. Yüksek düzeydeki stres işgörenin fiziksel ve zihinsel sistemini bozar, bu nedenle stresli çalışan kişi devamsızlık, hata yapma, kaza ve performans

düşüklüğü gibi tepkiler gösterir (Pehlivan, 2002, Akt: Ertürk, 2005). Örneğin bir eğitim kurumunda çalışan bir öğretmenin stresli olması, bu öğretmenin performansının düşük olmasına neden olur. Bu öğretmen, iletişimde bulunduğu diğer meslektaşlarını da olumsuz etkiler ve kurumun genel performansının düşmesine yol açar.

Okullar, yöneticiler ve öğretmenler arasında yıldırma durumlarının sıklıkla yaşandığı ve olumsuz etkilerinin fazla olduğu yerlerdendir. Yıldırma maruz kalan öğretmenlerin verimliliği düşecektir. Bu durum çok sayıda öğrencinin hem eğitim öğretimini hem de psikolojisini bozacak ve toplumun geleceğini olumsuz yönde etkileyecektir. Okulda mutlu olan, iş arkadaşları ile iyi ilişkiler içinde bulunan öğretmenlerin performansları yüksek olmakta ve bu durum öğrenci başarısına da yansımaktadır.

İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma durumlarının ele alınması, ilköğretim öğretmenlerinin önemli bir sorun alanının gündeme gelmesi açısından anlamlıdır. İlköğretim okullarında yaşanan yıldırma durumlarının neler olduğu ve hangi düzeyde yaşandığının belirlenmesine ilişkin çalışmalara gereksinim bulunmaktadır. Bu çalışmanın, ilköğretim okullarındaki yıldırma durumlarının anlaşılabilir olarak çözüm üretilmesine katkı sağlayarak, eğitim etkinliklerinin niteliğinin artırılmasına katkı sağlaması amaçlanmaktadır. Ayrıca öğretmenlerin, okul yöneticileri, öğretmenler ve öğrencilerle iletişim ve etkileşimlerinin geliştirilmesi açısından katkıları olacaktır.

I.1.1. Problem Cümlesi

İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre ilköğretim okullarında yaşanan yıldırma durumları nelerdir?

Bu genel sorunun daha ayrıntılı yanıtlanabilmesi için aşağıdaki sorular geliştirilerek yanıt aranmaya çalışılmıştır.

I.1.2. Alt Problemler

1. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin ilköğretim okullarında yaşadıkları yıldırma durumlarına ilişkin genel görüşleri nelerdir?
2. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin ilköğretim okullarında yaşadıkları yıldırma durumlarına ilişkin görüşleri cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır?
3. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin ilköğretim okullarında yaşadıkları yıldırma durumlarına ilişkin görüşleri kadro durumuna göre farklılaşmakta mıdır?
4. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin ilköğretim okullarında yaşadıkları yıldırma durumlarına ilişkin görüşleri kademe durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?
5. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin ilköğretim okullarında yaşadıkları yıldırma durumlarına ilişkin görüşleri branşa göre farklılaşmakta mıdır?
6. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin ilköğretim okullarında yaşadıkları yıldırma durumlarına ilişkin görüşleri kıdeme göre farklılaşmakta mıdır?
7. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin ilköğretim okullarında yaşadıkları yıldırma durumlarına ilişkin görüşleri yaşa göre farklılaşmakta mıdır?

I. 2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada tüm dünya ile birlikte ülkemizde de yaşanan fakat henüz tam olarak bilinmediği için dikkate alınmayan bu konunun ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin ilişkilerine yansımalarına dikkat çekilmeye çalışılmıştır. Bu çerçevede, ilköğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma durumlarının neler olduğu, bu durumların nelerden kaynaklandığının belirlenmesi; çalışma ortamlarındaki eksikliklerinin giderilmesi ve çözüm önerileri üretilmesine katkıda bulunulması, araştırmacının temel güdülenme kaynağı olmuştur. Bu araştırma ile, İlköğretim öğretmenlerinin ilköğretim okullarında yaşadıkları yıldırma durumlarının neler olduğunun belirlenmesi amaçlanmaktadır.

I.3. Araştırmanın Önemi

Günümüzde örgütler, iş ve çalışma atmosferini daha verimli bir hale getirebilmek için modern yönetim sistemlerine önem vermektedirler. Ayrıca insan kaynakları yöneticileri ve sendikalar işgörenlerin iş ve yaşam koşullarını iyileştirmek için yeni yöntemler geliştirmektedirler. Ancak bu tedbirlere rağmen, modern toplumlarda işgörenler üzerinde ciddi ve olumsuz etki bırakan yıldırma problemlerine sıkça rastlanmaktadır (Brigitte ve Simon, 2004, Akt: Ertürk, 2005). Bu problemler “dışlama, sözle taciz etme, dedikodu çıkarma, çalışmalara gerekli değeri vermeme, çabayı görmezden gelme, başkalarının yanında yeterli saygı göstermeme” şeklinde ortaya çıkabilmektedir. Bu çalışma ile genelde yıldırma durumlarının, özelde ise öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma durumlarının neler olduğunun belirlenerek, konunun akademik topluluğun dikkatine sunulması açısından önemli görülebilir.

Öğretmenlik çağımızın en önemli kamusal mesleklerinden biridir. Karşılıklı iletişimin etkin olduğu öğretmenlik mesleğinin de sorunlarının güncellenmesi ve çözüm önerilerinin geliştirilmesi ve bu önerilerin uygulamaya geçirilmesi önemlidir. Bu sorunların önemli bir boyutunu oluşturan yıldırma konusunda, ilköğretim okullarında yaşanan durumların belirlenmesi, öğretmenlerin yıldırma kaynaklı iş streslerinin azaltılmasında katkı sağlayabilecektir. Böylece öğretmenlerin iş doyumlarının arttırılarak hem kendilerine hem de eğitim etkinliklerine olumlu yönde katkı sağlanabileceği düşünülmektedir.

Öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma durumları onların çeşitli özelliklerine göre farklılık gösterebilmektedir. Bu bakımdan, ilköğretim öğretmenlerinin yaşadıkları yıldırma durumlarının çeşitli değişkenler açısından ele alınarak farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi, konunun derinlikli anlaşılması açısından önemlidir. Bu araştırmada öğretmenlerin kadrolu ya da sözleşmeli olmalarına, cinsiyetlerine, yaşlarına, mesleki kıdemlerine ve branşlarına göre yaşadıkları yıldırma durumlarının farklılaşıp farklılaşmadığı belirlenerek, yıldırma durumlarının çeşitli değişkenler açısından ayrıntılı olarak anlaşılmasına katkıda bulunulabileceği umulmaktadır.

Öğretmenlik, en çok özveri gerektiren mesleklerinden biridir. Öğretmenlerin çalışma koşullarındaki olumsuzluklar işlerine de yansımakta bu da gelecek nesilleri etkileyebilmektedir. Bu bakımdan, bu araştırmanın, öğretmenlerin önemli bir sorun alanı olan yıldırma durumlarına ilişkin bilimsel analiz sonuçlarının, politika belirleyicilere, konun anlaşılması ve çözüm üretilmesinde katkı yapabileceği umulmaktadır.

I. 4. Sayılılar

Katılımcılar ölçme aracında ifade edilen konularda doğru ve yansız cevap vermişlerdir.

I. 5. Sınırlılıklar

a) Bu araştırma, Adana İli Merkez İlçelerindeki (Seyhan, Yüreğir, Çukurova, Sarıçam) ilköğretim okullarında görevli ilköğretim okulu öğretmenlerinin görüşleri ile sınırlıdır.

b) Bu araştırmada ilköğretim öğretmenlerinin görüşleri, kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerle sınırlıdır. Ücretli öğretmenlerin sayı olarak yetersiz olmaları nedeniyle, veri toplama aracını uygulama ve elde edilen verileri diğer öğretmenlerle karşılaştırmada güçlükler doğurabileceği düşüncesiyle araştırma kapsamına alınmamıştır.

I. 6. Tanımlar

Yıldırma: Bir kişiye, bir ya da daha fazla kişinin, sürekli olarak, kişinin kendine güvenini sarsacak şekilde ve acımasızca kötü niyetli hareketlerde bulunarak ve alay ederek toplumsal itibarını düşürmek suretiyle uyguladığı baskıların tümüdür. Yıldırma kavramına karşılık olarak Türkçe’de “duygusal taciz, işten soğutma, psikolojik taciz, psiko-terör, zorbalık” kavramları kullanılırken İngilizcede genellikle “mobbing” ve “bullying” kavramları kullanılmaktadır.

Yukarı Doğru Yıldırma: Bir veya birkaç işgörenin kendilerinden daha üst bir statüye sahip bir işgörene yıldırma eylemleri uygulamasıdır.

Yatay Yıldırma: Aynı statüye sahip ve aynı örgüt içinde işgörenler arası meydana gelen yıldırma eylemleridir.

Aşağı Doğru Yıldırma: Bir yöneticinin aynı örgüt içinde ve kendi yönetiminde bulunanlara yönelik yıldırma eylemleri uygulamasıdır.

Stres: Bireysel farklılıklar ve psikolojik süreçler yoluyla gösterilen uyumsuz bir davranım olup, kişi üzerinde aşırı psikolojik veya fiziksel baskılar yapan herhangi bir dış veya iç hareket, durum veya olayın organizmaya yansıyan sonucudur.

Kurban: Başkaları tarafından yıldırma eylemine maruz kalan kişi.

Kadrolu Öğretmen: 657 sayılı yasanın 4/a maddesi kapsamında memur statüsünde çalışan öğretmenlerdir (MEB 2008).

Sözleşmeli Öğretmen: 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (B) bendinde değişiklik yapılarak MEB'e bağlı eğitim kurumlarında norm kadro uygulaması sonucu ortaya çıkan öğretmen ihtiyacının kadrolu öğretmen istihdamıyla kapatılmaması hallerinde bakanlık tarafından istihdam edilen öğretmenlerdir (MEB 2008).

Sayısal Branş: Matematik ve Fen Bilimleri gibi, hesap ve formüle dayanan branşlar.

Sözel Branş: Türkçe ve Sosyal Bilimler gibi, sözel ifade yeteneğine dayanan branşlar.

Kültür Branşı: Resim ve müzik gibi daha çok genel yeteneğe dayanan branşlar.

II. BÖLÜM: YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın modeli, evren-örnekleme, veri toplama aracı ve verilerin analizi konularına yer verilmiştir.

II.1. Araştırmanın Modeli

Tarama modelinde gerçekleştirilen bu çalışmada, ilköğretim okullarında görevli kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin, ilköğretim okullarında yaşadıkları yıldıma durumları, uygulanan anket aracılığıyla, öğretmenlerin görüşlerine dayalı olarak belirlenmeye çalışılmıştır.

II.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evreni, Adana ili merkez ilçelerinde bulunan ilköğretim okullarında görevli kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerden oluşmaktadır. 2009–2010 öğretim yılında Adana ili merkez ilçelerinde 12.144 kadrolu ve sözleşmeli ilköğretim öğretmeni görev yapmıştır. Ancak çalışmada tüm öğretmenlere ulaşma olanağı bulunmadığından, evrenden örneklem alma yoluna gidilmiştir. Buna göre 12.144'lük bir evreni, % 95 güven düzeyinde, 382 katılımcıdan oluşacak bir örneklem temsil edebilmiştir (Balci, 2004: 95). Tablo 1'de evren ve örnekleme bulunan erkek ve kadın öğretmenlerin dağılımı yer almaktadır.

Tablo 1: Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

CİNSİYET	Örneklemdaki Dağılım	
	F	%
Erkek	181	47,3
Kadın	201	52,7
Toplam	382	100

II.3. Veri Toplama Aracı ve Verilerin Toplanması

Adana ili merkezindeki ilköğretim okullarında görevli ilköğretim öğretmenlerinin, ilköğretim okullarında yaşadıkları yıldırma durumlarını belirlemek amacıyla, Ertürk'ün (2005) geliştirdiği beşli likert sistemiyle hazırladığı bir anket kullanılmıştır. Bunun için ilgili kişiye ulaşılarak konu ile ilgili fikri sorulmuş ve izni alınmıştır. Ancak araştırmada veri toplama aracının geçerlik ve güvenirlik çalışmaları uzman görüşü ile sınırlı tutulmuştur.

Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde öğretmenlerin cinsiyet, branş, kıdem, kademe, kadro ve yaş özelliklerini belirlemeyi amaçlayan altı soruya yer verilmiştir. İkinci bölüm ise, birbirini takip eden dört boyut ve 52 maddeden oluşmaktadır. Boyutlar: “Kendini Gösterme ve İletişim” (10 madde), “Sosyal İlişkiler” (8 madde), “İtibara Saldırı” (17 madde) ve “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum” (17 madde).

Anketin yapı geçerliliği ve güvenirliğini belirlemek amacıyla bir deneme uygulaması yapılmıştır. Toplanan veriler bilgisayar ortamına aktarıldıktan sonra SPSS 15 programı kullanılarak faktör analizi yapılmıştır. Bu analizde maddelerin faktör yükleri (en

az .30) incelenmiş ve sonucunda “İtibara Saldırı” boyutundan 8 maddenin çıkarılmasına karar verilmiştir. Bunun sonucunda anket 44 maddeye düşürülmüştür. Anketteki maddelerden ilk 10 tanesi “Kendini Gösterme ve İletişim”; 10.-17. arasındaki maddeler “Sosyal İlişkiler”; 18.-26. arasındakiler “İtibara Saldırı” ve 27. ve 44. arasındakiler ise “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum” boyutuna ilişkin olarak yeniden gruplanmıştır.

“Kendini Gösterme ve İletişim” boyutunda (.47) ile (.72) arasında, “Sosyal İlişkiler” boyutunda (.43) ile (.79) arasında “İtibara Saldırı” boyutunda (.35) ile (.80) arasında ve “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum” boyutunda ise (.44) ile (.79) arasında değişmektedir. Ayrıca anketin güvenilirliğini test etmek için alfa iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Buna göre anketin hesaplanan Cronbach Alfa Katsayısı (.902)’dir. Bu katsayı “Kendini Gösterme ve İletişim” boyutu için (.800), “Sosyal İlişkiler” boyutu için (.758), “İtibara Saldırı” boyutu için (.783) ve “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum” boyutu için (.898) hesaplanmıştır.

Anket uygulaması yapılırken, okul idaresinden izin alındıktan sonra öğretmen sayısı kadar anket dağıtılmış ve anketteki ifadeler için de gerekli açıklamalar yapılmıştır. Anketler bizzat araştırmacı tarafından uygulanıp, öğretmenlerin anketi doldururken endişe duymamaları için isimlerini yazmayacakları belirtilmiştir. Öğretmenlere anketi cevaplamaları için de yeteri kadar süre verilmiştir

II.4. Verilerin Analizi

Araştırma sonucunda elde edilen veriler SPSS paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin analizinde betimsel istatistiklerden frekans (f), yüzde (%),

ortalama (\bar{X}), Standart sapma (ss), ortalamalar arası farkın anlamlılığını test etmek üzere t-testi ve çoklu değişkenlerde tek yönlü ANOVA kullanılmıştır.

Okuyuculara daha ayrıntılı veri sağlayarak konuya ilişkin daha ayrıntılı bilgilenmelerini sağlamak üzere betimsel istatistik (f, %, \bar{X}) tablolarına yer verilmiştir. Katılımcıların görüşlerine ilişkin puanların yükselmesi yaşanan yıldırma durumlarının sıklığının arttığı, puanların düşmesi ise yaşanan yıldırma durumlarının sıklığının düşmesi biçiminde yorumlanmıştır.

İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin ilköğretim okullarında yaşadıkları yıldırma eylemlerine ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla ortalama, görüşler arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için ise t-testi yapılmış ve $P < 0,05$ anlamlılık düzeyi esas alınmıştır. Kıdem, yaş, branş değişkenleri açısından farklılık olup olmadığını belirlemek için ANOVA kullanılmıştır.

III. BÖLÜM: ALANYAZIN VE KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde yıldırma kavramı, yıldırma araştırmalarının tarihsel gelişimi, yıldırmanın aşamaları ve boyutu, yıldırma davranışları, yıldırma dereceleri, yıldırma nedenleri, kimlerin yıldırmaya maruz kalabileceği ve örgütlerin yıldırma eylemlerine karşı çalışmalarına yer verilmektedir.

III. 1. Yıldırma (Mobbing) Kavramı

Türkçe karşılığı “yıldırma” olan mobbing kavramı İngilizce kökenli bir kelimedir. Mob sözcüğü, kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık anlamına gelmektedir. Latince’de “kararsız kalabalık” anlamına gelen mobile vulgus sözcüklerinden gelmektedir. Mob fiili ortalıkta toplanmak, saldırmak veya rahatsız etmek anlamındadır. Mobbing sözcüğü ise, psikolojik şiddet, baskı, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı vermek anlamına gelmektedir (Davenport, Schwartz ve Eliot, 2003).

Mobbing kavramı için Türkçe’de yıldırma, duygusal taciz, işten soğutma gibi karşılıklar kullanılmaktadır. Bu çalışmada “yıldırma” kavramı kullanılmıştır. Yıldırma, bireyin tükendiğini, sömürüldüğünü hissetmesine, kendine güvenini kaybetmesine, çaresiz kalmasına ve hatta istifa etmesine kadar devam edebilen bir süreçtir. Bu süreçte, kişiye yönelik, kişinin yaşı, ırkı, cinsiyeti, dini, uyruğu, sakatlığı veya hamileliği gibi herhangi bir nedene dayalı belirgin bir ayrımcılıktan çok taciz, rahatsız etme ve kötü davranış yoluyla herhangi bir kişiye yönelen saldırganlık durumu söz konusu olur (Yıldırım, 2008).

Çobanoğlu (2005)’na göre yıldırma, örgütlerde açık ya da gizli olarak yaşanan ve işgörende stres ve kaygıya neden olan çatışma ve ruhsal taciz durumudur. Leymann ise yıldırmayı, bir veya birkaç kişi tarafından, diğer kişi veya kişilere, sistematik biçimde

düşmanca ve etik dışı uygulamalarla ortaya çıkan “psikolojik şiddet” veya “psiko-terör” olarak tanımlanmaktadır (Akt: Davenport , Schwartz ve Eliot, 2003).

Yıldırma ve çatışma ilişkisini inceleyen Leymann (1996), farklı çalışmalarda yıldırmanın çatışmanın abartılmış bir hali olarak görüldüğünü, ancak yıldırmanın çatışmadan hemen sonra ya da haftalar ve aylar sonra dönüşüme uğrayarak ortaya çıktığını savunmaktadır. Leymann (1996), çatışma ile ilgili araştırmalarda birçok faktörün incelendiğini ancak çatışma sürecinin, çatışmaya katılan kişilerin sağlığına yönelik etkilerine dair hiçbir odaklanmanın olmadığını ancak yıldırmanın kişilerin ruhsal ve fiziksel sağlığını derinden etkilediğini ifade etmektedir (Akt: Ertürk, 2005).

Davenport, Schwartz ve Eliot (2003), yıldırmanın işgörenler üzerinde; stres, psikolojik rahatsızlıklar, kazalar, sakatlıklar, tecrit edilme, ayrılık acıları, mesleki kimlik ve arkadaşlıkların kaybı, işsizlik, taşınma, kapasite altı çalışma, terapi masrafları, ailevi sorunlar yaşama ve gelir kaybına neden olduğunu belirtmektedir. Örgütler üzerinde ise; tedavi ve kaza masrafları, avukatlık ücretleri, çatışma, hastalıklı örgüt kültürü, kısıtlanmış yaratıcılık, hastalık izinlerinin artması, yüksek işgören devir hızı, düşük verim, uzmanlık kaybı, işgörelere tazminat ödeme gibi etkilerinin olduğunu belirtmektedir.

Namie (2003)'ye göre yıldırma eylemi bir duygusal saldırıdır. Aslında üzerinde durulması gereken nokta, yıldırmanın zaman geçtikçe acı veren rahatsız davranışlar süreci olarak meydana geldiğidir. Çok sinsice başlayan ve hızlı ilerleyen bir hastalık gibidir. Bazen geriye dönmek için geç kalınabilir (Akt: Yıldırım, 2008).

Baltaş (2003)'a göre ise yıldırma, örgütte belirli kişileri hedef alan sistematik bir dizi duygusal saldırı ve yıpratma hareketidir. Yıldırma, haksız yere suçlama, ima, kinaye, dedikodu yoluyla itibarı sarsma, aşağılama ve taciz uygulayarak, işgöreni, örgütün dışına çıkmaya zorlayan kötü niyetli bir girişimdir (Akt: Ertürk, 2005).

Field (2004) yıldırma kavramını, yıldırma mağdurlarının kendilerine olan güvenine ve öz-saygısına sürekli ve acımasız bir saldırı olarak tanımlamaktadır. Yücel (2004)'e göre ise, yıldırma, iş arkadaşları ya da hiyerarşik olarak ast ya da üst olanlar arasında hedef alınan kişiyi işten soğutmak, performansını düşürmek, istifa etmesini ya da emekli olmasını sağlayabilmek amacıyla, tekrarlı bir biçimde onu küçük düşüren, doğrudan ya da dolaylı saldırılardan oluşan olumsuz davranışlar biçimidir (Akt: Ertürk, 2005).

Mikkelsen ve Einarsen (2002), yıldırma, işgörenlere üstleri, astları veya eşit düzeyde olanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışlar olarak tanımlamaktadır. Bu tanımdan anlaşıldığı üzere, yıldırma eylemleri sadece üst statüye sahip olan bir işgören tarafından alt statüye sahip bir işgörene uygulanmamakta, tersi yönde de uygulanabilmektedir (Akt: Ertürk, 2005).

Kısacası yıldırma, Tınaz (2006)'ın da belirttiği gibi, bir örgütteki işgörenler üzerinde sistematik baskı yaratarak, ahlak dışı yaklaşımlarla performanslarını ve dayanma güçlerini yok ederek, işten ayrılmaya zorlanması olarak tanımlanabilir.

Brodsky kavramı 'taciz' olarak adlandırmış ve bir kişinin, diğer kişiyi yıpratmak, engellemek, ona eziyet etmek ya da ondan bir tepki almak amacıyla yaptığı, tekrarlanan ve ısrarlı girişimler olarak tanımlamıştır. 'Duygusal taciz' kavramını ise ilk olarak Keashly, Trotter ve MacLean kullanmışlardır ve bu kavramı bir ya da daha fazla kişi tarafından, diğer kişilere, uyumlu olmaları ve itaat etmeleri amacıyla yöneltilen, cinsel ya da ırksal içerikli olmayan, düşmanca sözlü ve sözlü olmayan yıldırma davranışlar olarak tanımlamışlardır (Yıldırım, 2008).

Bu tanımlardan yola çıkarak, yıldırma kavramının varlığı konusunda anlaşıldığı, ancak kesin ve net bir tanımının mevcut olmadığı sonucuna varılabilmektedir.

Yıldırma eylemlerinin ilk evrelerine maruz kalan kişiler, yıldırma örgütlerde meydana gelen rutin sorunlar olarak kabul etmektedirler. Bu da örgütsel çalışma ortamlarında yıldırma araştırmalarını zorlaştırmaktadır.

Cusack (2000) yıldırma anlamak için, yapılan tanımlarda ortak olan üç noktaya dikkat çekmiştir. Bu noktalara dikkat edilirse, yıldırmanın varlığından söz etmek kolaylaşır. Bunlar:

1. Yıldırma uygulayan kişinin yaptığı eylemin, kurban üzerinde bıraktığı etkiler,
2. Bu etkilerin mağdura verdiği zarar,
3. Yıldırma eylemine devam edilmesi konusunda ısrarlı davranıştır (Akt: Ertürk, 2005).

Bu maddelere bakılınca, yıldırmanın gerçekte ne olduğu daha kolay anlaşılabilir. Ayrıca, sergilenen davranışta bu üç noktanın bir arada bulunup bulunmadığına dikkat edilirse, davranışın bir yıldırma eylemi olup olmadığı daha kolay anlaşılabilir.

Öğretmenlik öz veri isteyen, yoğun bir çalışma temposu gerektiren ve sosyal çevresi geniş veli, öğrenci ve yöneticilerle devamlı yüz yüze olan bir meslektir. Öğretmenler okulda farklı rol, evde farklı rolleri üstlenen yoğun bir çalışma temposuyla karşı karşıyadır. Kendi özel hayatında ve iş arkadaşlarıyla devamlı sosyal ilişki halindedir. Öğretmenlerin yıldırma mağduru olma olasılığı çok yüksektir. Böyle bir durumda iş yerinde yıldırmanın, duygusal tacizin veya bir başka deyişle örgüt terörünün varlığını reddetmek büyük bir yanılgıdır. İşyerlerinde var olan yıldırma eylemleri her sektörde farklı düzeyde olabilir, davranış şekli değişiklik gösterebilir ama sonuçları ele alındığında aynı üzücü sonuçlar vardır (Leymann, 1996).

Yıldırma uygulayan kişi, gücünü kötüye kullanmak suretiyle kurbanı etkisi altına alır, tehdit eder ve aşağılanmasına neden olur. Kurbanın özgüveni zayıflatılır ve yoğun bir stres altında kalması amaçlanır.

Yıldırma eyleminin bu özelliklerinden yola çıkarak, yıldırma maruz kalan kişinin neden yalnız kaldığı ve yıldırmanın kurban üzerindeki etkisinin ne kadar yıkıcı olduğu daha iyi anlaşılabilir.

III.2. Yıldırmanın Tarihsel Gelişimi

Yıldırma kavramı ilk olarak hayvan davranışlarını inceleyen etolojist Lorenz tarafından, 1960'larda bir grup küçük hayvanın daha büyük, tek bir hayvanı (bir grup kazın bir tilkiyi) korkutmak için yaptıkları saldırıları tanımlamada kullanılmıştır (Westhues, 2002: 2; Akt: Tınaz, 2006: 14).

1972'de Heinemann, ders esnasında öğrencilerin birbirlerine neler yapabileceğiyle ilgilenmiş ve küçük gruplardaki öğrencilerin genelde tek bir öğrenciye karşı yönlendirdikleri yıkıcı, zararlı davranışları tanımlamak için bu terimi kullanmıştır. Heinemann, önlem alınmazsa arkadaşlarınca şiddet gören çocukların sonunun intihara kadar uzanabileceğini vurgulamıştır. Daha sonraları 1980'lerin başında İsveçli psikolog Leymann, benzer türde davranışların iş yerlerinde de mevcut olduğunu tespit etmiştir. Anadili Almanca ikinci dili ise İsveççe olmasına rağmen bu ciddi tehdidi İngilizce bir kelime olan 'mobbing' ile tanımlayan Leymann, kendisinin bu fenomenle 1984'te tanıştığını, ancak bu fenomenin kesinlikle çok eski ve her kültürde bu kültürlerin başlangıcından beri var olduğunu belirtmiştir. Ancak Leymann, 1982'de başlayan ve 1983'te küçük bir bilimsel raporla sonuçlanan bir araştırmaya kadar sistemli bir biçimde tanımlanmadığını ifade etmiştir (Ertürk, 2005).

Leymann (1996) yıldırma kavramını, örgütteki sosyal dinamikleri araştırırken karşılaştığı bir olayı tanımlamak için kullanılmıştır. İş yaşamındaki yıldırma sistematik şekilde bir ya da fazla kişiye yöneltilen kırıncı aşağılayıcı konuşma ve düşmanlığı kapsar. Yıldırma yüzünden bir kişi savunmasız bir pozisyona itilir ve orada birçok yıldırmaya uğrar. Bu hareketler sık sık ve uzun bir süre olur. Sık sık tekrarlanan ve uzun süren bu düşmanca tavır yüzünden bu kötü davranma zihinsel, sosyal ve psikolojik sıkıntı ile sonuçlanır ve dolayısıyla psikolojik, duygusal ve fizyolojik sorunlara yol açabilir. Bu durum örgütlerde intikam gütmeye ve şiddete kadar uzanabilir. Sürekli eleştirinin, hakaret ya da saldırganlık belirtilerinin, kişiye yönelik fiziksel taciz ve tehditlerin yaygın olduğu düşmanca bir iş çevresinin varlığı, hem kamu hem de özel sektörde çalışan birçok işgören için bir gerçektir (www.leymann.se/English.com).

Yıldırma, son yıllarda, dünyanın hemen her yerinde giderek daha fazla gündeme gelen bir dışlama yöntemidir. Sayıları milyonları bulduğu ileri sürülen bir mağdur grubundan söz edilmektedir. Önceleri düşmanlık biçiminde ortaya çıkan bu saldırılar, giderek organize olmaya, kötü planlar kurmaya, hatta cinsel tacize kadar uzanabilir. Zamanla yıldırma mağduru kişiler uykusuzluk, iştahsızlık, depresyon, sıkıntı ve panik ataklar yaşamaya başlamakta hatta intihar etmektedirler. Uzmanlar, yıldırma durumuyla karşılaşan bireylerin topluma önemli maliyetler yüklediğini ileri sürmektedirler. Yıldırma, bir suç olmasına rağmen, bu davranışlar, örgüt yönetimleri tarafından özel bir strateji olarak görmezlikten gelinmiş, müsamaha gösterilmiş, yanlış anlamlandırılmış ya da gerçekten teşvik edilmiştir. Yapılan araştırmalar, yıldırma eyleminin ortaya çıktığı örgütlerde çalışma ortamının niteliğinin düştüğünü göstermektedir (Einarsen, 1994, Akt: Ocak, 2008). Yine araştırma sonuçları, yıldırmaya maruz kalanların sayısının, diğer şiddet ve taciz olaylarına maruz kalanların sayısından çok daha fazla olduklarını göstermektedir.

İngiltere’de yapılan araştırma sonuçlarına göre işgörenlerin % 53’ü yıldırımaya maruz kalmış ve % 78’i de bu olaylara tanıklık etmiştir. İsveç’te yapılan istatistiksel bir araştırmanın bulgularına göre ise bir yıl içinde gerçekleşen intiharların %10-%15’inin nedeni yıldırmaadır (Tınaz, 2006).

İsveç ve Almanya’da yüz binlerce yıldırma mağdurunun erken emekli oldukları veya psikiyatri kliniklerinde yatarak tedavi edildikleri kayıtlarda yer almaktadır. İtalya’da 1 milyondan fazla işgörenin yıldırma kurbanı olduğu bildirilmektedir (Ege, 1997:12; Akt: Tınaz, 2006:15).

Avrupa Birliği üyesi ülkelerde yıldırma ile mücadeleyle yönelik çeşitli çalışmalar yapılmaktadır. Avrupa Birliği üyesi ülkelerin sendikaları yıldırma karşıtı yasaların yürürlüğe girmesi için çok güçlü lobi çalışmaları yapmaktadırlar (Dunn, 2005:1; Akt: Tınaz, 2006: 15).

İskandinav ülkelerinde yıldırma, doğrudan bir suç olarak yasalarda yer almaktadır. Bu ülkelerin arasında yıldırma konusunda en büyük ilerlemelerin kaydedildiği ülke, İsveç’tir. İsveç’te işyerinde taciz, 1994’de yayınlanan İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı yasasıyla bir suç olarak tanımlanmaktadır (Tınaz, 2006).

Finlandiya’da 2000 yılında yürürlüğe giren İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı yasasına fiziksel şiddetin yanında psikolojik şiddete de yer verilmiştir. Danimarka’da 2004 yılında hazırlanan yasa tasarısına, psikolojik taciz sonucunda ortaya çıkan psikolojik rahatsızlıklara ilişkin önlemler de eklenmiştir (www.unicam.it/mobbing).

Almanya’da yıldırma olgusunun yasal düzeyde tanınmasında sendikal çalışmalar etkili olmuştur. Toplu iş sözleşmelerine yıldırmanın, toplu sözleşmenin ihlali olduğuna dair maddeler eklenmiştir. Almanya’da yıldırma kurbanı, erken emekliliğini isteyebilmektedir. Ülke genelinde yıldırma mağdurlarının yardım isteyecekleri kamusal

merkezler vardır. Almanya’da iş sağlığı kapsamında önemle ele alınan yıldırma, ayrıca üniversitelerde çalışma psikolojisi kapsamında ders olarak da okutulmaktadır (Antonio ve Bergagio, 2000:8; Akt: Tınaz, 2006:15).

III.3. Yıldırmanın Evreleri

Namie’ye göre (2003), yıldırma eylemi duygusal bir saldırdır. Önemle üzerinde durulması gereken nokta ise, yıldırmanın zaman geçtikçe acı veren rahatsız davranışlar süreci olarak meydana gelmesidir. Yıldırma, hissettirmeden başlayan ve çok hızlı ilerleyen bir hastalığa benzetilebilir. Çoğu zaman, sorun anlaşıldığında çözüm için geç kalınmış olabilir (Leymann, 1996; Vartia, 1996. Akt: Ertürk, 2005).

Yıldırma eylemleri, farklı kişiler üzerinde farklı etkiler gösterebilir (Arpacıoğlu, 2003). Zamanla şiddeti artarak devam eden bu tür davranışlar, hedef kişiyi zamanla daha çok etkilemeye başlar.

Leymann (1993: 33-34), şiddetin bir başka biçimi olan ve hem işgören hem de yönetici için tehlikeli olan yıldırma sürecinde beş aşama belirlemiştir. (Akt: Yıldırım, 2008: 17)

Birinci Aşama: Bu aşama bir anlaşmazlık ile karakterize edilir. Bir olay yıldırma davranışını tetikleyebilir. Henüz bir yıldırma davranışı değildir.

İkinci Aşama: Bu aşama yıldırmanın harekete geçtiği aşamadır. Saldırgan eylemler ve psikolojik saldırılar görülür.

Üçüncü Aşama: Yönetim ikinci aşamada doğrudan yer almamışsa da, durumu yanlış yargılayarak bu negatif döngüde işin içine girer.

Dördüncü Aşama: Önemli bir aşamadır. Yıldırmaya maruz kalanlar zor veya akıl hastası olarak algılanırlar ve damgalanırlar. Yönetimin yanlış yargısı ve sağlık

uzmanları bu negatif döngüyü hızlandırır. Çoğu zaman bunun sonucunda işten kovulma ve zorunlu istifa vardır.

Beşinci Aşama: İşine son verilme sürecidir. Burada yaşanan olayların sonucu, travma sonrası stres bozukluğunu tetikler. İşten ayrılma sonrasında duygusal gerilim ve onu izleyen psikosomatik hastalıklar devam eder, hatta yoğunlaşır.

Yıldırma kurbanı, yıldırma davranışına gösterdiği tepkiye göre, bu aşamaların hepsine ya da bir kısmına maruz kalmış olabilir. Hangi aşamaya kadar maruz kalırsa kalsın, birinci aşamadan sonraki tüm davranışlar yıldırma kapsamına girer. Son aşama olan işten ayrılma ise, mağdur kişinin tamamen yıkılmasına neden olmaktadır. Bu durumda olan bireylerde patolojik sorunlar yaşandığı gözlenmektedir.

III. 4. Yıldırma Davranışları

Yıldırma davranışları, bir örgüt içerisinde çok farklı şekillerde uygulanabilmektedir. Kişiyeye uygulanan yıldırma eylemi türü, kişisel özellikler, görev, çalışma ortamı, değerler ve inanç gibi bir çok unsura göre değişmektedir. Bir örgütte uygulanan yıldırma davranışının türünü pek çok etken belirler. Bu etkenler; alışkanlıklar, inanç ve gelenekler gibi beşerî faktörler olabileceği gibi, örgüt kültürü veya örgütteki hiyerarşik durum gibi örgütsel faktörler de olabilir. Örgütlerde yıldırma davranışlarının neler olduğunun anlaşılabilmesi için bu davranışların türlerini açıklamak gerekmektedir. Davenport, Schwartz ve Eliot (2003), yıldırmaya ilişkin süreci beş farklı kategoride ele almıştır:

Birinci Grup: Bireyin Kendini Göstermesini ve İletişim Oluşturmasını Etkilemek

- Bireyin meslektaşları tarafından kendini ifade etmesi kısıtlanır.

- Birey azarlanır ve bireye yüksek sesle bağırlır.
- Birey, işiyle ilgili olarak sürekli eleştirilir.
- Bireyin özel yaşamı eleştirilir.
- Birey, telefonla rahatsız edilir.
- Birey, sözlü olarak tehdit edilir.
- Bireye, yazılı tehditler gönderilir.
- Bakışlarla ve imalarla ilişki reddedilir.
- Bireyin kendini ifade etme fırsatı, üstü tarafından kısıtlanır.
- Bireyin sözü kesilir.

İkinci Grup: Bireyin Sosyal İlişkilerine Saldırımlar

Bir insanın sosyal ilişkiler içinde bulunması, onu var eden önemli bir iletişim boyutudur. Grup içinde umursanmak, yer edinmek ve değerli olduğunu hissetmek kişinin en temel ihtiyaçlarındandır. İşyerinde duygusal saldırıyla karşılaşan kişilerin bu temel hakları ellerinden alınmakta ve bireyler telafisi imkânsız sorunlarla karşı karşıya gelmektedir. Bu kategori içerisinde şu davranışlar yer alır:

- Bireyin etrafındaki insanlar kişiyle konuşmamaya başlar.
- Birey, kimseyle konuşturulmaz ve görüşme hakkından mahrum bırakılır.
- Birey, diğer işgörenlerden izole edilerek ayrı bir yerde çalıştırılır.
- Bireyin iş arkadaşlarıyla konuşması yasaktır.
- Birey, yokmuş gibi hareket edilir ve haklarına, kişiliğine saygı gösterilmez.

Üçüncü Grup: Bireyin İtibarına Saldırımlar

Bireyin itibarına, karakterine ve kişisel bütünlüğüne yönelik yıldırma davranışları, bireyi canından bezdiren, istifa, kavga veya mahkeme şeklinde sonuçlanmaya müsait bir duygusal taciz tarzıdır. Bu kategori içerisinde şu davranışlar yer alır:

- Bireyin arkasından kötü konuşulur.
- Birey hakkında asılsız dedikodular çıkartılır.
- Birey, alaya alınır.
- Bireye, akıl hastasıymış gibi davranılır.
- Bireye, psikiyatrik değerlemeden geçmesi için zorlama yapılır.
- Bireyin herhangi bir özüyle alay edilir.
- Bireyin yürüyüşü ve sesi taklit edilerek alay edilir.
- Bireyin politik ya da dini inançlarıyla alay edilir.
- Bireyin özel yaşamıyla alay edilir.
- Bireyin milliyetiyle alay edilir.
- Birey, özgüvenini etkileyecek bir iş yapmaya zorlanır.
- Bireyin kararları sürekli sorgulanır.
- Birey, küçük düşürücü isimlerle çağrılır.

Dördüncü Grup: Bireyin Meslek Yaşamına Saldırıları

İş hayatında bireyin kendini gerçekleştirebilmesi için, yaptığı işten haz duyması ve bu alanda başarılı olduğunu bilmesi gerekir. Ancak, yıldırma mağdurlarına böyle bir şans verilmez; tam aksine bazı saldırgan tavırlar sergilemek yoluyla bireyin başarı merdivenlerini tırmanması engellenir. Bu kategori içerisinde şu davranışlar yer alır:

- Bireye, önemli görevler verilmemeye başlanır.
- Bireyin görevleri kısıtlanır.
- Bireyden anlamsız görevleri yapması istenir.
- Bireye, yeteneklerinden daha düşük görevler verilir.
- Bireyin işi sürekli olarak değiştirilir.
- Bireyin özgüvenini etkileyen görevler verilir.

- Bireyin itibarını düşürecek nitelikte işler verilir.
- Oluşan zararların faturası bireye çıkartılır.
- Bireyin işyerine veya evine hasar verilir.

Beşinci Grup: Bireyin Sağlığına Doğrudan Saldırırlar

Örgütlerdeki saldırıların en dayanılmaz ve onur kırıcı olanlarından birisi de, doğrudan psikolojik ve fiziksel sağlığın hedef alınmasıdır. Bu kategori içerisinde şu davranışlar yer alır:

- Birey, fiziksel olarak zor bir görev yapmaya zorlanır.
- Bireye, fiziksel şiddet uygulanır.
- Birey, hafif şiddetle tehdit edilir.
- Birey, fiziksel olarak taciz edilir.

Tüm bu farklı davranışlar farklı kişiler tarafından uygulanabilir ve hepsi aynı anda bulunmayabilir. Bu eylemlerin herhangi birinin gerçekleştirilmesi bile kabul edilemez bir durumdur (Yüçetürk, 2003).

ABD'de, 1998 yılında yıldırma eylemlerine karşı bir kampanya başlatılmıştır.

Bu kapsamda yapılan araştırma sonuçlarına göre, örgütlerde en çok uygulanan on yıldırma davranışı, aşağıdaki gibi sıralanmıştır (Namie, 2000: 18; Akt. Yüçetürk, 2003: 4).

- Yapılan yanlışlıklardan sorumlu tutulma
- Mantıksız görevlerin verilmesi
- Yeteneğin eleştirilmesi
- Birbiriyle çelişkili kurallara itaate zorlanması
- Görevin kaybettirileceğine ilişkin tehditler
- Küçük düşürülme ve hakarete uğrama
- Başarının, olduğundan az gösterilmesi

- İşten çıkarma
- Bağırılması
- Şerefin lekelenmesi

Jennifer, Cowie ve Ananiadou (2003: 493), yıldırma eylemleri ile ilgili aşağıdaki durumları ifade etmektedirler:

- İşgörenlerin meslekî statülerini tehdit etme: Örneğin; utandırma, aşağılama, onur kırıcı sözler söyleme, küçümseme, meslekî çalışmalarını hakkında asılsız sözler söyleme.

- İşgörenin kişiliği hakkında tehditte bulunma: Örneğin; ad takma, göz dağı verme, yapılan iş için çok genç ya da çok yaşlı olduğunu söyleme.

- Sosyal ortamlardan dışlama: Örneğin; birimin ya da bölümün yemeklerine davet etmeme, örgütün tesislerinden yararlanmasını engelleme, örgüt hakkında bilgi edinme hakkından yoksun bırakma.

- Akılcı olmayan iş yükü: Örneğin; yapılması zor ve imkânsız olan görevler verme, verilen işlerle ilgili kısa zaman aralıkları verme, çalışmalarını gereksiz ve nedensiz bir şekilde sona erdirme.

- Tutarsız davranışlar: Örneğin; yetki ve sorumluluklarının elinden alınması, işleri kötü yaptığının ve beceriksiz olduğunun söylenmesi, anlamsız görevler, onur kırıcı işler verilmesi.

- Fiziksel zarar verme

III. 5. Yıldırmanın Nedenleri

Hem işgörenler hem de örgüt açısından oldukça yıpratıcı olan yıldırma davranışı hakkında alanyazında pek çok neden sayılmaktadır. Ancak yıldırma

davranışlarındaki temel amaç, kişiyi iş yaşamından tamamen dışlamaktır. Bu amacın gerçekleşmesi için yapılan alaylar, aşağılama, kötü davranışlar, imalar ve kişinin itibarına yönelik bütün saldırgan davranışlar kasıtlı olarak yapılır. Kasıtlı olarak uygulanan bu davranışlar bir de yönetim tarafından fark edilmez ya da desteklenirse, mağdur için dayanılmaz noktalara kadar gelir. Artık mağdurda bir korku kültürü bir dünya görüşü, yaşama bakış tarzı, diğer insanlarla paylaşılan bir algılama zemini oluşturur (Cüceloğlu, 2004). Mağdurun artık psikolojisi bozulmuştur. İşyerinden istifa eder ya da malulen emekli olur. Hatta bazen işyerinden bir şekilde ayrılmak yıldırmanın yarattığı olumsuz etkilerden kurtulmak için yetmez ve mağdur intihar eder (Tınaz, 2006).

Yapılan araştırmalar, kendini geliştiren ve yüksek mevkilere aday yaratıcı insanların daha fazla yıldırma maruz kaldığını göstermektedir. Bu tür insanlar, yerlerinden olacaklarını düşünen ya da bir dönem astı olarak çalışan personelini üst olarak görmeyi hazmedemeyen yöneticiler tarafından tehdit olarak algılanmakta ve böylece yıldırma sürecinde de başlamış olmaktadır.

Yıldırma uygulayan kişilerin geçmiş yaşamları da dikkate alındığında, okul hayatlarında yaşadıkları çeteleşmelerin, iş sahibi olduklarında uyguladıkları yıldırma eylemleri ile paralellik gösterdiği dikkat çekmektedir. Okul yaşantısında bu tür eziyetleri yapan kişilerin ileriki yaşamlarında yıldırma uygulayan kişiler olma potansiyeli yüksektir (Smith, Singer, Hoel ve Cooper, 2003, Akt: Ertürk, 2005).

Bir örgütte, yıldırma eylemlerinin uygulanma nedeni pek çok faktöre bağlı olabilmektedir. Bunlar arasında alışkanlıklar, inanç gibi beşeri faktörler olduğu gibi, örgüt kültürü veya hiyerarşi gibi örgütsel faktörler de bulunmaktadır. Leymann'a göre, insanların yıldırma eylemlerine başvurmasının başlıca dört nedeni vardır (Akt: Davenport, Schwartz ve Eliot 2003: 38-39);

1. Kendi normlarını örgütsel kural olarak başkalarına kabul ettirmeye zorlamak.
2. Düşmanlıktan hoşlanmak.
3. Can sıkıntısı içinde zevk arayışı.
4. Önyargıları pekiştirmek.

Yine örgütlerde yıldırma eylemlerinin nedenleri ile ilgili yapılan çalışmalar, örgütsel ve bireysel olmak üzere iki faktör üzerinde yoğunlaşmıştır. Bu faktörler aşağıda verilmiştir.

III. 5.1. Bireysel Nedenler

Baykal (2005)'a göre, yıldırmanın bireysel nedenleri, yıldırma uygulayan kişilerin genel kişisel özellikleri ile ilgilidir.

Bazı yöneticiler yöneticiliği ilahi bir hak olarak gördükleri için işgörenlerine değer vermezler. Sahip oldukları otorite ile baskıcı bir yönetim anlayışına sahip oldukları düşünülür.

Bazen de yöneticiler astlarını kendileri için bir tehdit olarak algırlar ve kendilerini güvende hissetmezler. Bu tarz kişiler, bir astının iyi şöhretinden veya daha deneyimli birinin kendisinin itibarını elinden alabileceği düşüncesiyle işgörenlerine yıldırma uygularlar.

Bir başka neden olarak da yöneticilerin narsist kişiliğe sahip olmalarıdır. Narsist kişilik, üstünlük duygusunu, beğenilme gereksinmesi ve empati yeteneğinden yoksun olmanın yarattığı bir yapıdır. Duymaya aciz olduklarını ve kabul etmeyi reddettikleri iç çatışmalarını bir başkasına yükleyerek dengelerini bulmaya çalışan

kişiliklerdir. Narsist kişiliğe sahip bireyler, basamakları kendi çabalarıyla çıkmak yerine yollarına çıkanları yok ederek yükselmeye çalışırlar.

Ayrıca yönetsel liyakate sahip olmayan yöneticiler de işgörenlere yıldırma uygularlar. Bu tip yöneticiler kuruluşların ekonomik ve sosyal yönlerden gelişimi için gerekli verimlilik, kalite, etkinlik geliştirme gibi stratejilerden yoksundurlar. Bunun sonucu olarak da, işgörenlerin geliştirdiği fikirleri değerlendirme becerisinden yoksundurlar.

Bunların dışında, genel olarak yıldırma uygulayan kişilerin psikolojileri ile ilgili şu söylenebilir ki bu kişiler genelde kötü kişilikli olabilirler ve kendi itibarlarını yükseltmek için kötü niyetli ve hileli eylemlere başvurmaktan çekinmezler. Günah keçisi arayışı içinde olurlar (Davenport, Schwartz ve Eliot, 2003)

III. 5.2. Örgütsel Nedenler

Örgütlerde yaşanan yıldırma durumlarındaki en büyük açmaz, mağdurların kendilerini savunurken kimi, kime şikayet edeceklerini bilememeleridir. İngiltere'de çalışanların % 54'ü, Almanya'da çalışanların ise %11'i bildirilmiş yıldırma mağdurudur. Uluslararası Çalışma Örgütü raporunda ise bazı meslek gruplarında çalışanların %95'inin bu saldırıya maruz kaldığını göstermektedir. Türkiye'de ise özel örgütlerin %90'ında resmi Kurumların ise %60'ında insanların yıldırma mağduru olduğu iddia edilmektedir. (Karagöz, 2005).

Çobanoğlu (2005)'na göre, yıldırmaya neden olan örgütsel nedenler, örgüt kültürü, örgütün kültürel yapısı ve yöneticilerin inkar etmesi olarak üç başlık altında incelenebilir.

III. 5.2.1. Örgüt Kültürü

Bazı örgütlerde, sürekli yıldırma durumu yaşanırken, bazıları yıldırmanın ortaya çıkmasına kolay kolay izin vermez.

III.5.2.2. Örgütün Kültürel Yapısı

Örgüt üyelerince benimsenen değer ve normlardan oluşur. Yıldırmanın en önemli örgütsel nedeni, yönetimin yetersizliğidir. Kötü yönetimin özellikleri şöyle sıralanabilir:

- Aşırı hiyerarşik yapı
- İnsan kaynaklarına yapılan harcamaların azaltılması
- Kapalı kapı politikası
- Örgüt içi iletişim kanallarının etkili çalışmaması
- Örgütte çatışma çözme yeteneğinin zayıflığı ya da etkisiz çatışma yönetimi
- Şikâyetlerin yönetim tarafından ciddiye alınmaması ya da örtbas edilmesi
- Zayıf liderlik
- Takım çalışmasının azlığı ya da hiç olmaması
- Eğitim farklılığının dikkate alınmaması.

III.5.2.3. Yöneticilerin İnanmaması ve İnkâr Etmesi

Örgüt içindeki yıldırma sebeplerinden biri de yöneticilerin ortada bir sorun olduğunu kabul etmemeleri ya da bunu inkâr etmeleridir. Yöneticiler sorun olduğuna

inanmadığı ve durumu ciddiye almadıkları için çözüm önerileri gelişmemekte ve sorun büyümektedir.

III.6. Yıldırmanın Ortaya Çıkış Biçimleri

Yıldırma eylemleri, yıldırma uygulayan ve yıldırmaya maruz kalan işgörenin statülerine göre belirli bir yön çizer. Vandekerckho ve Commers (2003: 41), eylemin çizdiği yöne göre, yıldırma eylemlerini kendi içinde üç ayrı tipe ayırmışlardır. Aşağı doğru yıldırma yöneticiden yönetilene doğru, yukarı doğru yıldırma yönetilenden yöneticiye doğru ve yatay yıldırma ise aynı statüye sahip işgörenler arasında meydana gelen yıldırma eylemleridir. Tınaz (2006) ve Tutar (2005) ise bu sınıflandırmanın örgütsel hiyerarşik yapının düzeyinden kaynaklandığını öne sürmektedirler.

III.6.1. Yukarıdan Aşağıya Doğru (Dikey) Yıldırma

Örgüt içindeki konumunun, gücünün bilincinde olan kişinin uyguladığı tür yıldırmaya denir. Yıldırma eylemlerinin her üç tipi de aynı öneme sahip olmakla birlikte, aşağı doğru yıldırma eylemleri kurbanın üzerinde bıraktığı etkiler ve örgüte verdiği zararlar bakımından ayrı bir yere sahiptir. Yukarıdan aşağıya doğru yıldırma, toplam yıldırma eylemleri arasında büyük bir paya sahiptir. Tarhan (2004), üst düzey yönetim kademesinde bulunan kişilerin, iş görenlerini pasifize etmek ve onları baskı altında tutmak için bu yöntemi sıkça kullandıklarını ifade etmektedir.

Ayrıca, aşağı doğru yıldırma eylemleri, diğer eylemlere göre daha olağan karşılanmaktadır. Diğer yıldırma tipleri haksızlıkla nitelendirilirken aşağı doğru yıldırma eylemleri doğal karşılanır (Vandekerckhove ve Commers, 2003: 43).

Aşağı doğru yıldırma eylemi uygulayan kişinin, konumu itibariyle üst yöneticilere daha yakın olması dolayısıyla, üst düzey yöneticiler de dahil olmak üzere işgörenlerin çoğu, yıldırmanın masum yüzüne inanırlar ve üstün özelliklere sahip olsa da kurbanı işten çıkarmakta tereddüt etmezler. Kurban bunu içsel bir tepkiyle karşılama bile sesini çıkaramaz (Arpacıoğlu, 2003).

Bu tip yıldırma kurban genellikle hiçbir yerden destek alamaz. Yıldırma eylemlerine maruz kalan kişiler bazen meslektaşlarından veya üstlerinden destek alarak bu durumdan kısa sürede kurtulabilir veya daha az etkiyle atlatabilirler (Mikkelsen ve Einarsen, 2002. Akt. Ertürk, 2005) Ancak aşağı doğru yıldırma eylemlerinde, kurbanın maruz kaldığı haksızlığın farkına varan ve yardım etmek isteyen meslektaşları da, yıldırma eylemlerini uygulayan üstten çekindikleri için uzak durmayı veya göz yummayı seçebilirler. Sonuç olarak kurban büyük bir çaresizlik içinde kalır.

Bu tür yıldırmanın nedenleri arasında şunlar sayılabilir:

- Sosyal imajın tehdit edilmesi (Amirinden daha başarılı bir astın varlığı),
- Yaş farkı (Amirinden daha genç bir astın durumu),
- Kayırma (Kayırılan kişi amir ise, istediği her şeyi yapma gücünü kendinde görmesi hali),
- Politik nedenler (Astın amiri ile ayrı görüşte olmaması).

III.6.2. Aşağıdan Yukarıya Doğru Yıldırma

Yıldırma uygulayan kişi mağdura göre daha alt konumdadır. Aşağıdan yukarıya doğru yıldırma işgörenlerin kendi aralarında birlik olarak, amirlerine yıldırma uygulamaları, ender de olsa mümkün olabilmektedir.

III.6.3. Eşdeğerler Arasında (Yatay) Yıldırma

Yıldırma uygulayan kişi ve mağdur, benzer görevlerde ve benzer olanaklara sahip aynı konumda iki iş arkadaşıdır. Üst kademedен alt kademeye doğru veya alt kademedен üst kademeye doğru uygulanan yıldırma genellikle açık ve görünür iken, yatay yıldırma o kadar belirgin değildir. Eşit statüde bulunanlar genellikle uyguladıkları yıldırmaı kabul etmez, bunu işlerin karşılıklı bağımlılığının getirdiği bir çekişme olarak görürler.

Yatay yıldırmanın nedenleri arasında çekememezlik, kıskançlık, kişisel hoşlanmama, rekabet, farklı bir ülkeden veya farklı bir bölgeden gelmiş olma, ırk, inanç ve politik nedenler sayılabilir.

III.7. Yıldırmanın Dereceleri

Yıldırma davranışlarının, kurban üzerinde bırakacağı etkiler kişiden kişiye farklılık gösterir. Bu farklılığın nedenleri arasında, kişinin değer yargıları, inançları, yetişme tarzı, cinsiyeti, yaşı ve eğitim düzeyi gibi değişkenler sayılabilir (Mikkelsen ve Einarsen, 2002, Akt: Ertürk, 2002). Davenport, Schwartz ve Eliot (2003: 21), bilimsel bir ölçek kullanmadan görüştükleri kişiler üzerindeki değişik etkilerine bakarak, yıldırma davranışlarını, birinci, ikinci ve üçüncü olarak, üç derecede tanımlamışlardır.

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

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

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

III.8. Yıldırma Sürecinin Tarafları

Tınaz (2006), yıldırma durumlarıyla ilgili olanları, yıldırma uygulayanlar, yıldırma maruz kalanlar (mağdurlar) ve izleyiciler olmak üzere üçe ayırmaktadır.

Yıldırma uygulayan bireylerin belirli ve kesin bir karakteristik özelliğinden söz etmek olanaklı değildir. Davenport, Schwartz ve Elliot (2003: 38), yıldırma uygulayan kişilerin şişirilmiş benlik kaygısına sahip, aşırı kontrolcü, korkak ve iktidar açlığı çeken kişiler olduklarını ifade etmektedirler.

Tutar (2004) ise, yıldırma eylemini uygulayan kişileri narsist kişiler olarak nitelendirmektedir. Tutar, narsist kişiliği, sosyal özürsü ve korktuğu kişileri kontrol altında tutmak için elindeki gücü kullanmaya kişinin kendini yetkili gördüğü bir rahatsızlık olarak tanımlamıştır.

Peck (2003: 39)'e göre yıldırma uygulayan kişiler kötü kişilerdir ve bu kişiler güç kullanarak, hasta kişiliklerini korumak ve sürdürmek için başkalarının duygusal gelişimini yok etmeyi amaçlamaktadırlar.

Yıldırım (2008) ve Tınaz (2006), yıldırma uygulayan kişilerde sıklıkla gözlenen belirli kişilik özelliklerini sınıflandırmışlardır. Bu sınıflandırmalar da, diğer araştırmacıların vardığı sonuçları desteklemekte, yıldırma uygulayıcılarında kişilik veya psikolojik sorunlar bulunduğuna işaret etmektedir.

Bu tanımlamalardan yola çıkarak, yıldırma eylemlerinde bulunan kişinin psikolojisinin, normal bir kişinin psikolojisinden farklı olduğunu söyleyebiliriz. Bu farklı

psikoloji, bu kişinin dikkatinin, kurbanda bulunan olumlu ya da olumsuz bir özelliğe çekilmesine ve bunu bahane ederek kurban hakkında olumsuz düşünmesine neden olur. Örneğin, yıldırma uygulayan kişi, kurbanın ağır hareket etmesi, cildinin rengi veya daha üst bir tahsile sahip olması gibi bir özelliğinden hoşlanmayıp yıldırma eylemini başlatabilir (Yüçetürk, 2003). Bu durumdan yola çıkılarak, herkesin yıldırma maruz kalabileceği ve bu eylemlere maruz kalmanın herhangi bir kriterinin olmayabileceği sonucuna varılabilir.

Her işgören çalışma yaşamı süresince yıldırma durumlarına maruz kalabilir. Yıldırma sürecinin gelişimi her örgütte farklı olsa da yaşanan süreç çoğunlukla benzerdir. Huber (1994: 24-25. Akt: Tınaz, 2006: 20), örgütlerde yıldırma maruz kalma konusunda, yalnız olanların, sıra dışı özelliklere sahip olanların, başarılı olanların ve yeni gelenlerin yıldırma maruz kalma riski taşıyan birey tipleri olduğunu ileri sürmektedir.

Yıldırma sürecine doğrudan katılmayan, ancak bu süreci algılayan bireyler ise yıldırma sürecinde yer alan izleyicilerdir. Bunlar genelde mağdurun iş arkadaşları veya yıldırma uygulamayan diğer yöneticilerdir. Tınaz (2006) izleyici bireyleri, diplomatik, yordakçı, ilgili, müdahale etmeyen ve dürüst olmayan (ikiyüzlü) tipler olarak sınıflandırmaktadır.

III.9. Yıldırmanın Etkileri

Yıldırma durumları bireyler ve örgütler açısından çeşitli etkilerde bulunur.

Yapılan çalışmalar, yıldırma eyleminin etkilerinin, insanlar üzerinde uzun süre devam ettiğini göstermiştir. Leymann, üçüncü derece yıldırma düzeyinde, yıldırmanın yarattığı etkiden kurtulmak için uzun süreli bir rehabilitasyon tedavisi gerektiğini belirtmektedir (Akt: Tutar, 2004). Pek çok insanın, uzun süren bu tedavi için imkanı olmayacak ve negatif duygu seviyeleri ve olumsuz davranışları gitgide artacaktır. Bu durum, insanların bu

kurbanlardan uzaklaşmasına sebep olacaktır ve bu kurbanlar yalnız kalmak suretiyle yıldırmanın yeni bir boyutuyla tanışacaklardır.

Toplumsal sistem içinde girdisi ve çıktısı insan ağırlıklı olan eğitim kurumları diğer sistemlerden farklı bir yapı oluşturmaktadır. Bu nedenle bu kurumlarda görev yapan öğretmenlerin de özendirilmesi farklıdır ve soruna çok boyutlu bakılmalıdır. Okulların amaçları kara dönük değildir ve öğretmenler sadece ekonomik güdeleyicilerle güdülenemezler. Onların bir davranışının altında, birden fazla güdü bulunmaktadır. Güdüleme sistemi kurumla üyeleri arasındaki bağları etkilemede önem taşır. Bu nedenle okul ortamında hem güdüleyici faktörler hem de sistem sık sık değiştirilmemelidir. (Bursalıoğlu, 2002).

Öğretmenlerin moral kaynakları hep yüksek tutulmalı ve yıldırmaya maruz kalmamalıdır. Yıldırma etkileri motivasyon üzerinde son derece etkilidir.

III.9.1. Bireysel Etkiler

Yıldırmaya davranışları özellikle; çalışma ortamlarındaki endişeli ve kendine daha az saygı duyan kişileri etkilemektedir. Bu kişiler genellikle dürüst ve tecrübesizdirler. Her zaman mahcup, hoşgörülü, iyi niyetli ve özür dilemeye hazır bir tavır içerisindeyler.

Bu özellikler ise yıldırma uygulayan kişileri harekete geçirmektedir. (Davenport, Schwartz ve Eliot, 2003)

Süreç içinde yaşananları Walter (1993) şu şekilde belirlemiştir:

- Bireyde hastalık belirtileri ortaya çıkar, hastalanır, işe gelmez, işine son verilir.
- Stres yaşar ve buna bağlı olarak psikosomatik belirtiler ortaya çıkar. Bazen ağır bir depresyon yaşar, intiharı düşünebilir ve hatta intihar girişiminde bulunabilir.

- Rolünü, geri rol olarak tanımlar ve "beni aralarına almıyorlar" der.
- Bir yandan suçu olmadığına inanır.
- Diğer taraftan her şeyi her zaman yanlış yaptığına inanır.
- Kendine güveni olmadığı gibi, genel bir kararsızlık içindedir.
- İçinde bulunduğu durumdan dolayı her türlü sorumluluğu reddeder veya her

şeyden kendini sorumlu tutar

Tınaz (2006: 50–53) bireysel yıldırma etkilerini, davranışsal ve fiziksel olmak üzere ikili sınıflandırmaktadır:

III.9.1.1. Davranışsal Etkiler

- Telefon, bilgisayar ve lamba gibi işyerinde bulunan kişiye ait eşyalar, birdenbire kaybolması veya bozulması durumunda yerine yenilerinin konulmaması.
- Çalışma arkadaşlarıyla, her zamankinden fazla tartışma yaşanması.
- Birey, sosyal ortama girdiğinde konuşmanın hemen kesilmesi veya konunun değiştirilmesi.
- Bireyin, işle ilgili önemli gelişmeler veya haberlerin dışında bırakılması.
- Bireyin arkasından çeşitli söylentiler çıkarılması ve kulaktan kulağa fısıltıların yayılması.
- Bireye yetenek ve becerilerinin çok altında veya uzmanlık alanının dışında işlerin verilmesi.
- Bireye, yaptığı işlerin izlendiği duygusunun verilmesi.
- Bireyin geliş-gidiş saatlerinin, telefon konuşmalarının, çay yada kahve molasında geçirdiği zamanın ayrıntılı kontrol edilmesi.

- Bireyin, diğlerleri tarafından sürekli eleştirilmesi veya küçümsenmesi.
- Bireyin, sözlü veya yazılı soru ve taleplerine yanıt verilmemesi.
- Bireyin, kontrol dışı tepki göstermeye kışkırtılması.
- Bireyin, özel kutlamalara veya sosyal etkinliklere kasıtlı olarak çağrılmaması.
- Bireyin dış görünüşü veya giyim tarzıyla alay edilmesi.
- Bireyin işle ilgili önerilerinin reddedilmesi.
- Bireye çalışmalarının karşılığı olan ücret veya ödüllendirmenin yapılmaması.

III.9.1.2. Fizyolojik Belirtiler

- Zihinsel belirtiler: Sıkıntı, panik atak, depresyon, yarım baş ağrısı, baş dönmesi, hafıza kaybı, dikkati toplayamama ve uykusuzluk.
- Cilt sorunları: Kaşınma, kızarma, pullanma veya döküntü gibi deri hastalıkları.
- Göz sorunları: Ansızın göz kararması, görmede bulanıklık.
- Boyun ve sırt sorunları: Boyun kaslarında ve sırtta ağrı.
- Nabız sorunları: Hızlı ve düzensiz çarpıntılar, kalp krizi.
- Eklem sorunları: Titreme, terleme, bacaklarda halsizlik hissetme, kas ağrıları.
- Sindirim sorunları: Yanma, ekşime, hazım zorluğu gibi mide rahatsızlıkları, ülser.
- Solunum sorunları: Nefessiz kalma, nefes alamama gibi solunum sorunları.

- Bağışıklık sorunları: Bedenin savunma yapılarında zayıflama, hastalıklara çok çabuk yakalanabilme.

Genel olarak yıldırma belirtileri, stres yaşayan bireylerde gözlenen belirtilerle oldukça benzeştiği söylenebilir. Bu sorunların yıldırmaya maruz kalan bireyin yaşamını oldukça etkilediği söylenebilir. Yıldırma sürecinde mağdur birey, kendini tam bir çıkmaz içinde algılamaktadır. Bulunduğu ortamdan dışlana dışlana bir duvara dayanıp kalmıştır.

Başına gelenlerin nedenini dahi bilmemektedir. Günümüzde yıldırmaya maruz kalan pek çok kişi çevrelerindeki herkesin bu denli nefretine yol açacak kadar ne kötülük yaptıklarını veya nerede hata ettiklerini, aylar hatta yıllar geçse de hala kendi kendilerine sormaktadırlar (Tınaz, 2006).

III.9.2. Örgütsel Etkiler

Eğitim örgütleri de diğer örgütler gibi çevre sistemlerinde meydana gelen değişimlerden etkilenir ancak, eğitim örgütlerinin diğer örgütlerden farklı olarak değişimin önderliğini yapma ve çevresel değişimlere uyum sağlama işlevleri bulunmaktadır. Bursalıoğlu (1987: 55). Yıldırma durumları bireylere, içinde buldukları örgüte, bireyin çevrelerine birçok etkide bulunmaktadır. Yıldırmaya uğrayan bireyin bedensel ve psikolojik sorun yaşaması O'nun hem çalışma yaşamında hem de özel yaşamında olumsuz etkilerde bulunur.

Yıldırmaya uğrayan bireyler zihinsel, duygusal ve fiziksel yönden olumsuz etkilenirler. Ciddi rahatsızlıklar nedeniyle tıbbi tedavi görenler veya işten ayrılanlarda olabilmektedir. Kendi yaşamlarına son verenler veya başkalarına saldırganca zarar veren yıldırma mağdurları da olmaktadır. Ancak bu olumsuz durumların yaşanmasında oldukça

etkide bulunduğu kabul edilen yıldırma durumlarının, yaşanan sorunların büyüklüğü oranında dikkati çektiği söylenemez.

Daha önce yıldırmanın bireylere olan olumsuz etkilerinden söz edilmişti. Yıldırmanın, bireylere olduğu kadar, çalışma ortamlarına ve örgütlere de etkileri olmaktadır. Yıldırma örgütsel ortamları olumsuz etkileyerek örgütlere önemli ekonomik maliyetler getirebilir. Çünkü yıldırmaya maruz kalan işğörenler zamanlarının ve enerjilerinin önemli bir bölümünü bu baskılarla baş etmeye ayırırlar. Mağdurlar iş arkadaşlarıyla konuşarak ve onlardan destek kazanmak için organize olmaya çalışarak zamanlarını harcarlar. Bu sırada yıldırma uygulayanlar da mağdurların kurmaya çalıştıkları bu bağları engellemeye çalışırlar.

Örgütlerde yıldırma yalıtılmış ortamlarda gerçekleşmez. Bu durumdan tüm birimler ve bireyler çeşitli düzeylerde etkilenir. Kayıp üretim, düşük moral, yönetim tarafından ihanete uğrama hissi, güçsüzlük, yaratıcı düşünme gerilemesi, isteksizlik, israf gibi sonuçlar yıldırmanın örgüte olumsuz etkilerindedir. Yıldırma yaşanan örgütsel ortamlarda stresli ve moralsiz olan işğörenler yaratıcı çözümler üretmezler, verimleri düşüktür ve isteksizdirler. Yıldırma uygulayanlar genellikle işinde başarılı ve parlak işğörenleri hedef alırlar. Yıldırma süreci başladığında bu başarı ve parlaklık azalacaktır.

Toplumsal sistemlerden etkilenen ve onları etkileyen eğitim sistemi, bir ulusun sosyal, ekonomik, siyasi ve kültürel açıdan devamını sağlama işlevlerini eğitim örgütleri aracılığıyla gerçekleştirmektedir. ileri sürmekte ve Okullar, çocukların sosyalleşmesini sağlama, kültürü aktarma ve onların liderlik yeteneklerini geliştirme, nitelikli insan gücünü yetiştirme gibi özel bir konuma sahiptirler.

III. 10. Yıldırma Maliyetleri

III.10.1. Bireysel Maliyetler

Yıldırmanın; kişiye, örgüte ve tüm topluma yönelik çeşitli sonuçları olmaktadır. Bu sonuçlar kişiye psikolojik olarak sağlık ve insan hakları yönünden etkileri olurken, kuruma performans ve maliyet açısından etkide bulunmaktadır. Bu sonuçlar yıldırmanın yapıldığı koşullara göre değişebilmektedir. Kişisel sağlık açısından psikoloji literatüründe yıldırmanın kişinin psikolojinin bozulmasına bağlı birçok hastalığa (kronik sendromlar, travma sonrası stres bozukluğu, yaygın anksiyete bozukluğu vb.), depresyona, toplumsal dışlanma hissine ve hatta intihara kadar gidebildiği iddia edilmektedir (Groebninghoff ve Becker, 1996: 277).

Tınaz (2006) yıldırmanın bireye ilişkin sonuçlarını ekonomik, sosyal ve ruhsal ve fiziksel sağlığa yönelik sonuçlar olmak üzere üç grupta ele almaktadır.

İşgörenin uğradığı yıldırma davranışları sonucunda zarar gören ruhsal ve fiziksel sağlığını iyileştirilmesi amacıyla yaptığı tedavi harcamaları ve işini yitirmesi sonucunda düzenli gelirini kaybetmesi ekonomik sonuçlar arasındadır.

Sistematik olarak ve uzun süre devam eden yıldırma davranışları işgörenin sosyal imajın zedelenmesine, depresif davranışları nedeniyle arkadaşları tarafından terk edilmesine, mesleki kimliğini yitirmesine, aile içinde zamanla “başarısız, elindekileri kaçırmış bir birey” olarak algılanmasına neden olarak sosyal hayatında olumsuz sonuçlar doğurur.

Bu süreç içinde işgörenin ruhsal ve fiziksel sağlığı da olumsuz etkilenir. Zamanla işgörende depresyon, anlamsız korkular ve heyecanlar, yüksek tansiyon, taşikardi, ellerin terlemesi ve titremesi, baş ve sırt ağrıları, mide-bağırsak rahatsızlıkları,

terkedilmişlik duygusu, iştahsızlık, zayıflama, özgüven ve özsaygının yitirilmesi, deri üzerinde döküntüler ve kaşıntılar, travma sonrası stres bozukluğu gibi rahatsızlıklar başgösterir .

Yıldırmanın kişiye; korku, güvensizlik, işten ayrılma endişesi, alınganlık, iş tatminsizliği, motivasyonda azalma, saplantı, konsantrasyon sorunu, kendini izole etme, strese bağlı çeşitli rahatsızlıklar, intihar, sigara ve alkol tüketiminde artış gibi zararları olabilmektedir (Johnston, 2004: 2-3). Kişilerde oluşan bu tür rahatsızlıklara rağmen, yeni iş bulamama kaygıları nedeniyle çalışanlar yıldırma uygulamalarına kayıtsız kalmaktadırlar (Leymann, 1996: 174). Yıldırma, kişilerin psikolojik olarak etkilemesinden dolayı yaratıcılıklarının ve verimliliklerinin azalmasına (Groeblichhoff ve Becker, 1996: 278) ve kişilerin devamsızlık ve iş değiştirme yüzünden örgütsel performanslarının düşük gerçekleşmesine neden olmaktadır (McMahon, 2000: 384).

III.10.2. Örgütsel Maliyetler

Yıldırma, örgütler içinde bulaşıcı bir hastalık gibidir. İyileştirici önlemler alınmazsa örgütün bütün birimlerine yayılabilir. İşgörenlerde, örgüte ve çalışma arkadaşlarına olan güven ve saygı azalır, motivasyon düşer, çalışma ortamı ve işgörenler ile örgüt arasında uyumsuzluk başlar, iş verimliliği düşer. Bu durum ekip çalışmasına da olumsuz yönde yansımaktadır. Johnson (2004), tarafından yıldırma kaynaklı tekrarlayan veya uzun süren işten ayrılmalar nedeniyle bu durumun şirkete olan maliyetinin hesaplanmasına yönelik bir yöntem geliştirilmiştir. Buna göre, işin yeniden düzenlenmesi ve profesyonel rehabilitasyon uygulamasının, yıldırma sonucunda oluşan giderlere göre daha az maliyetli olduğu saptanmıştır. Yıldırmanın, örgüte; devamsızlık, şikayetlerde artma, yanlış anlama, iş kazalarında artma, yeteneklerin tam olarak

kullanılamamasından doğan performans kaybı, eğitim ve transfer maliyetlerinde artma ve personel devir oranındaki yükselme gibi sonuçları vardır (Johnston, 2004: 2-3) Yıldırmanın örgüt açısından yarattığı hasarlar, öncelikle ekonomik niteliktedir (www.mobbingtürkiye.net).

Eğitim örgütleri açısından bakacak olursak, yıldırmanın da içinde yer aldığı etkenler yüzünden erken emeklilikler gerçekleşmektedir. Örneğin, 1992 yılında İsveç Devlet İstatistiklerine göre işgücünün yaklaşık % 25'i, 55 yaşından önce emekli olmakta, bunun % 20-40 arasındaki kesiminin psikolojik etkenlerden ileri geldiği düşünülmektedir (Leymann, 1996: 173). Yıldırmaya bağlı rahatsızlıkların sonucunda, erken emeklilik örneğinde olduğu gibi kişisel ve örgütsel verimliliğe doğrudan yansımaların yanında, toplumsal verimliliğe de dolaylı olarak olumsuz yansımaları olmaktadır. Bu durum kamu bütçesine de ek yük getirmektedir.

III. 11. Yıldırma Yönetimi

Örgütlerde yaşanan yıldırma durumları ile başa çıkmak için, öncelikle sorunu iyi tanımlamak ve farkındalık yaratmak gerekmektedir. Yıldırma, sadece mağdur tarafından değil, iş arkadaşları ve yöneticilerce de önemslenmelidir. Tüm işgörenler, yıldırma durumlarına karşı koymalı ve mücadele etmelidir. Yıldırma ile mücadele edebilmek için konu hakkında bilgili olmak ve nedenleri konusunda yansız bilgilenmek önemlidir.

Yıldırmayla başa çıkmak konusunda izlenebilecek yöntemler, ilgili alanyazında üçlü bir sınıflandırma ile ele alınmaktadır.

III.11. 1. Bireysel Yöntemler

Yıldırma durumlarına öncelikle yıldırma ile karşılaşan bireylerin mücadele etmesi ve karşı koyması önemlidir (Davenport, Schwartz ve Eliot, 2003: 38-39) yıldırma maruz kalan bireyin mücadele için çeşitli stratejiler geliştirmesinin olanaklı olduğunu belirtmektedir:

- Yıldırma durumu iyi anlaşılmalı ve analiz edilmelidir.
- Yönetimden yardım istenebilir.
- Duruma karşı koyma ve direnme yöntemlerinden yararlanılabilir.
- Alternatif bir yol (tayin isteme, iş değiştirme, izin alma, birim değiştirme vb.) varsa durum değerlendirilebilir.
- Yasal yollara başvurulabilir.
- Yıldırma durumu açığa vurularak mücadele edilebilir.
- Gelecekteki yıldırma davranışlarından sakınmak için olumlu bir tavır sergilenebilir.

III.11. 2. Örgütsel Yöntemler

Yıldırma durumlarıyla mücadele etmede bireysel çabalar kadar, örgütsel koşulların ve ikliminde uygun özelliklere sahip olması önemlidir. Örgütsel işleyiş, iletişim ve etkileşim konusunda ilkelerin yerleşik olması ve işgörenler tarafından kabul edilmesi önemlidir. Örgütsel koşullar, işgörenlerin birbirleriyle çatışma, iletişim kurmama, sorunların çözümüne katılmama özellikleri göstermesi, yıldırma durumlarının yaşanması için uygun ortam hazırlayabilir. Örgüt içinde yönetici ve meslektaşların sosyal ilişkilerinin yüksek olmasının yıldırma olmadan doğan yakınmaların önüne geçtiği saptanmıştır (Zapf,

Knorz, Kulla, 1996: 215). Yönetimin yıldırmanın çözümüne yönelik alacağı tedbirler; iş tasarımı ve liderlik davranışında değişiklik yapılması, her bir çalışanın sosyal pozisyonunun iyileştirilmesi ve ahlaki standartların yükseltilmesi olabilir (Resch ve Schubinski, 1996; Akt. Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2006: 154-155).

Örgütler için yıldırma, büyüme ve yayılma riski taşır. Önemsiz gibi görülebilen bir durum örgütün geneline hızla etkide bulunabilir. Bu bakımdan yıldırma durumlarına, zaman kaybedilmeden müdahale edilmesinde yarar bulunmaktadır (Davenport, Schwartz ve Eliot, 2003: 38-39)

Yıldırma ile mücadelede örgütlerin yapacağı en önemli şey farkındalığın artırılmasıdır. Bütün işgörenlerin birbirine saygılı davrandığı bir örgüt kültürü oluşumunu sağlamak, yıldırma davranışının ortaya çıkışını en aza indirmeye yardımcı olur (Tınaz, 2006).

III.11.3. Sosyal Yöntemler

Yıldırma kavramı ve insanlar üzerindeki etkileri alanında yapılan çalışmalar, bu konuya insanların dikkatini çekmiş ve daha çok bilgi sahibi olmalarını sağlamıştır. Bu durum, örgütlerde işgörenlerin farkındalığını artırmış ve kendi haklarını korumak için birtakım önlemler almaya yöneltmiştir. Avrupa’da konuyla ilgili çok sayıda dava ve ağır para cezaları bulunmaktadır.

Norveç’te, yıldırma eylemlerinin kökü olarak kabul edilen okullardaki yıldırma eylemlerine karşı, 2003 yılında ‘Olweus programı’ adlı proje başlatılarak, okullardaki yıldırma eylemlerinin önüne geçilmesi amaçlanmıştır. Temel eğitim kurumlarında yıldırma ve anti sosyal davranışlara karşı yürütülen bu projenin temel prensibi, okuldaki

yetişkinlerin yıldırımaya karşı sıfır tolerans gösterip, sıcak bir yaklaşım göstermelerine dayanmaktadır (Davenport, Schwartz ve Eliot 2003: 10).

İsviçre, Almanya, Avusturya ve İngiltere’de yıldırımaya maruz kalanlara kısa zamanda yardımcı olmak ve yıldırma eylemlerinin daha ileri gitmesini engellemek amacıyla 24 saat açık telefonla danışma hatları kurulmuştur (Davenport, Schwartz ve Eliot 2003: 10).

İsveç, 1993 yılında İsveç Ulusal Mesleki Güvenlik ve Sağlık Kurulu ‘İşyerinde Zulmedilme’ ile ilgili bir yönetmelik belirlemiştir (Davenport, Schwartz ve Eliot 2003:10).

İngiltere Sağlık Bakanlığı’na bağlı kurumlarda çalışan 1100 işçi üzerinde yapılan bir çalışma, çalışanların %38’inin yıldırımaya maruz kaldığını, %42’sinin ise başkalarının uğradığı yıldırma eylemlerine şahit olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bu çalışmada, yıldırımaya uğrayan kişilerde iş memnuniyetsizliği, stres, kaygı ve bunalım gibi psikolojik etkiler gözlenmiştir. Bu çalışma sonrasında kurumlar bir araya gelerek çözüm yollarını tartışmışlardır (Cusack, 2000).

Bu çalışmaların yanı sıra konuyla ilgili tüm internet sitelerinde, kurbanları yönlendirmek için tavsiye ve tedbirler bulunmaktadır. Aynı amaç doğrultusunda ülkemizde Ocak 2005’te buna benzer bir site hizmete girmiştir ([http:// www.mobbing-türkiye.com](http://www.mobbing-türkiye.com)). Bu sitede bir ölçek ile yıldırma derecesi ölçülerek, bu doğrultuda tavsiyeler verilmektedir.

Hukuki açıdan bakıldığında ise ülkemizde Şubat 2006’da Jeoloji Mühendisleri Odası’na (JMO), Mayıs 2006’da Toprak Mahsülleri Ofisi’ne (TMO) yönelik açılmış iki mobbing davası bulunmaktadır (Yıldırım, 2006).

III.12. Türk Ceza Kanununda Yıldırma Konusu İle İlgili Hükümler

Günümüz mevcut ceza kanununda "psikolojik taciz", "mobbing", "işyerinde duygusal saldırı" gibi konuları içermemektedir.

Yıldırma durumları tüm tarih boyunca yaşanmasına karşın son dönemlerde giderek daha fazla gündeme gelmektedir. Çeşitli ulusal ve uluslararası hukuksal metinlerde yıldırma durumu doğrudan ifade edilmekte veya bu kapsamda yer alan durumlara işaret edilerek cezai hükümler yer almaktadır. Bu cezai hükümler, yıldırmaya maruz kalan bireyler tarafından bilindiği takdirde karşı koymalar ve mücadele etmeleri konusunda destekleyici olabilecektir. Türk Ceza Kanunu'nda (TCK) yıldırma durumlarıyla ilgili hükümler şöyledir (Çobanoğlu, 2005, Akt: Yıldırım, 2008):

- TCK Madde 456 (Şahıslara karşı müessir fiiller): "Her kim katil kastı olmaksızın bir kimseye cismen eza verir veya sıhhatini ihale yahut akli melekelerinde teşevvüş husulüne sebep olursa altı aydan bir seneye kadar hapsolünür."
- TCK Madde 480 (Hakaret ve sövme): "Her kim, toplu veya dağılık ikiden ziyade kimse ile ihtilat ederek diğer bir şahıs hakkında bir madde-i mahsusa tayin ve isnadı suretiyle halkın hakaret ve husumetine maruz kılacak yahut namus ve haysiyetine dokunacak bir fiil isnat ederse, üç aydan üç seneye kadar hapis ve ağır para cezasına mahkûm olur."
- TCK Madde 482: "Her kim toplu veya dağılık ikiden ziyade kimse ile ihtilat ederek her ne suretle olursa olsun bir kimsenin namus veya şöhret veya vakar ve haysiyetine taarruz eyleser üç aya kadar hapis ve ağır para cezasıyla mahkûm olur."
- TCK Madde 228: "Devlet memurlarından her kim bir şahıs veya memur hakkında memuriyetine ait vazifeyi suiistimal ile kanun ve nizamın tayin ettiği ahvalden

başka suretle keyfi bir muamele yapar veya yapılmasını emreder veya ettirirse altı aydan üç seneye kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Bu muamelede hususi maksat veya siyasi saik veya sebep mevcut ise cezası üçte birden yarıya kadar arttırılır. Memuriyetinin icrasında lüzumsuz yere sert muamelelerle bir şahsın kanun hükmüne veya hükümetin emirlerine itaat etmemesine sebep olan memur dahi aynı ceza ile cezalandırılır."

- Medeni Kanun Madde 24 (Kişiliğin Korunması): "Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse hâkimden saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir."

Çobanoğlu (2005 Akt: Yıldırım, 2008: 35-36) yürürlükte olan bu maddelerin günümüzün karmaşık örgütsel sorunlarına tam olarak cevap verecek nitelikte olmadığını belirtmektedir. Bu konuda, işçi, memur ve işveren sendikalarının, ilgili kamu birimlerinin günün koşullarına uygun yasal düzenlemeler oluşturmalarına gerek duyulmaktadır.

III.13. Öğretmenlerin Okullarda Yaşadığı Sorunlar

Günümüzün en önemli kamusal mesleklerinden biri olan öğretmenlik; karmaşık sosyal yaşamın bütün sorunlarının doğrudan hissedildiği bir alandır. Değişen dünya ve insanla birlikte, öğretmenlik anlayışı ve sorunları da değişmektedir. Bu nedenle; kamusal niteliği olan bu meslekte; sorunların tespiti ve çözüm arayışları ihmal edilmemesi gereken çok önemli bir olgudur.

Toplumsal sistem içinde girdisi ve çıktısı insan ağırlıklı olan eğitim kurumları diğer sistemlerden farklı bir yapı oluşturmaktadır. Bu nedenle bu kurumlarda görev yapan öğretmenlerin de özendirilmesi farklıdır ve soruna çok boyutlu bakılmalıdır.

Okulların amaçları kara dönük değildir ve öğretmenler sadece ekonomik güdeleyicilerle güdülenemezler. Onların bir davranışının altında, birden fazla güdü bulunmaktadır. Güdüleme sistemi kurumla üyeleri arasındaki bağları etkilemede önem taşır. Bu nedenle okul ortamında hem güdüleyici faktörler hem de sistem sık sık değiştirilmemelidir. (Bursalıoğlu, 2002).

Türk eğitim sisteminin en alt sistemi olan okullarda informal iletişimin formal iletişimden daha geniş yer alması, farklı ilgi ve beklentilere sahip bireylerin etkileşimiyle örgüt içinde değişik nitelikte sorunlar çıkmasına neden olabilir.

Örgütlerde yıldırma gittikçe daha sık karşılaşılan bir olgudur. Eğitim örgütlerinde, farklı değer yargılarına sahip bireylerin yoğun etkileşim içerisinde bulunması nedeniyle diğer örgütlerden daha fazla yıldırma yaşanabilir. Okullarda, her yaştan ve etnik gruptan farklı zekâ ve kültür düzeyinde, çeşitli sosyo-ekonomik çevreden gelen, farklı duygusal olgunlukta, değişik ilgi ve yeteneğe sahip olan bireyler bir arada çalışmaktadır. Bu yüzden okullarda ilişkiler büyük oranda öğretmenler üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bir öğretmen basta diğer öğretmenler olmak üzere, okul yöneticileri, öğrenciler, öğrenci velileri, diğer okul çalışanları ve ilköğretim müfettişleri ile sürekli ilişki durumundadır. Okulda yaşanan yıldırma durumlarını önlemede en temel görev öğretmenlere düşmektedir.

Öğretmenler farklı bireysel değerlere, geçmiş yaşantılara, inanışlara ve algılara sahiptir. Bu farklılıkların doğal bir sonucu olarak öğretmenler işi ile ilgili çeşitli kişilerle, farklı konu ve nedenlerle yıldırma durumları yaşamaktadırlar. Yaşanan yıldırma durumları öğretmenlerin moral ve iş performanslarını olumsuz etkileyerek kişisel ve kurumsal amaçlara zarar vermektedir.

Okulun farklı yapıdaki insanlardan oluşan karmaşık bir örgüt olması yıldırma davranışlarının çeşitliliğini artırmaktadır. Her örgütte olduğu gibi okullarda da çeşitli konu

ve nedenlerle türlü yıldırma durumları yaşanmaktadır. Yıldırmanın olumsuz etkilerinden kaçınmak için, bu davranışların dikkatlice gözlenmesi, nedenlerinin doğru saptanıp örgütsel amaçlar doğrultusunda giderilmesi gerekmektedir.

Eğitim stresli bir iştir. Hem öğrencilerle hem de mesai arkadaşları ve yöneticilerle sürekli etkileşim halinde olan öğretmenler gün boyu baskı ve stres altında çalışmaktadırlar. Okulların örgütsel yapısında, öğretmenlerin aralarındaki iletişimi etkileyen pek çok faktör vardır. Yapılan araştırmalar; öğretmenlerin özellikle stres ve gerginlikle sonuçlanan yıldırma durumlarına maruz kaldığını, en azından üçte birinin aşırı stres veya yorgunluk yaşadığını göstermektedir; göstermektedir (Boyle, Borg, Falzon ve Baglioni, 1995; Capel, 1991; Friesen, Prokop ve Sarros, 1988; Friesen ve Sarros, 1989; Dick ve Wagner, 2001: 24).

Öğretmenlerle okul yöneticileri arasındaki ilişkiler okulun havasını ve personelin moralini birinci derecede etkilemektedir. Öğretmenler, yöneticileri kendilerini meslekte mutlu veya mutsuz kılan etkenler olarak görmekte, ilişkilerini ona göre ayarlamaktadır. Bu ilişkiler yapıcı ve yaratıcı yönde olduğu zaman, okulun havası etkinleşmekte, personelin morali yükselmektedir (Havighurst ve Neugarten, 1967; Akt. Bursalıoğlu, 2002:47). Okul yöneticilerinin öğretmenlere karşı sergiledikleri olumsuz tutumlar , kaba davranışlar ve kimi zaman yaptıkları gereksiz uyarılar işten soğumaya neden olurken ; iş arkadaşlarından gördüğü dışlanma , alaya alınma gibi durumlar yıldırmanın dozunun artmasına neden olmaktadır. Öğretmenlerin birbirleriyle yaşadıkları etkileşimin, öğretmenlerin tutumlarını ve davranışlarını etkilediği, işlerinde yıldırma yaşamalarında okul ortamının önemli bir etken olduğu görülmektedir. Okulun amaçlarının gerçekleştirilmesinde öğretmenlerin birbirleriyle ilişkileri büyük önem taşımaktadır. İşine, çalışma arkadaşlarına, yönetime ve bulunduğu ortama karşı olumsuz duygular içerisinde

olan bir öğretmenin öğrencilerle sağlıklı iletişim kurması ve işinde verimli olması zordur. Okulda çalışan kişilerin aralarındaki ilişkilerin geliştirilmesi bu duruma olumlu etkileyebilmektedir. Fidan ve Erden (1998: 55, Akt: Yıldırım, 2008)'e göre de okulun başarılı olabilmesinde yönetici ile öğretmenler ve öğrenciler arasındaki iletişimin sağlıklı olması önemli rol oynamaktadır. Okuldaki bütün personel okuldaki sorunlardan, gelişmelerden haberdar olmalı ve olası yıldırma durumlarını önlemek için gerekli tedbirleri alabilmelidir. Özellikle öğretmenler ve yöneticiler arasında yaşanan yıldırma durumlarının önlenmesi eğitimin daha nitelikli olmasını ve hedeflere daha kolay ulaşılmasını sağlayacaktır.

Bireyler, keşfetmek, iletişim kurmak ve çevrelerini anlamak için yoğun bir istek ve ihtiyaçla doğarlar. Ancak, okuldaki eğitimleri başladığında öğrenmeye karşı duydukları bu istek ve arzuyu kaybederler. Bu, okulun ve okuldaki öğelerin (öğretmenler, dersler, materyaller) öğrenmeye karşı duyulan güdünün korunmasında hatta arttırılmasında büyük sorumluluklar taşıdığını göstermektedir. (Ersöz, 2004).

Gün boyunca sürekli öğrencilerle etkileşimde bulunan öğretmenlerin bilgi ve gereksinimlerinin karşılanmaması gibi faktörlerin etkisiyle motivasyonları azalmakta ve bu durum tükenmişliğe sebep olmaktadır.(Wolpin, 1991: 14; Akt: Akkan, 2008). Bunun yanı sıra artan iş yükü , beceri ve mesleki yeterlilik açısından kendilerini geliştirememeleri, sınıf mevcutlarının fazla olması ve yöneticilerin tutumları, zaten kendilerini baskı altında hisseden öğretmenleri oldukça yıpratmaktadır.

İnsan ve sorun, bir arada olması kaçınılmayan bir ikilidir. İnsanın olduğu her yerde sorun da var demektir. Bu durumda, yapılması gereken şey, sorunları reddetmek, sorunlardan uzak durmaya çalışmak ya da sorunsuzluğu hedeflemek olmamalıdır. Sorunların mümkün olan en az ziyanla çözümlenmesi gerekir. Okullarda yaşanan yıldırma

durumları da benzer şekilde görmezden gelinip kabullenilmek yerine tespit edilip karşı konulmalıdır. Bu sorunun yaşandığı en temel yerlerden olan okullarda, sorunu yaşayan kişiler olan öğretmenler dinlenmeli, yaşanan yıldırma durumlarının sebepleri, niteliği ve çözüm önerileri üzerinde ciddiyetle durulmalıdır.

Temel unsurunun insan olması nedeniyle, eğitim kurumlarında sorunların yaşanması doğal karşılanmalıdır. Bu sorunların en yıkıcı etkilerine sahip olan yıldırma davranışlarının tamamen yok edilmesi mümkün olmasa da, en aza indirmek için yapılması gereken; sorunların kaynağını tespit ederek, aynı sorunların yaşanmasının önüne geçebilmektir. Bu noktadan hareketle, bu çalışmada öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma durumları; kendini gösterme ve iletişim, sosyal ilişkiler, itibara saldırı ve kendini gösterme ve iletişim olmak üzere dört boyut altında irdelenerek tespit edilmeye çalışılmış, elde edilen bulgular yine bu dört boyut altında değerlendirilip sonuçlar tartışılmıştır.

III.14. Yıldırma İle İlgili Araştırmalar

III.14.1. Türkiye’de Yapılan Araştırmalar

Türkiye’de yıldırma konusundaki çalışmalar çok yenidir. ÖnerToy, Tutar, Çobanoğlu, Baykal ve Tınaz’ın çalışmaları ilk çalışmalar arasında sayılabilir.

Tutar (2004) ‘İşyerlerinde Psikolojik Şiddet’ isimli çalışmasında yıldırma, yıldırmaya yatkın kişilik özellikleri, yıldırmanın türleri ve yıldırma ile başa çıkma yollarını ele almıştır.

Baykal (2005), ‘Yutucu Rekabet Kanuni Devrindeki Mobbing’den Günümüze’ isimli çalışmasında Türkiye’de Kanuni devrinden günümüze yıldırma olgusunu araştırmıştır.

Bilgel ve Bayram (2004) tarafından, Bursa ilinde, sağlık ve eğitim sekt6rleri ile emniyet teşkilatında beyaz yakalı çalışanları üzerinde bir alan araştırması yapılmıştır. Bu çalışmada, çalışanların % 55'inin yıldırımaya maruz kaldığı ortaya çıkmıştır. Sağlık sekt6r çalışanlarının en fazla risk altındaki grup olduğu saptanmıştır. Gençlerin, idari g6revi olanların ve bekarların daha çok yıldırma mağduru olduğu belirlenmiştir. Yıldırma davranışını uygulayanların erkekler, amir veya kıdemli kişiler olduğu, kadın çalışanların daha çok kadınlar tarafından yıldırımaya maruz kaldığı saptanmıştır.

Ceylan (2005), yaptığı araştırmada 40–50 yaşlarındaki 6đretmenlerin kendilerini yenileyememeleri nedeniyle daha fazla yıldırımaya maruz kaldıkları sonucuna ulaşmıştır. Araştırmada sosyo- ekonomik düzeyi dş k olarak algılayan orta 6đretim 6đretmenlerinin yıldırımaya maruz kaldıkları belirtilmiştir.

Çalışkan (2005), Turizm sekt6r nde çalışan işg6renlerin maruz kaldıkları yıldırma durumlarını araştırmıştır. Türkiye'de Antalya, Muğla ve Kapadokya'daki 5, 4 ve 3 yıldıızlı otellerde 328 çalışanla Leymann'ın tipolojisindeki 45 maddeye ek olarak 8 madde daha eklenerek bir çalışma yapılmış ve çalışanların yıldırma eylemlerine maruz kalma boyutları incelenmiştir. Otellerdeki bu personelin % 77'si alt kademedede, % 16'sı orta kademedede ve % 7'si st kademedede çalışmaktadır. Ayrıca, anketi cevaplayan 328 çalışanın % 51'i 5 yıldıızlı, % 42'si 4 yıldıızlı ve % 7'si 3 yıldıızlı otellerde çalışmaktadır. Yukarıda verilen kritere g6re yapılan araştırmada, 99 çalışanın (% 30) bu eylemlere maruz kaldığı, 229 çalışanın (% 70) ise bu eylemlere maruz kalmadığı sonucu çıkmıştır. Ayrıca, aynı çalışmada çıkan bir başka sonuca g6re de, 141 çalışan (% 43) aynı imkânları sunan başka bir işletmede çalışmayı dş nd klerini ifade etmişlerdir.

Çobanoğlu (2005), ‘Mobbing ve Başa Çıkma Yöntemleri’ çalışmasında yıldırmanın nedenleri ve önlenmesi için neler yapılması gerektiğine ilişkin bilgiler vermektedir.

Ertürk (2005) ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerinin, okulda maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin düzeyi, özellikleri ve kimler tarafından uygulandığını belirlemek üzere bir çalışma yapmıştır. Araştırmaya 347 öğretmen ve yönetici katılmıştır. Araştırmada, erkeklerin kadınlara, okul yöneticilerinin öğretmenlere, 53 yaş ve üzeri grubun diğer yaş gruplarına göre daha çok yıldırma eylemlerine maruz kaldıkları saptanmıştır. İlköğretim okullarında meydana gelen yıldırma eylemlerinin dörtte üçünün erkekler tarafından uygulandığı belirlenmiştir. Meydana gelen eylemlerin % 60’a yakın bir oranının, üst konumundakilerin astlarına yönelik (aşağı doğru yıldırma) uygulandığı belirlenmiştir. Bunun yanı sıra yıldırma eylemlerine başvurma sıklığı, ilköğretim okullarında çalışan öğretmen ve yöneticilerin kıdemlerinin artışı ile doğru orantılı olduğu saptanmıştır.

Akı (2006) tarafından yapılan araştırmada “işyerinde zorbalık” konusu incelenmiştir. Araştırmada orta öğretim kurumlarında görev yapan 25 yaşın altındaki eğitimcilerin daha fazla yıldırma maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonucun, yeni mezun olmuş, idealist, güncel bilgilerle donanmış öğretmenlerin, ileri yaştaki öğretmenler için tehdit oluşturmalarından kaynaklandığı ileri sürülmüştür. Deneyimli öğretmenlerin yetersiz görünmesine neden olabilmeleri nedeniyle göreve yeni başlayan öğretmenlerin yıldırma maruz kaldığı belirtilmiştir.

Gökçe (2006) resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin okullarında yıldırılma durumlarını, bunun yoğunluk derecesini, yıldırmanın öğretmenler ve okul yöneticileri tarafından algılanan nedenlerini ve

yıldırma ile başa çıkmada öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin kullandıkları basa çıkma stratejilerini saptamak amacıyla bir araştırma yapmıştır. Hem resmi hem de özel ilköğretim okullarında öğretmenler ve okul yöneticileri zaman zaman yıldırılmaya maruz kalmaktadırlar. En sık karşılaşılan yıldırıcı davranışlarda, okul türüne göre bir farklılık görülmemiştir. Hem öğretmenlerin hem de okul yöneticilerinin en sık yaşadıkları yıldırıcı davranışlar, “sözünün kesilmesi, yaptığı işlerin haksızca eleştirilmesi ve başarılarının küçümsenmesi” olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin karşılaştıkları yıldırıcı davranışlar, cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Kadın öğretmenler sosyal ilişkilere ve mesleki konulara yönelik, erkek öğretmenler ise biraz daha kişisel ve şiddete yönelik yıldırıcı davranışlarla karşılaşmaktadırlar. Hem öğretmenlerin hem de okul yöneticilerinin yıldırılmalarında, yaş faktörü, farklılık ortaya çıkarmamıştır. Mesleki deneyim, örneklem üzerinde farklılık yaratmakla birlikte herhangi bir deneyim grubunu daha çok veya daha az yıldırıldığı belirlenmemiştir. Hem öğretmenler, hem de okul yöneticileri en fazla okul yöneticileri tarafından yıldırıcı davranışlara maruz kalmaktadır. Öğretmenlerin branşı yıldırmada önemli bir etkiye sahip değildir. Hem öğretmenler hem de okul yöneticileri, yıldırmaya en çok, mağdurun kendisinin yol açtığını belirtmişlerdir. Hem öğretmenlerin hem de okul yöneticilerinin yıldırma ile başa çıkmada en sık kullandıkları strateji “bağlılık” ve en az kullandıkları strateji “göz ardı etme”dir.

Güngör (2006), ‘Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz’ isimli çalışmasında, Türkiye’de eğitim, sağlık ve finans sektörü çalışanları arasında yapılan araştırma sonuçları ve bu sektörlerdeki risk gruplarına ilişkin incelemelerin yanı sıra AB ülkelerindeki durum ve psikolojik tacizle mücadele yöntemlerini ele almıştır.

Tınaz (2006) ise, 'İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)' isimli çalışmasında yıldırma, yıldırma sürecini, yıldırma etkileyen kişilik özelliklerini ve yıldırma sonuçlarını irdelemiştir.

Cemaloğlu (2007) okulun örgüt sağlığı ile öğretmenlere yönelik yaşanan yıldırma durumlarını ilişkilendirdiği araştırmada; okulun örgüt sağlığı puanı arttıkça yıldırmanın görülme düzeyinde düşme meydana geldiğini, örgüt sağlığının, yıldırmanın anlamlı bir yordayıcısı olduğunu saptamıştır.

Cemaloğlu (2007) diğer çalışmasında ise okul yöneticilerinin liderlik stillerinin, öğretmenlere yönelik örgüt yıldırmasının yordayıcısı olup olmadığını belirlemeye çalışmıştır. Araştırmanın sonucunda, okul yöneticilerinin liderlik stillerini düşük düzeyde gerçekleştirdikleri, okulda öğretmenlerin orta düzeyde yıldırma mağduru olduğu, okul yöneticilerinin laissez-faire liderlik davranışlarını gerçekleştirdikçe, öğretmenlere yönelik yıldırmanın gerçekleşme düzeyinde artış yaşandığı, telkinle güdüleme ile laissez-faire liderliğin yıldırma üzerinde anlamlı bir yordayıcı özellik taşıdığı belirlenmiştir.

Yavuz (2007) Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi'nin 642 çalışanı üzerinde yaptığı çalışmada, çalışanlarda yıldırma algısını etkileyen faktörleri incelemiş ve sonucunda çalışanların, yıldırma algılarıyla ilgili tutumlarının yaşlarına, eğitim durumlarına, mesleklerine ve işi tercih etme sebeplerine göre farklılaştığını; cinsiyetlerine, medeni durumlarına, haftalık çalışma sürelerine, buldukları işteki çalışma sürelerine ve son 10 yıl içerisinde kaç farklı örgütte çalıştıklarına göre ise dikkate değer bir farklılık göstermediğini saptamıştır.

Türkiye'de Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası'nın (SES) asistan, pratisyen, uzman doktor, ebe ve hemşirelerin yer aldığı toplam 1771 kadın sağlık çalışanı

üzerinde yaptığı anket, sağlık kurumlarında çalışan kadınların psikolojik baskı ve fiziksel şiddetten yoğun olarak şikayetçi olduğunu ortaya koymaktadır. Kadınların % 40.6'sı örgütte şiddete uğradığını belirtirken, bu şiddet türlerini tehdit, psikolojik ve ekonomik baskı, hakaret, sözlü taciz, fiziksel şiddet ve fiziksel taciz olarak sıralamışlardır. Kadınların % 51'i tehdit, psikolojik ve ekonomik baskıdan şikayet ederken, % 6.8'i fiziksel şiddete, % 3.7'si cinsel tacize uğradığını söylemiştir. Eğitim hastanelerinde çalışan kadınların % 43.9'u, devlet hastanelerinde çalışanların %43.3'ü, ihtisas hastanesinde çalışanların % 38.7'si, sağlık ocağında çalışan kadınların %28.2'si, örgütte psikolojik ve fiziksel şiddet gördüğünü belirtmiştir (Kırel, 2007).

Çelik (2008) ise İşyerinde Fiziksel Saldırı (Bullying) isimli çalışmasında hem çalışanların işdoymu ve örgüte bağlılığını hem de örgütlerin sağlığını doğrudan etkileyen olumsuz durumları incelemiştir. Özellikle kriz durumlarında, işletmelerin bu karmaşık sorunu çözmek için, çalışanların örgütten uzaklaşmalarının nedenlerini araştırmaları gerektiğine, yöneticilerin kayıtsız kalmamaları gerektiğine ve örgütün tüm paydaşlarına eşit sorumluluk yüklenmesi gerektiğine dikkat çekmiştir.

Toker (2008), "Mobbing: İşyerinde Yıldırma Eğitim Örneği" isimli çalışmasında yıldırmanın kavramsal gelişimi, yıldırmaya yol açan kaynaklar, yıldırma ile başa çıkma stratejileri ve eğitim alanında yıldırma konularına yer vermiştir.

Yıldırım ise (2008) İstanbul ili Pendik, Tuzla, Kartal, Sultanbeyli ilçelerinde Resmi ve Özel İlköğretim Okullarında çalışan öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada, ilköğretim okullarında çalışan öğretmen ve yönetici ilişkilerindeki yıldırma davranışları incelemiş ve sonuçta; Erkek öğretmenler ile bayan öğretmenler arasında önemli bir fark bulunmadığı, Birinci kademe öğretmenlerin ikinci kademe öğretmenlerinden daha fazla yıldırma yaşadığı, Genç öğretmenlerin daha fazla yıldırılmışlık hissettiği, Sözleşmeli

öğretmenlerin kadrolu öğretmenlere göre ciddi oranda daha fazla yıldırma davranışına maruz kaldığı sonuçlarına ulaşmıştır.

Poussard ve Çamuroğlu (2009), 'Psikolojik Taciz: İşyerindeki Kabus' isimli çalışmada terim olarak 'Mobbing' ve 'Psikolojik Taciz' kullanmıştır. Psikolojik taciz nedir sorusuna cevap aramış, bu tür bir taciz yaşandığında saldırganların ve mağdurların nasıl davrandığını geniş bir çerçevede incelemiştir. Yıldırma ile başa çıkmak için neler yapılabileceği konusunda fikir vermiştir.

III.14.2. Yabancı Araştırmalar

Matthiesen, Rakness ve Rokkum (1989), tarafından Norveç'te psikiyatri bölümlerinde çalışan hemşire ve hemşire asistanı üzerine yapılan araştırmada % 10'unun yıldırma ve zorbalığa maruz kaldığı belirlenmiştir. Ayrıca bu çalışma yıldırma ve zorbalığın; tükenmişlik duygusu, psikolojik şikâyetler ve psikosomatik rahatsızlıklarla yakından ilgili olduğu gerçeğini ortaya koymuştur.

Vartia (1991, Akt: Ocak, 2008) tarafından, Finlandiya'daki sağlık birimlerinden faydalanan 984 kişi üzerinde yapılan çalışmada 6 tip zorbalık rapor edilmiştir:

- Bir kişi hakkında iftira ve dedikodu yayılması,
- Çalışanın kapasitenin altında görev ve sorumlulukların verilmesi,
- Çalışanın yaptığı her işin sürekli olarak eleştirilmesi,
- Fiziksel saldırı veya tehdit,
- Çalışanın fiziksel ve zihinsel sağlığı hakkında ima ve iftiralar,
- Sosyal ihraç ve bireyin izole edilmesi.

Olweus (1993), ilk ve orta dereceli okullardaki öğrenciler arasında yapmış olduğu araştırmasında, çocuklar arasındaki şiddet olgusunu tanımlamak için zorbalık

anlamına gelen “Bullying” terimini kullanmıştır. Araştırmada ilk ve orta dereceli okullarda ki öğrencilerin % 15’nin, okulda zorba veya mağdur olarak bu olgunun içinde yer aldığını gözlemlemiştir.

Einarsen, Raknes ve Matthiesen (1994), işyerinde taciz ve zorbalığa maruz kalan 137 Norveçli mağdur üzerinde yaptıkları araştırmada, sosyal izolasyon, ihraç, kişinin iş ve gayretlerinin küçümsenmesi, baskı ve eziyete maruz kalma, aşağılanma, küçümsenme, az da olsa istenmeyen cinsel taciz ve uyarılar başlıca olumsuz davranışlar olarak belirlemiştir. Bu davranışların ortaya çıkmasının, psikolojik tacizle, iş yükünün fazla olmasının getirdiği düşük doyumla, örgütün sosyal iklimiyle, liderlik tarzlarıyla, rol çatışması ve rol belirsizliğiyle ilişkili olduğunu saptamışlardır.

Leymann (1996), "zor kişiler" olarak bilinen kişileri araştırdığı çalışmasında, bunların başlangıçta "zor" olmadığını belirlemiştir. Zor kişilerin davranışlarının kalıtsal bir kişilik bozukluğu olmadığını ortaya çıkarmıştır. İşyeri yapısı ve kültürünün, bu insanları "zor" sıfatıyla damgalandıkları ortamı yarattığını belirleyerek, bu kişilerin bir kez "zor" olarak tanımlandıklarında, yıldırma maruz kaldıklarını ifade etmiştir. Leymann bunu mobbing olarak tanımlamıştır. Sonraki süreçte, “Mobbing: İşyerinde Psiko-terör ve Kendinizi Nasıl Korumabilirsiniz; Yeni Mobbing Raporu: Deneyim ve Girişimler” gibi altmışın üzerinde makale ve kitapta yıldırma konusunu ele almıştır.

Field (1996), “Görünürdeki Zorba” (Bully in Sight) adlı çalışmasında, zorbalığı "diğer bireylerin kendine güveni ve özsaygısına sürekli ve acımasız bir saldırı" olarak tanımlamıştır. Bu davranışın altında yatan nedenlerin ise üstünlük kurmak, buyruğu altına almak ve yok etmek arzusu olduğunu belirtmiştir (Akt: Yavuz, 2007).

Zapf (1999), yıldırmanın nedenleri konusunu çalışmış, yıldırma neden olarak örgütü (yetersiz liderlik, örgüt yapısı ve örgüt kültürü), sosyal grupları (kıskançlık,

saldırgan davranışlar, baskı, ve günah keçisi arayışı) ve mağdurun sahip olduğu özellikleri (kişilik özellikleri, sosyal becerileri) belirlemiştir. Çalışma sonucunda yıldırma mağdurlarında depresyon, anksiyete, stres bozukluğu ve obsesyon gibi rahatsızlıkların mağdur olmayanlara göre daha fazla görüldüğü belirlenmiştir.

Einarsen (2000), Norveç'teki 2.215 sendikalı çalışan üzerinde yaptığı araştırmada, psikolojik taciz olgusu ile örgütsel koşulların önemli derecede ilişkisi olduğunu göstermiştir. Bunlar yöneticilerin liderlik davranışı, örgütte rol çatışma düzeylerinin yüksekliği, sosyal iklimin işgörenleri tatmin etmemesi, denetim gibi koşullardır. Örgütte birbiriyle uyuşmayan isteklerin, içinde bulunulan durumun belirsizliğinin, görevler üzerindeki beklentilerin, çalışma grupları içindeki ayrıcalıklı tutumların, görevlendirmelerin, haksızlıkların neden olduğu çatışmaların ve düş kırıklıklarının artmış olmasının da psikolojik taciz sürecine ortam hazırlamakta olduğunu saptamıştır.

Einarsen (2000), Norveç'te 13 değişik organizasyonda çalışan 7986 çalışan üzerinde yapılan çalışmada erkeklere ve kadınlara uygulanan zorbalıkta fark olmadığı görülmüştür. Öte yandan mağdurların % 49'u saldırganlık yapanın erkekler olduğunu, % 30'u kadınların saldırgan olduğunu, % 21'i ise hem erkek hem de kadınlar tarafından saldırıya maruz kaldıklarını ifade etmiştir. Ayrıca araştırmada erkeklerin çoğu zaman erkekler tarafından yapılan zorbalığa maruz kaldığı bildirilirken, kadınların hem erkek hem de kadınlar tarafından yapılan yıldırma maruz kaldığı bildirilmiştir. Bu sonuçlar Leymann'ın 1996 yılında yaptığı çalışma sonucunda elde ettiği cinsiyet ayrımcı iş gücü pazarı tanımlamasını desteklemektedir.

Hoel ve Cooper (2000), yönetim tarzı ile yıldırma arasındaki ilişkiyi incelemiş ve yıldırma neden olan yönetim tarzlarının karakteristik özelliklerini ortaya

çıkarmışlardır. Bunlar; otokratik yönetim tarzı, anlaşmazlık yaratan yönetim tarzı, umursamaz yönetim tarzı ve cezalandırıcı yönetim tarzlarıdır. Çalışma sonucunda pozitif ve katılımcı yönetim tarzlarında yıldırmanın oluşmayacağı görüşüne varmışlardır

Namie (2000), Amerika'da 1335 kişi üzerinde yaptığı, işyerinde psikolojik taciz araştırmasına göre çalışanların % 16'sı psikolojik taciz mağdurdur. Araştırmada öne çıkan sonuçlar şöyledir: Kadın işgörenler zamanlarının % 84'ünü psikolojik taciz baskısıyla geçirmektedirler. Yıldırma uygulayanların % 81'i işveren veya üst düzey yöneticilerden oluşmaktadır. Yıldırma sonucunda çalışanların % 30,8'i işlerini veya örgütlerini değiştirmekte, % 25'i işlerini bırakmakta ve % 14, 8'i ise işlerinden kovulmaktadır. Aynı araştırmanın sonuçlarına göre işgörenlerin % 41'i psikolojik taciz nedeniyle depresyon yaşamakta, gerilim, endişe, kaygı, düşük motivasyon ve konsantrasyon bozukluğu nedeniyle işlerinde verimsiz olduklarını ileri sürmektedirler. Kadınların % 31'i erkeklerin ise % 21'i psikolojik taciz nedeniyle travma sonrası stres bozukluğu PTSD (Post-Traumatic Stress Disorder) yaşamaktadırlar. Kadınların % 82'si işlerini kaybetmektedir. Bunların % 44'ü kendi istekleriyle, % 38'i isteksizce işlerini kaybettiklerini ifade etmişlerdir. Araştırmaya katılanların % 79'u işten ayrıldıktan sonra bile yıldırma baskısını üzerlerinde hissetmektedirler. Özel işletmelerde % 19, kamu kurumlarında % 33, küçük aile işletmelerinde % 13 ve kâr amacı gütmeyen örgütlerde (non-profit organizations) ise % 35 oranında yıldırma rastlanmaktadır.

Bir diğer dikkati çeken nokta ise, her eğitim grubundan bireylerin örgütlerinde yıldırma mağduru olabilmesidir. Aynı araştırmada, eğitim durumları bakımından mağdurların % 63'ü üniversite, % 17'si ise orta dereceli okul mezunu olduğu belirlenmiştir. Araştırma sonunda, sadece mesleki eğitim, bilgi ve becerinin yeterli olmadığı, aynı

zamanda bir iş etiği ve örgütsel davranış konusu üzerinde durmanın örgütsel verimlilik ve etkinlik açısından gerekli olduğu dile getirilmiştir.

Dick ve Wagner (2001), İngiltere’de öğretmenlerde iş stresi ve yıldırma üzerine yapmış oldukları araştırmada; stres sonucu meydana gelen yorgunluk ve fiziksel acı mağduru öğretmenlerin okula daha fazla devamsızlık yaptıklarını saptamışlardır. İşgörenlerin sağlığını etkileyen bu davranışlar aynı zamanda örgütün amaçlarını gerçekleştirmedeki verimliliğini de olumsuz yönde etkilediği vurgulanmıştır. Bunun yanı sıra öğretmenler, yöneticiler tarafından ‘orda yokmuş gibi davranılarak’ ve ‘haksızca eleştirilerek’ yıldırıldıklarını, öğretmenler tarafından ise ‘hakkında dedikodu yapılarak’ ve ‘partiler ve toplantılar gibi sosyal etkinliklerden dışlanarak’ yıldırıldıklarını belirlemişlerdir.

Vartia (2002, Akt: Ocak, 2008) tarafından yapılan araştırmada yıldırmanın, çalışma çevresi ve sağlıkla ilgisi ele alınmıştır. Araştırmaya 949 belediye çalışanı ve 1870 hapishane çalışanı ve 5432 hastane çalışanı katılmıştır. Yıldırmanın hapishanede çok yaygın (% 20,1), belediyede (% 10,1) ve hastanede (% 5) ise görece daha az olduğu belirlenmiştir. Yıldırma maruz kalmanın ve şahit olmanın, zayıf sosyal iklim ve zayıf yönetimle ilgili olduğu tespit edilmiştir. Mağdur ve yıldırma şahitleri, yıldırmanın yaşanmadığı örgütlerine göre daha fazla stres ve iş memnuniyetsizliği şikayetlerinde bulunmuşlardır. Uzun süren yıldırma depresyon (% 4.8) ve kardiyovasküler hastalıklara (% 2.3) sebep olmaktadır. Cinsiyet farkının yıldırma ile yüzleşmede çok önemli bir faktör olmadığı saptanmıştır.

Wornham (2003), yıldırma uğrayanların genel özelliklerini belirlemek için yaptığı çalışmada, yıldırma mağdurlarının, genellikle aşırı hassas, şüpheli, sinirli, ileri görüşlü ve düşük özgüven özellikleri sergiledikleri sonucuna ulaşmıştır.

Salin (2003) tarafından yapılan çalışma üniversite mezunu çalışanları kapsamıştır. Çalışanlar arasında, yıldırımaya uğrama oranı % 8.8, yıldırımaya şahit olma oranı % 30.4 olarak tespit edilmiştir(Akt: Ocak, 2008).

Beswick (2004) ABD’de yaptığı çalışmada, yıldırmanın nedenlerini belirlemeye çalışmıştır. Araştırmada yıldırmanın nedenlerini, kişisel, sosyal ve örgütsel olmak üzere üç grupta incelemiştir. Kişisel nedenler olarak; yıldırma uygulayıcısının ve mağdurunun kişilik özellikleri, sosyal nedenler olarak; düşmanca örgüt kültürü ve iklimi ile modern kültürün güçlükleri; örgütsel nedenler olarak ise; işteki değişimler (yönetici veya yönetimin değişimi, geniş örgütsel değişim), rol çatışması, rol belirsizliği, liderin kalitesi (liderin düşük iş tatminine neden olması, umursamaz liderlik tarzı, otokratik liderlik tarzı), negatif iş çevresi, kontrol ve otonomiden yoksunluk şeklinde sıralamıştır.

IV. BÖLÜM: BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın bu bölümünde, alt problemlere ilişkin bulgular yer almaktadır.

IV.1. Genel Görüşlere İlişkin Bulgular

Bu başlık altında, ölçme aracının dört boyutuna ilişkin genel bulgulara yer verilmiştir.

Tablo-2: Öğretmenlerin “Kendini Gösterme ve İletişim” Boyutuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerlerinin Dağılımı

Maddeler	N	\bar{x}	SS
1. Kendinizi mesleki açıdan gösterme olanağınızın kısıtlanması	382	2,1	1,1
2. Sizinle yüksek ses tonuyla konuşulması	382	2,0	1,0
3. İşinizle ilgili sürekli olumsuz eleştiriler yapılması	382	1,8	1,0
4. Özel yaşamınızın sürekli eleştirilmesi	382	1,4	0,8
5. Telefonla rahatsız edilme durumunuz	382	1,5	0,7
6. Bakışlarla ilişkinizin reddedilmesi	382	1,4	0,7
7. Yalancı olduğunuzun ima edilmesi	382	1,2	0,6
8. Yaptığınız işin takdir edilmemesi ve olumlu olarak değerlendirilmemesi	382	2,1	1,1
9. Verilen işler için yeterli zaman verilmemesi	382	2,0	1,0
10. İş yükünüzün sürekli olarak artırılması	382	2,2	1,2

Tablo 2 incelendiğinde ortalamaların ($\bar{X} = 1,2$) ile ($\bar{X} = 2,2$) arasında değiştiği görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin çok yaygın olmasa da önemli oranda yıldırıma maruz kaldıkları söylenebilir. Öğretmenlerin en fazla yıldırıma maruz kaldıkları konu iş yükünün sürekli artırılmasıdır ($\bar{X} = 2,2$). Bunu, kendini mesleki açıdan

gösterme fırsatının verilmemesi ($\bar{X} = 2,1$) ve yapılan işin takdir edilmemesi ve olumlu olarak değerlendirilmemesi ($\bar{X} = 2,1$) izlemiştir. Görece en az yaşanan yıldırma durumları ise yalancı olmakla itham edilme ($\bar{X} = 1,2$), özel yaşamın eleştirilmesi ($\bar{X} = 1,4$) ve bakışlarla ilişkinin reddedilmesidir ($\bar{X} = 1,4$).

Tablo 3: Öğretmenlerin “Sosyal İlişkiler” Boyutuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerlerinin Dağılımı

Maddeler	N	\bar{x}	Ss
11. İnsanların, Sizinle konuşmaktan kaçınması	382	1,6	0,9
12. Başkalarıyla görüşmenizin engellenmesi	382	1,3	0,7
13. Meslektaşlarınızın, Sizinle konuşmalarının engellenmesi	382	1,3	0,7
14. Size, yokmuşsunuz gibi davranılması	382	1,4	0,8
15. Yetkilerinizin zayıflatılmaya çalışılması	382	1,6	1,0
16. Bulduğunuz yerde dışlanmanız	382	1,3	0,7
17. Ortak davetlere çağırılmamanız	382	1,5	0,7

Tablo 3 incelendiğinde sosyal ilişkiler boyutuna ilişkin ortalama puanlarının birbirine yakın olduğu görülmektedir. Bu boyutta ortalamalar ($\bar{X} = 1,3$) ile ($\bar{X} = 1,6$) arasında değişmektedir. Buna göre öğretmenlerin yüksek düzeyde olmasa da sosyal ilişkiler bakımından yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları söylenebilir. Sosyal ilişkiler boyutunda öğretmenlerin en fazla, insanların konuşmaktan kaçınmaları ($\bar{X} = 1,6$) ve yetkilerin zayıflatılmaya çalışılması ($\bar{X} = 1,6$) konularında yıldırma maruz kaldıkları anlaşılmaktadır. Bunu ortak davetlere çağırılmama ($\bar{X} = 1,5$) izlemiştir.

Tablo 4: Öğretmenlerin “İtibara Saldırı” Boyutuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerlerinin Dağılımı

Maddeler	N	\bar{x}	ss
18. Arkanızdan kötü şeylerin konuşulması	382	1,4	0,6
19. Hakkınızda asılsız ihbar, dedikodu ve iftira çıkarılması	382	1,3	0,6
20. Psikiyatrik tedaviye ihtiyacınız varmış gibi davranılması	382	1,1	0,4
21. Politik ya da dini inançlarınızla alay edilmesi	382	1,2	0,4
22. Etnik kimliğinizle alay edilmesi	382	1,1	0,3
23. Arkanızdan alaylı bir şekilde bakılması	382	1,2	0,5
24.Özsaygınızı etkileyecek bir iş yapmaya zorlanma durumunuz	382	1,3	0,7
25. Çabalarınız ve başarınızın haksız bir şekilde değerlendirilmesi	382	1,8	1,0
26. Kararlarınızın sürekli sorgulanması	382	1,6	0,9

Tablo 4 incelendiğinde itibara saldırı boyutunda öğretmenlerin, diğer boyutlara oranlar, görece daha az yıldırma maruz kaldıkları söylenebilir. Bu boyutta ortalamalar ($\bar{X} = 1,1$) ile ($\bar{X} = 1,8$) arasında değişmektedir. Öğretmenlerin itibara saldırı konusunda daha az yıldırma maruz kaldıkları söylenebilir. Bu boyutta en fazla itibara saldırının, çaba ve başarıların haksız bir şekilde değerlendirilmesi ($\bar{X} = 1,8$) konusunda yaşandığı anlaşılmaktadır. Bunu çalışmaların, kararların sürekli sorgulanması ($\bar{X} = 1,6$) konusunda yaşadıkları yıldırma durumları izlemiştir. Genelde en yüksek ortalamaların ayrımcılıkla ilgili maddelerde olması dikkati çekmektedir. Buna dayanarak, öğretmenlerin çalışmaları konusunda yeterli değer verilmeme gibi çok açık olmayan, kişiliğe doğrudan saldırıyla bağlantılı olmayan yıldırma davranışlarına daha fazla maruz kaldıkları söylenebilir.

En düşük ortalamaların ise psikiyatrik tedaviye ihtiyaç varmış gibi davranılması ($\bar{X} = 1,1$), etnik kimlikle alay edilmesi ($\bar{X} = 1,1$) izlemiştir. Bu bulgulardan hareketle, daha ağır ve açık kabul edilebilecek aşağılama ve kişilik onuruna saldırma gibi yıldırma davranışlarının görece daha az yaşandığı ileri sürülebilir. Toplumda onur, şeref

gibi ahlaki konulara aşırı duyarlı olunmasının, böyle bir kültürün yaygın olmasının, bu durumda etkisi olmuş olabilir.

Tablo 5: Öğretmenlerin “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum” Boyutuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri Dağılımı

Maddeler	N	\bar{x}	ss
27. Size önemli görevlerin verilmemesi	382	1,5	0,8
28. Başarınızın olduğundan daha az gösterilmeye çalışılması	382	1,8	1,0
29. Başkalarının yapılan yanlışlardan sorumlu tutulmanız	382	1,5	0,9
30. Anlamsız işler yapmanızın istenmesi	382	1,6	1,0
31. Size, yeteneklerinizden daha düşük görevlerin verilmesi	382	1,7	1,0
32. Başarısız olmanız amacıyla sürekli yeni görevler verilmesi	382	1,3	0,7
33. Gözden düşmeniz için niteliğinizin dışında görevler verilmesi	382	1,3	0,7
34. Sınıfınıza ya da özel eşyanıza zarar verilmesi	382	1,3	0,7
35. Disiplin usullerinin aleyhinize kötüye kullanılması	382	1,3	0,8
36. Geçersiz nedenlerle uyarı alma durumunuz	382	1,4	0,9
37. Haksız yere işten uzaklaştırılma durumunuz	382	1,1	0,4
38. Çevrenizdeki kişiler tarafından hedef haline getirilme durumunuz	382	1,3	0,6
39. Sorumluluğunuzun artırılıp aynı anda yetkinizin azaltılması	382	1,4	0,8
40. Mesleki eğitim olanaklarından yararlanmanızın engellenmesi	382	1,4	0,8
41. Amirlerinize yakın olmakla suçlanmanız	382	1,4	0,8
42. Atama terfi ve idari işlerinizde engellerle karşılaşma durumunuz	382	1,5	1,1
43. Sizin olduğunuz işlerde, çalışmak istemeyenlerin olması	382	1,3	0,7
44. Okuldaki duyuru, çalışmalar veya etkinliklerden haberdar edilmemeniz	382	1,6	0,9

Tablo 5 incelendiğinde yaşam kalitesi ve mesleki durum boyutundaki ortalamaların ($\bar{X} = 1,1$) ile ($\bar{X} = 1,8$) arasında değiştiği görülmektedir. Bu boyutta öğretmenlerin en fazla, başarının olduğundan daha az gösterilmeye çalışılmasından ($\bar{X} = 1,8$) şikayetçi oldukları söylenebilir. Bunu yeteneklerinden daha düşük görev verilmesi ($\bar{X} = 1,7$), anlamsız işlerin yapılmasının istenmesi ($\bar{X} = 1,6$) ve okuldaki duyuru, çalışma veya etkinliklerden haberdar edilmemek ($\bar{X} = 1,6$) izlemiştir. Öğretmenlerin en az düzeyde yaşadıkları yıldırma durumları ise haksız yere işten uzaklaştırmadır ($\bar{X} = 1,1$).

Haksız yere uzaklaştırmanın düşük olmasının nedeni öğretmenliğin bir kamu mesleği olarak, çalışma koşullarının ve görev yapısının yasalarla ayrıntılı olarak belirlenmesi olabilir. Şöyle ki, yasal olarak güvenceye alınmış olan öğretmenlik mesleği çalışma koşulları, yasalarla belirlenmiş çeşitli suç halleri olmadığı sürece keyfi veya kişisel gerekçelerle işten uzaklaştırmaya olanak tanımamaktadır. Kişisel nedenlerle işten uzaklaştırma durumlarının adli olarak soruşturulacağı bilinmektedir. B u araştırma özel dersane veya özel okullarda yapılmış olsaydı, haksız yere işten uzaklaştırma konusunda şikayetlerin artması beklenebilirdi.

Genel olarak dört boyuta ilişkin tablolar incelendiğinde, öğretmenlerin ilköğretim okullarında yaşadıkları yıldırma durumlarına ilişkin genel görüşlerinin en yüksek ortalama puanları ‘Kendini Gösterme ve İletişim’ boyutunda alırken, en düşük ortalama puanları ise ‘İtibara Saldırı’ boyutunda aldıkları görülmektedir. Bu bulgu, öğretmenlerin ilköğretim okullarında genel olarak yıldırma durumlarına maruz kaldıklarını, maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının daha çok kendini gösterme ve iletişim gibi alanlarda yoğunlaştığını; öğretmenlerin genel olarak itibara saldırı boyutuna varacak kadar ciddi yıldırma davranışları ile pek sık karşılaşmadıklarını gösterir.

IV.2. Cinsiyete İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma durumlarının cinsiyete göre dağılımı Tablo 6’te yer almaktadır.

Tablo 6: Öğretmenlerin “Kendini Gösterme ve İletişim Boyutuna” İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Puanlarının Cinsiyete Göre Dağılımı

Maddeler	KADIN			ERKEK		
	N	\bar{x}	ss	N	\bar{x}	ss
1.Kendinizi mesleki açıdan gösterme olanağınızın kısıtlanması	201	2,1	1,0	181	2,1	1,1
2.Sizinle yüksek ses tonuyla konuşulması	201	2,0	1,1	181	1,8	0,9
3.İşinizle ilgili sürekli olumsuz eleştiriler yapılması	201	1,8	1,0	181	1,8	1,0
4.Özel yaşamınızın sürekli eleştirilmesi	201	1,4	0,8	181	1,4	0,8
5.Telefonla rahatsız edilme durumunuz	201	1,3	0,6	181	1,6	0,8
6.Bakışlarla ilişkinizin reddedilmesi	201	1,4	0,7	181	1,4	0,7
7.Yalancı olduğunuzun ima edilmesi	201	1,3	0,6	181	1,2	0,5
8.Yaptığınız işin takdir edilmemesi ve olumlu olarak değerlendirilmemesi	201	2,1	1,1	181	2,0	1,1
9.Verilen işler için yeterli zaman verilmemesi	201	1,9	1,0	181	2,2	1,1
10.İş yükünüzün sürekli olarak artırılması	201	2,1	1,2	181	2,4	1,3

Tablo 6 incelendiğinde, öğretmenlerin kendini gösterme ve iletişim boyutunda görüşlerinde çok önemli bir fark görülmediği ortaya çıkmıştır. Hem erkek öğretmenlerin, hem de kadın öğretmenlerin en çok şikayetçi oldukları konunun ($\bar{X}=2,1$) kendilerini mesleki açıdan gösterme olanaklarının kısıtlanması ve iş yüklerinin sürekli artırılması ($\bar{X}=2,1$) ve ($\bar{X}=2,4$) olduğu saptanmıştır.

Verilen işler için yeterli zaman verilmemesi kadın öğretmenler için pek sorun teşkil etmez iken ($\bar{X}=1,9$), erkek öğretmenler bu husustan oldukça rahatsız görülmektedirler ($\bar{X}=2,2$).

En düşük ortalama puanı ise, hem kadın öğretmenlerde ($\bar{X}=1,3$) hem de erkek öğretmenlerde ($\bar{X}=1,2$) yalancı olmakla itham edilme almıştır.

Boyutun geneline bakıldığında erkek öğretmenlerin ortalama puanlarının az da olsa daha yüksek olduğu dikkati çekmektedir.

Bu durum, kendini gösterme ve iletişim konularında kadın öğretmenlerin daha rahat olmalarından kaynaklı olarak, olumsuzlukları daha kolay tolere edebilmelerinden kaynaklanmış olabilir.

Erkek öğretmenlerin ise iletişim konusunda daha kapalı oldukları ve yaptıkları iş konusundaki eleştirileri kadın öğretmenler kadar kolay tolere edemedikleri için daha fazla yıldırma yaşadıkları sonucuna varılabilir.

Tablo 7: Öğretmenlerin “Sosyal İlişkiler” Boyutuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Puanlarının Cinsiyete Göre Dağılımı

Maddeler	KADIN			ERKEK		
	N	\bar{x}	ss	N	\bar{x}	ss
11.İnsanların, Sizinle konuşmaktan kaçınması	201	1,5	1,0	181	1,6	0,9
12.Başkalarıyla görüşmenizin engellenmesi	201	1,3	0,7	181	1,4	0,6
13.Meslektaşlarınızın, Sizinle konuşmalarının engellenmesi	201	1,3	0,7	181	1,3	0,7
14.Size, yokmuşsunuz gibi davranılması	201	1,4	0,6	181	1,4	0,8
15.Yetkilerinizin zayıflatılmaya çalışılması	201	1,6	1,0	181	1,7	1,0
16.Bulduğunuz yerde dışlanmanız	201	1,3	0,7	181	1,3	0,7
17.Ortak davetlere çağırılmamanız	201	1,5	0,7	181	1,4	0,8

Tablo 7 incelendiğinde, kadın ve erkek öğretmenlerin sosyal ilişkiler boyutundaki görüşlerinin çok benzeştiği görülmektedir. Bu boyutta ortalamalar $\bar{X}=1,3$ ile $\bar{X}=1,7$ arasında değişmektedir. Bu sonuca bakarak, öğretmenlerin yüksek düzeyde olmasa da sosyal ilişkiler boyutunda yıldırma maruz kaldıkları çıkarımını yapabiliriz. Buna rağmen, erkek öğretmenlerin ortalama puanlarının az da olsa daha yüksek olduğu dikkatten kaçmamaktadır.

Bu boyuttaki puanların genel olarak düşük olması, hem kadın öğretmenlerin hem de erkek öğretmenlerin sosyal ilişkiler konusunda ciddi bir yıldırma durumu yaşamadıklarını düşündürmektedir.

Buna rağmen, bu boyutta hem kadın öğretmenlerde hem de erkek öğretmenlerde en yüksek puanı ($\bar{X}=1,6$) ve ($\bar{X}=1,7$) ile yetkilerin zayıflatılmaya çalışılması almıştır. Bunu, ortak davetlere çağırılmama ($\bar{X}=1,5$) ve ($\bar{X}=1,4$) izlemiştir.

Tablo 8: Öğretmenlerin “İtibara Saldırı” Boyutuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Puanlarının Cinsiyete Göre Dağılımı

Maddeler	KADIN			ERKEK		
	N	\bar{x}	ss	N	\bar{x}	ss
18.Arkanızdan kötü şeylerin konuşulması	201	1,4	0,6	181	1,3	0,7
19.Hakkınızda asılsız ihbar, dedikodu ve iftira çıkarılması	201	1,3	0,6	181	1,3	0,6
20.Psikiyatrik tedaviye ihtiyacınız varmış gibi davranılması	201	1,1	0,4	181	1,1	0,4
21. Politik ya da dini inançlarınızla alay edilmesi	201	1,2	0,4	181	1,2	0,4
22. Etnik kimliğinizle alay edilmesi	201	1,2	0,4	181	1,1	0,3
23. Arkanızdan alaylı bir şekilde bakılması	201	1,2	0,5	181	1,2	0,6
24. Özsaygınızı etkileyecek bir iş yapmaya zorlanma durumunuz	201	1,4	0,8	181	1,3	0,6
25. Çabalarınız ve başarınızın haksız bir şekilde değerlendirilmesi	201	1,9	0,9	181	1,8	1,0
26. Kararlarınızın sürekli sorgulanması	201	1,7	0,9	181	1,5	0,9

Tablo 8 incelendiğinde, öğretmenlerin itibara saldırı boyutunda cinsiyete göre belirgin farklılaşmanın görülmediği, buna rağmen kadın öğretmenlerin puanlarının biraz daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Bu durum bize, öğretmenlerin alay konusu olma, etnik kimlikle ilgili yorumlar duyma ve dedikodu malzemesi olarak kullanılma gibi durumlarda erkek öğretmenlerden daha hassas olduklarını, dolayısıyla daha fazla yıldırımaya maruz kaldıklarını göstermektedir.

Hem kadın öğretmenlerde, hem erkek öğretmenlerde en yüksek puanı ($\bar{X}=1,9$) ve ($\bar{X}=1,8$) ile “çabaların haksız bir şekilde değerlendirilmesi” almıştır. Bu durum bize,

öğretmenlerin genel olarak çalıştıkları okuldaki idarenin yeterince adil olmadığı görüşünde olduklarını göstermektedir.

Tablo 9: Öğretmenlerin “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum” Boyutuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Puanlarının Cinsiyete Göre Dağılımı

Maddeler	KADIN			ERKEK		
	N	\bar{x}	ss	N	\bar{x}	Ss
27. Size önemli görevlerin verilmemesi	201	1,5	0,8	181	1,6	0,8
28. Başarınızın olduğundan daha az gösterilmeye çalışılması	201	1,9	1,1	181	1,8	1,0
29. Başkalarının yapılan yanlışlardan sorumlu tutulmanız	201	1,6	0,9	181	1,4	0,8
30. Anlamsız işler yapmanızın istenmesi	201	1,7	1,0	181	1,6	0,9
31. Size, yeteneklerinizden daha düşük görevlerin verilmesi	201	1,6	1,0	181	1,7	0,9
32. Başarısız olmanız amacıyla sürekli yeni görevler verilmesi	201	1,2	0,6	181	1,3	0,7
33. Gözden düşmeniz için niteliğinizin dışında görevler verilmesi	201	1,2	0,7	181	1,3	0,6
34. Sınıfınıza ya da özel eşyanıza zarar verilmesi	201	1,3	0,7	181	1,3	0,6
35. Disiplin usullerinin aleyhinize kötüye kullanılması	201	1,3	0,8	181	1,3	0,7
36. Geçersiz nedenlerle uyarı alma durumunuz	201	1,5	0,9	181	1,3	0,8
37. Haksız yere işten uzaklaştırılma durumunuz	201	1,1	0,4	181	1,1	0,4
38. Çevrenizdeki kişiler tarafından hedef haline getirilme durumunuz	201	1,2	0,6	181	1,3	0,6
39. Sorumluluğunuzun artırılıp aynı anda yetkinizin azaltılması	201	1,3	0,8	181	1,4	0,8
40. Mesleki eğitim olanaklarından yararlanmanızın engellenmesi	201	1,3	0,8	181	1,4	0,8
41. Amirlerinize yakın olmakla suçlanmanız	201	1,4	0,7	181	1,4	0,8
42. Atama terfi ve idari işlerinizde engellerle karşılaşma durumunuz	201	1,5	1,0	181	1,6	1,1
43. Sizin olduğunuz işlerde, çalışmak istemeyenlerin olması	201	1,3	0,8	181	1,3	0,6
44. Okuldaki duyuru, çalışmalar veya etkinliklerden haberdar edilmemeniz	201	1,5	0,9	181	1,6	1,0

Tablo 9 incelendiğinde, öğretmenlerin yaşam kalitesi ve mesleki durum boyutundaki görüşlerinin benzeştiği görülmektedir.

En yüksek puanı hem kadın öğretmenlerde ($\bar{X}=1,9$) hem erkek öğretmenlerde ($\bar{X}=1,8$) “başarının olduğundan daha az gösterilmesi” almıştır. Bu bulgudan, öğretmenlerin çalıştıkları okullarda hak ettikleri takdiri göremedikleri ve bundan mutsuz oldukları sonucunu çıkarabiliriz.

Hem kadın öğretmenlerde hem de erkek öğretmenlerde en düşük puanı ise “haksız yere işten uzaklaştırılma” ($\bar{X}=1,1$) durumu almıştır. Bu bulgu ilköğretim öğretmenlerinin işten uzaklaştırılma durumlarıyla sık karşılaşmadıklarını doğrulamaktadır.

Öğretmenlerin cinsiyetleri ile yıldırma durumları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonuçları Tablo 10’ da verilmiştir.

Tablo 10: Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçlarının Dağılımı

CİNSİYET	N	\bar{x}	ss	Sd	t	P
Kendini Gösterme ve İletişim						
KADIN	201	1,74	,59	380	-0,94	,345
ERKEK	181	1,80	,52			
Sosyal İlişkiler						
KADIN	201	1,40	,48	380	-0,58	,561
ERKEK	181	1,43	,50			
İtibara Saldırı						
KADIN	201	1,37	,39	380	1,54	,084
ERKEK	181	1,30	,44			
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum						
KADIN	201	1,41	,51	380	-0,15	,876
ERKEK	181	1,42	,46			

Tablo 10’da görüldüğü gibi, kadın öğretmenlerin yıldırma durumları, kendini gösterme ve iletişim alt boyutuna ilişkin ortalama puanı ($\bar{X}=1,74$) iken erkek öğretmenlerin ortalama puanı ($\bar{X}=1,80$)’dir. Yapılan t-testi analizi sonucunda,

öğretmenlerin “kendini gösterme ve iletişim” boyutuna ilişkin görüşlerinin cinsiyete göre anlamlı bir şekilde değişmediği ($t= 0,94, p >0,05$) saptanmıştır.

Kadın öğretmenlerin yıldırma durumları sosyal ilişkiler alt boyutuna ilişkin ortalama puanı ($\bar{X} =1,40$) iken erkek öğretmenlerin ortalama puanı ($\bar{X} =1,43$)’tür. Yapılan t-testi analizi sonucunda, öğretmenlerin yıldırma durumları, kendini gösterme ve iletişim alt boyutunun ($t= 0,58, p>0,05$) cinsiyete göre anlamlı bir şekilde değişmediği saptanmıştır.

Kadın öğretmenlerin yıldırma durumları, itibara saldırı alt boyutuna ilişkin ortalama puanı ($\bar{X} =1,37$) iken erkek öğretmenlerin ortalama puanı ($\bar{X} =1,30$)’dur. Yapılan t-testi analizi sonucunda, öğretmenlerin “itibara saldırı” alt boyutuna ilişkin görüşlerinin, cinsiyete göre anlamlı bir şekilde değişmediği ($t= 1,54, p>0,05$) saptanmıştır.

Kadın öğretmenlerin yıldırma durumları, yaşam kalitesi ve mesleki durum alt boyutuna ilişkin ortalama puanı ($\bar{X} =1,41$) iken, erkek öğretmenlerin ortalama puanı ($\bar{X} =1,42$)’dir. Yapılan t-testi analizi sonucunda, öğretmenlerin, “kendini gösterme ve iletişim” boyutuna ilişkin görüşlerinin ($t= -0,15, p >0,05$) cinsiyete göre anlamlı bir şekilde değişmediği saptanmıştır.

IV.3. Kadro Durumuna İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma durumlarının kadro durumuna göre ortalama puanlarının anlamlı bir fark gösterip göstermediğini incelemek için öğretmenler; kadrolu ve sözleşmeli başlıkları altında ikiye ayrılarak frekans ve yüzde dağılımları biçiminde sunulmuştur.

Tablo 11: Öğretmenlerin “Kendini Gösterme ve İletişim” Boyutuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Puanlarının Kadro Durumuna Göre Dağılımı

Maddeler	KADROLU			SÖZLEŞMELİ		
	N	\bar{x}	ss	N	\bar{x}	ss
1. Kendinizi mesleki açıdan gösterme olanağınızın kısıtlanması	288	1,9	1,0	94	2,8	1,0
2. Sizinle yüksek ses tonuyla konuşulması	288	1,8	0,9	94	2,2	1,1
3. İşinizle ilgili sürekli olumsuz eleştiriler yapılması	288	1,6	0,8	94	2,5	1,1
4. Özel yaşamınızın sürekli eleştirilmesi	288	1,3	0,7	94	1,7	1,0
5. Telefonla rahatsız edilme durumunuz	288	1,4	0,7	94	1,7	0,9
6. Bakışlarla ilişkinizin reddedilmesi	288	1,4	0,7	94	1,4	0,7
7. Yalancı olduğunuzun ima edilmesi	288	1,2	0,6	94	1,2	0,6
8. Yaptığınız işin takdir edilmemesi ve olumlu olarak değerlendirilmemesi	288	1,9	1,0	94	2,6	1,2
9. Verilen işler için yeterli zaman verilmemesi	288	1,8	0,9	94	2,6	1,2
10. İş yükünüzün sürekli olarak artırılması	288	2,0	1,1	94	3,0	1,3

Tablo 11 incelendiğinde, öğretmenlerin kendini gösterme ve iletişim boyutuna ilişkin görüşlerinde sözleşmeli öğretmenlerin ortalama puanlarının; kadrolu öğretmenlerin ortalama puanlarından daha yüksek olduğu görülmektedir.

Sözleşmeli öğretmenlerin ortalama puanlarının daha yüksek olması, “kendilerini mesleki açıdan gösterme olanaklarının kısıtlandığı”, “sürekli eleştiriler aldıkları” ve “yaptıkları işlerin takdir edilmediği” konusunda, kadrolu öğretmenlere göre daha fazla olumsuzluk yaşadıklarını gösterir. Bu bulgu, sözleşmeli öğretmenlerin, kadrolu öğretmenlere göre daha fazla yıldırma yaşadıkları biçiminde yorumlanabilir. Sözleşmeli öğretmenlerin daha fazla yıldırma maruz kalmaları, kendilerine yöneltilen haklı ya da haksız eleştirilere, konumları sebebiyle genellikle cevap veremiyor olmaları gösterilebilir.

Bununla beraber, hem kadrolu öğretmenlerin ($\bar{X}=1,9$) hem de sözleşmeli öğretmenlerin ($\bar{X}=2,8$) en çok şikayetçi oldukları konunun “kendilerini mesleki açıdan

gösterme olanaklarının kısıtlanması” ve “iş yüklerinin sürekli artırılması” ($\bar{X}=2,0$), ($\bar{X}=3,0$) olduğu saptanmıştır.

Tablo 12: Öğretmenlerin “Sosyal İlişkiler” Boyutuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Puanlarının Kadro Durumuna Göre Dağılımı

Maddeler	KADROLU			SÖZLEŞMELİ		
	N	\bar{x}	ss	N	\bar{x}	ss
11. İnsanların, Sizinle konuşmaktan kaçınması	288	1,4	0,7	94	2,0	1,1
12. Başkalarıyla görüşmenizin engellenmesi	288	1,3	0,6	94	1,5	0,9
13. Meslektaşlarınızın, Sizinle konuşmalarının engellenmesi	288	1,3	0,6	94	1,4	0,9
14. Size, yokmuşsunuz gibi davranılması	288	1,4	0,7	94	1,3	0,7
15. Yetkilerinizin zayıflatılmaya çalışılması	288	1,5	0,9	94	1,9	1,0
16. Bulduğunuz yerde dışlanmanız	288	1,3	0,7	94	1,3	0,5
17. Ortak davetlere çağırılmamanız	288	1,5	0,8	94	1,4	0,6

Tablo 12 incelendiğinde, öğretmenlerin sosyal ilişkiler boyutuna ilişkin görüşlerinde, sözleşmeli öğretmenlerin ortalama puanlarının; kadrolu öğretmenlerin ortalama puanlarından daha yüksek olduğu görülmektedir.

Bu boyutta kadrolu öğretmenlerin ortalama puanları ($\bar{X}=1,3$) ile ($\bar{X}=1,5$) arasında değişirken, sözleşmeli öğretmenlerin ortalama puanlarının ($\bar{X}=1,3$) ile ($\bar{X}=2,0$) arasında değiştiği gözlenmektedir. Buna göre öğretmenlerin genel olarak sosyal ilişkiler boyutunda belli bir seviyede yıldırıma maruz kalmakla beraber, sözleşmeli öğretmenlerin yıldırılma düzeyi ciddi bir şekilde farklılaşma göstermektedir.

Sözleşmeli öğretmenlerin özellikle, “ortamda kendileri yokmuş gibi davranılması”, “insanların kendileriyle konuşmaktan kaçınmaları”, “buldukları yerde dışlanmaları” ve “ortak davetlere çağırılmamaları” gibi durumlardan, kadrolu öğretmenlere göre daha fazla yıldırıma maruz kaldıklarını göstermektedir.

Kadrolu öğretmenlerin bu tür maddelerden daha düşük puan almalarına bakarak, bu öğretmenlerin sosyal ilişkiler boyutunda pek fazla yıldırma maruz kalmadıklarını söyleyebiliriz.

Buna sebep olarak; kadrolu öğretmenlerin sürekli bir istihdam edilmelerinden dolayı insanların onlarla aralarını bozmaktan çekinmeleri; sözleşmeli öğretmenlere ise “geçici” gözüyle bakmaları sebebiyle onlarla ilişkilerine gereken önemi vermemeleri gösterilebilir.

Tablo 13: Öğretmenlerin “İtibara Saldırı” Boyutuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Puanlarının Kadro Durumuna Göre Dağılımı

Maddeler	KADROLU			SÖZLEŞMELİ		
	N	\bar{x}	ss	N	\bar{x}	ss
18. Arkanızdan kötü şeylerin konuşulması	288	1,4	0,6	94	1,4	0,7
19. Hakkınızda asılsız ihbar, dedikodu ve iftira çıkarılması	288	1,3	0,6	94	1,3	0,5
20. Psikiyatrik tedaviye ihtiyacınız varmış gibi davranılması	288	1,1	0,4	94	1,1	0,4
21. Politik ya da dini inançlarınızla alay edilmesi	288	1,2	0,5	94	1,1	0,4
22. Etnik kimliğinizle alay edilmesi	288	1,1	0,3	94	1,1	0,3
23. Arkanızdan alaylı bir şekilde bakılması	288	1,2	0,5	94	1,2	0,5
24. Özsaygınızı etkileyecek bir iş yapmaya zorlanma durumunuz	288	1,3	0,7	94	1,4	0,9
25. Çabalarınız ve başarınızın haksız bir şekilde değerlendirilmesi	288	1,8	0,9	94	1,9	1,1
26. Kararlarınızın sürekli sorgulanması	288	1,5	0,9	94	1,8	1,0

Tablo 13 incelendiğinde, öğretmenlerin itibara saldırı boyutuna belirttiği görüşlerin benzeştiği görülmektedir. Bu boyutta öğretmenlerin, diğer boyutlara oranla daha az yıldırma maruz kaldıkları söylenebilir. Bu boyutta ortalamalar kadrolu öğretmenlerde $\bar{X} = 1,1$ ile $\bar{X} = 1,8$; sözleşmeli öğretmenlerde ise $\bar{X} = 1,1$ ile $\bar{X} = 1,9$ arasında değişmektedir. Bu boyutta en fazla itibara saldırının, çaba ve başarıların haksız bir şekilde

değerlendirilmesi ($\bar{X} = 1,8$) ve ($\bar{X} = 1,9$) konusunda yaşandığı anlaşılmaktadır. Bunu kararların sürekli sorgulanması ($\bar{X} = 1,5$) ve ($\bar{X} = 1,8$) konularında yaşadıkları yıldırma durumları izlemiştir. Genelde en yüksek ortalamaların ayrımcılıkla ilgili maddelerde olması dikkati çekmektedir. Buna dayanarak, öğretmenlerin çalışmaları konusunda yeterli değer verilmeme gibi çok açık olmayan, kişiliğe doğrudan saldırıyla bağlantılı olmayan yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları söylenebilir.

En düşük ortalamaları ise psikiyatrik tedaviye ihtiyaç varmış gibi davranılması ($\bar{X} = 1,1$) ve etnik kimlikle alay edilmesi ($\bar{X} = 1,1$) izlemiştir. Bu bulgulardan hareketle, daha ağır ve açık gibi kabul edilebilecek aşağılama ve kişilik onuruna saldırma gibi yıldırma davranışlarının görece daha az yaşandığı ileri sürülebilir. Toplumda onur, şeref gibi ahlaki konulara aşırı duyarlı olunmasının, böyle bir kültürel yaşamının yaygın olmasının, bu durumda etkisi olmuş olabilir.

Diğer boyutlar da göz önünde bulundurulduğunda, bu maddelerin genelde en çok puan alan madde olduğu dikkat çekmektedir.

Tablo 14: Öğretmenlerin “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum” Boyutuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Puanlarının Kadro Durumuna Göre Dağılımı

Maddeler	KADROLU			SÖZLEŞMELİ		
	N	\bar{x}	ss	N	\bar{x}	ss
27. Size önemli görevlerin verilmemesi	288	1,5	0,8	94	1,5	0,7
28. Başarınızın olduğundan daha az gösterilmeye çalışılması	288	1,8	1,0	94	1,9	1,0
29. Başkalarınca yapılan yanlışlardan sorumlu tutulmanız	288	1,5	0,8	94	1,6	0,9
30. Anlamsız işler yapmanızın istenmesi	288	1,6	1,0	94	1,7	1,0
31. Size, yeteneklerinizden daha düşük görevlerin verilmesi	288	1,6	0,9	94	1,7	1,0
32. Başarısız olmanız amacıyla sürekli yeni görevler verilmesi	288	1,2	0,6	94	1,3	0,7

Tablo 14 devamı

33. Gözden düşmeniz için niteliğinizin dışında görevler verilmesi	288	1,2	0,6	94	1,4	0,8
34. Sınıfınıza ya da özel eşyanıza zarar verilmesi	288	1,3	0,7	94	1,4	0,7
35. Disiplin usullerinin aleyhinize kötüye kullanılması	288	1,3	0,7	94	1,3	0,8
36. Geçersiz nedenlerle uyarı alma durumunuz	288	1,4	0,9	94	1,4	0,8
37. Haksız yere işten uzaklaştırılma durumunuz	288	1,1	0,4	94	1,1	0,5
38. Çevrenizdeki kişiler tarafından hedef haline getirilme durumunuz	288	1,2	0,6	94	1,3	0,7
39. Sorumluluğunuzun artırılıp aynı anda yetkinizin azaltılması	288	1,3	0,7	94	1,4	0,9
40. Mesleki eğitim olanaklarından yaralanmanızın engellenmesi	288	1,3	0,7	94	1,4	0,9
41. Amirlerinize yakın olmakla suçlanmanız	288	1,4	0,7	94	1,4	0,8
42. Atama terfi ve idari işlerinizde engellerle karşılaşma durumunuz	288	1,5	1,0	94	1,7	1,1
43. Sizin olduğunuz işlerde, çalışmak istemeyenlerin olması	288	1,3	0,6	94	1,4	0,9
44. Okuldaki duyuru, çalışmalar veya etkinliklerden haberdar edilmemeniz	288	1,5	0,9	94	1,7	1,0

Tablo 14 incelendiğinde, öğretmenleri yaşam kalitesi ve mesleki durum boyutuna dair görüşlerinin genel olarak paralellik taşımaya rağmen, sözleşmeli öğretmenlerin ortalama puanlarının biraz daha fazla olduğu görülmektedir.

Yaşam kalitesi ve mesleki durum boyutuna ilişkin sonuçlarda sözleşmeli öğretmenlerin daha fazla puan almaları, bu öğretmenlerin özellikle “Yaşam Kalitesi” boyutunda sıkıntılar yaşadıkları yönündeki zaten bilinen gerçeğin bir nevi sağlaması olmuştur. Kadrolu öğretmenler ise yaşam kalitesi ve mesleki durum boyutunda daha az yıldırma davranışına maruz kalmaktadırlar. Bu durumun altında yatan en önemli sebebin; iş garantisi sayesinde hayatta daha güvenli duruyor olmaları olduğu ileri sürülebilir.

Yaşam kalitesi ve mesleki durum boyutundaki ortalamaların ($\bar{X} = 1,1$) ile ($\bar{X} = 1,9$) arasında değiştiği görülmektedir. Bu boyutta öğretmenlerin en fazla, başarının olduğundan daha az gösterilmeye çalışılmasından ($\bar{X} = 1,8$) ve ($\bar{X} = 1,9$) şikayetçi oldukları söylenebilir. Bunu yeteneklerinden daha düşük görev verilmesi ($\bar{X} = 1,6$) ve (\bar{X}

= 1,7) izlemiştir. Öğretmenlerin en az düzeyde yaşadıkları yıldırma durumları ise haksız yere işten uzaklaştırmadır ($\bar{X} = 1,1$).

Öğretmenlerin kadro durumları ile yıldırma durumları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonuçları Tablo 15' de verilmiştir.

Tablo 15: Kadro Durumuna Göre T-Testi Sonuçları

KADRO	N	\bar{x}	ss	Sd	t	P
Kendini Gösterme ve İletişim						
Kadro	288	1,63	,47	380	-9,0	,00
Sözleşmeli	94	2,18	,59			
Sosyal İlişkiler						
Kadro	288	1,38	,46	380	-9,0	,004
Sözleşmeli	94	1,55	,56			
İtibara Saldırı						
Kadro	288	1,33	,41	380	,58	,565
Sözleşmeli	94	1,36	,44			
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum						
Kadro	288	1,39	,46	380	-0,91	0,360
Sözleşmeli	94	1,49	,54			

Tablo 15'de görüldüğü gibi, kadrolu öğretmenlerin yıldırma durumları, kendini gösterme ve iletişim alt boyutuna ilişkin ortalama puanı ($\bar{X}=1,63$) iken sözleşmeli öğretmenlerin ortalama puanı ($\bar{X}=2,18$)'dir. Yapılan t-testi analizi sonucunda, öğretmenlerin yıldırma durumları, kendini gösterme ve iletişim alt boyutunun ($t= -9,0$, $p >0,05$) kadro durumuna göre anlamlı bir şekilde değişmediği saptanmıştır.

Kadrolu öğretmenlerin yıldırma durumları, sosyal ilişkiler alt boyutuna ilişkin ortalama puanı ($\bar{X}=1,38$) iken sözleşmeli öğretmenlerin ortalama puanı ($\bar{X}=1,55$)'dir. Yapılan t-testi analizi sonucunda, öğretmenlerin yıldırma durumları, sosyal ilişkiler alt

boyutunun ($t= -9,0$, $p >0,05$) kadro durumuna göre anlamlı bir şekilde değişmediği saptanmıştır.

Kadrolu öğretmenlerin yıldırma durumları, itibara saldırı alt boyutuna ilişkin ortalama puanı ($\bar{X}=1,33$) iken sözleşmeli öğretmenlerin ortalama puanı ($\bar{X}=1,36$)'dır. Yapılan t-testi analizi sonucunda, öğretmenlerin yıldırma durumları, itibara saldırı alt boyutunun

($t= 0,58$, $p >0,05$) kadro durumuna göre anlamlı bir şekilde değişmediği saptanmıştır.

Kadrolu öğretmenlerin yıldırma durumları, yaşam kalitesi ve mesleki durum alt boyutuna ilişkin ortalama puanı ($\bar{X}=1,39$) iken sözleşmeli öğretmenlerin ortalama puanı ($\bar{X}=1,49$)'dur. Yapılan t-testi analizi sonucunda, öğretmenlerin yıldırma durumları, yaşam kalitesi ve mesleki durum alt boyutunun ($t= -0,91$, $p >0,05$) kadro durumuna göre anlamlı bir şekilde değişmediği saptanmıştır.

IV.4.Kademe Durumuna İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma durumlarının kademeye göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini incelemek için öğretmenler; I. Kademe ve II. Kademe olmak üzere ikiye ayrılarak ele alınmıştır.

Tablo 16: Öğretmenlerin “Kendini Gösterme ve İletişim” Boyutuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Puanlarının Kademeye Göre Dağılımı

Maddeler	I. KADEME			II. KADEME		
	N	\bar{x}	ss	N	\bar{x}	ss
1. Kendinizi mesleki açıdan gösterme olanağınızın kısıtlanması	157	2,3	1,1	225	2,0	1,0
2. Sizinle yüksek ses tonuyla konuşulması	157	1,9	0,9	225	1,9	1,0
3. İşinizle ilgili sürekli olumsuz eleştiriler yapılması	157	1,9	1,0	225	1,8	1,0

Tablo 16 devamı

4. Özel yaşamınızın sürekli eleştirilmesi	157	1,4	0,8	225	1,4	0,7
5. Telefonla rahatsız edilme durumunuz	157	1,4	0,7	225	1,5	0,8
6. Bakışlarla ilişkinizin reddedilmesi	157	1,4	0,6	225	1,4	0,7
7. Yalancı olduğunuzun ima edilmesi	157	1,2	0,5	225	1,3	0,6
8. Yaptığınız işin takdir edilmemesi ve olumlu olarak değerlendirilmemesi	157	2,1	1,1	225	2,0	1,1
9. Verilen işler için yeterli zaman verilmemesi	157	2,2	1,1	225	1,9	0,9
10. İş yükünüzün sürekli olarak artırılması	157	2,4	1,2	225	2,2	1,2

Tablo 16 incelendiğinde, öğretmenlerin kendini gösterme ve iletişim boyutuna ilişkin görüşlerinde, I. kademe öğretmenlerinin ortalama puanlarının, II. kademe öğretmenlerinin ortalama puanlarından daha yüksek olduğu görülmektedir. I. kademe öğretmenlerinin ortalama puanlarının daha yüksek çıkması, bu öğretmenlerin, kendini gösterme ve iletişim konusunda II. Kademe öğretmenlerinden daha fazla sorun yaşadıkları veya bu konuda daha fazla duyarlı oldukları biçiminde yorumlanabilir.

Hem I. kademe öğretmenlerinin ($\bar{X}=2,3$) hem de II. kademe öğretmenlerinin ($\bar{X}=2,0$) en çok şikayetçi oldukları konunun, “kendilerini mesleki açıdan gösterme olanaklarının kısıtlanması” ve “iş yüklerinin sürekli artırılması” ($\bar{X}=2,4$) ve ($\bar{X}=2,2$) olduğu saptanmıştır.

Tablo 17: Öğretmenlerin “Sosyal İlişkiler” Boyutuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Puanlarının Kademeye Göre Dağılımı

Maddeler	I. KADEME			II. KADEME		
	N	\bar{x}	ss	N	\bar{x}	Ss
11. İnsanların, Sizinle konuşmaktan kaçınması	157	1,6	0,8	225	1,6	0,9
12. Başkalarıyla görüşmenizin engellenmesi	157	1,3	0,6	225	1,3	0,8
13. Meslektaşlarınızın, Sizinle konuşmalarının engellenmesi	157	1,2	0,6	225	1,4	0,8
14. Size, yokmuşsunuz gibi davranılması	157	1,4	0,8	225	1,4	0,7
15. Yetkilerinizin zayıflatılmaya çalışılması	157	1,6	0,9	225	1,6	1,0
16. Bulduğunuz yerde dışlanmanız	157	1,3	0,7	225	1,2	0,6
17. Ortak davetlere çağırılmamanız	157	1,5	0,8	225	1,5	0,7

Tablo 17 incelendiğinde, öğretmenlerin sosyal ilişkiler boyutuna ilişkin görüşlerinde I. kademe öğretmenlerinin ortalama puanları ile II. kademe öğretmenlerinin ortalama puanlarının çok benzeştiği görülmektedir. Bu durumda, ilköğretim öğretmenlerinin sosyal ilişkiler konusunda yaşadıkları yıldırma durumlarının düzeyinin benzeştiği söylenebilir.

Hem I. kademe öğretmenlerinde hem de II. kademe öğretmenlerinde en yüksek puanı ($\bar{X} = 1,6$) “insanların sizinle konuşmaktan kaçınması” ve “yetkilerinizin zayıflatılmaya çalışılması” ($\bar{X} = 1,6$) almıştır.

Tablo 18: Öğretmenlerin “İtibara Saldırı” Boyutuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Puanlarının Kademeye Göre Dağılımı

Maddeler	I. KADEME			II. KADEME		
	N	\bar{x}	ss	N	\bar{x}	Ss
18. Arkanızdan kötü şeylerin konuşulması	157	1,4	0,7	225	1,4	0,6
19. Hakkınızda asılsız ihbar, dedikodu ve iftira çıkarılması	157	1,4	0,7	225	1,3	0,5
20. Psikiyatrik tedaviye ihtiyacınız varmış gibi davranılması	157	1,2	0,5	225	1,1	0,3
21. Politik ya da dini inançlarınızla alay edilmesi	157	1,2	0,5	225	1,2	0,4
22. Etnik kimliğinizle alay edilmesi	157	1,1	0,3	225	1,1	0,4
23. Arkanızdan alaylı bir şekilde bakılması	157	1,2	0,6	225	1,2	0,5
24.Özsaygınızı etkileyecek bir iş yapmaya zorlanma durumunuz	157	1,3	0,5	225	1,4	0,8
26. Çabalarınız ve başarınızın haksız bir şekilde değerlendirilmesi	157	1,8	0,9	225	1,8	1,0
26. Kararlarınızın sürekli sorgulanması	157	1,6	0,9	225	1,6	0,9

Tablo 18 incelendiğinde, itibara saldırı boyutunda öğretmenlerin, diğer boyutlara oranla daha az yıldırma maruz kaldıkları söylenebilir. Bu boyutta ortalamalar ($\bar{X} = 1,1$) ile ($\bar{X} = 1,8$) arasında değişmektedir. Öğretmenlerin itibara saldırı konusunda, diğer boyutlara göre daha az yıldırma maruz kaldıkları söylenebilir. Bu boyutta en fazla

itibara saldırının, “çaba ve başarıların haksız bir şekilde değerlendirilmesi” ($\bar{X} = 1,8$) konusunda yaşandığı anlaşılmaktadır. Bu durum bize, ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin genel olarak idarenin kendilerince yeterince adil davranmadıkları düşüncesinde olduklarını gösterebilir.

Bunu, “kararların sürekli sorgulanması” ($\bar{X} = 1,6$) konusunda yaşadıkları yıldırma durumları izlemiştir. Genelde en yüksek ortalamaların ayrımcılıkla ilgili maddelerde olması dikkati çekmektedir.

En düşük ortalamaların ise “psikiyatrik tedaviye ihtiyaç varmış gibi davranılması” ($\bar{X} = 1,1$), “etnik kimlikle alay edilmesi” ($\bar{X} = 1,1$), izlemiştir. Bu bulgulardan yola çıkarak, aşağılama ve kişilik onuruna saldırma gibi yıldırma davranışlarının pek yaşanmadığı ileri sürülebilir.

Öğretmenlerin itibara saldırı boyutuna ilişkin görüşlerinde I. kademe öğretmenlerinin ortalama puanları ile II. kademe öğretmenlerinin ortalama puanlarının genelde benzeştiği görülmektedir. Bu durumda, ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma durumlarının, itibara saldırı boyutunda kademeye göre önemli bir fark göstermediği söylenebilir.

Tablo 19: Öğretmenlerin “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum” Boyutuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Puanlarının Kademeye Göre Dağılımı

Maddeler	I. KADEME			II. KADEME		
	N	\bar{x}	ss	N	\bar{x}	ss
27. Size önemli görevlerin verilmemesi	157	1,6	0,9	225	1,4	0,8
28. Başarınızın olduğundan daha az gösterilmeye çalışılması	157	1,9	1,1	225	1,8	1,0
29. Başkalarınca yapılan yanlışlardan sorumlu tutulmanız	157	1,5	0,8	225	1,5	0,9
30. Anlamsız işler yapmanızın istenmesi	157	1,6	0,9	225	1,7	1,0
31. Size, yeteneklerinizden daha düşük görevlerin verilmesi	157	1,6	1,0	225	1,7	0,9

Tablo 19 devamı

32. Başarısız olmanız amacıyla sürekli yeni görevler verilmesi	157	1,3	0,7	225	1,2	0,6
33. Gözden düşmeniz için niteliğinizin dışında görevler verilmesi	157	1,3	0,6	225	1,2	0,7
34. Sınıfınıza ya da özel eşyanıza zarar verilmesi	157	1,3	0,6	225	1,3	0,7
35. Disiplin usullerinin aleyhinize kötüye kullanılması	157	1,3	0,7	225	1,3	0,8
36. Geçersiz nedenlerle uyarı alma durumunuz	157	1,4	0,9	225	1,4	0,8
37. Haksız yere işten uzaklaştırılma durumunuz	157	1,1	0,4	225	1,1	0,4
38. Çevrenizdeki kişiler tarafından hedef haline getirilme durumunuz	157	1,2	0,6	225	1,3	0,6
39. Sorumluluğunuzun artırılıp aynı anda yetkinizin azaltılması	157	1,4	0,8	225	1,4	0,8
40. Mesleki eğitim olanaklarından yararlanmanızın engellenmesi	157	1,5	0,9	225	1,3	0,7
41. Amirlerinize yakın olmakla suçlanmanız	157	1,4	0,7	225	1,4	0,8
42. Atama terfi ve idari işlerinizde engellerle karşılaşma durumunuz	157	1,6	1,1	225	1,5	1,0
43. Sizin olduğunuz işlerde, çalışmak istemeyenlerin olması	157	1,4	0,8	225	1,3	0,6
44. Okuldaki duyuru, çalışmalar veya etkinliklerden haberdar edilmemeniz	157	1,7	1,0	225	1,5	0,8

Tablo 19 incelendiğinde “yaşam kalitesi ve mesleki durum” boyutundaki ortalamaların, I. kademe öğretmenlerinde ($\bar{X} = 1,1$) ile ($\bar{X} = 1,9$); II. kademe öğretmenlerinde ise ($\bar{X} = 1,1$) ile ($\bar{X} = 1,8$) arasında değiştiği görülmektedir. Bu boyutta öğretmenlerin en fazla, “başarının olduğundan daha az gösterilmeye çalışılmasından” ($\bar{X} = 1,9$) ve ($\bar{X} = 1,8$) şikayetçi oldukları söylenebilir. Bunu “yeteneklerinden daha düşük görev verilmesi” ($\bar{X} = 1,6$) ve ($\bar{X} = 1,7$) izlemiştir. Öğretmenlerin enaz düzeyde yaşadıkları yıldırma durumları ise haksız yere işten uzaklaştırmadır ($\bar{X} = 1,1$). Buna neden olarak, öğretmenlikte yasalarla belirlenmiş çeşitli suç halleri olmadığı sürece keyfi veya kişisel gerekçelerle işten uzaklaştırılmanın olmamasıdır.

Genel olarak değerlendirildiğinde, I. kademe ve II. kademe öğretmenlerinin ortalama puanlarının ya çok benzeşmekte olduğunu ya da çok az farkla I. kademe öğretmenlerinin daha yüksek puan aldıklarını söyleyebiliriz.

Yani, ilköğretim öğretmenlerinin okullarda yaşadıkları yıldırma durumlarının, I. kademe ya da II. kademe öğretmeni olmalarına göre çok fazla değişmediği sonucuna varabiliriz.

Öğretmenlerin kademe durumları ile yıldırma durumları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonuçları Tablo 20’ de verilmiştir.

Tablo 20: Kademe Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

KADEME	N	\bar{x}	ss	Sd	t	P
Kendini Gösterme ve İletişim						
I.Kademe	157	1,81	,53	380	1,35	,176
II. Kademe	225	1,73	,57			
Sosyal İlişkiler						
I.Kademe	157	1,42	,49	380	—	,922
II. Kademe	225	1,42	,49			
İtibara Saldırı						
I.Kademe	157	1,35	,43	380	,54	,585
II. Kademe	225	1,33	,41			
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum						
I.Kademe	157	1,44	,52	380	,72	0,468
II. Kademe	225	1,40	,46			

I. kademe öğretmenlerinin yıldırma durumları, kendini gösterme ve iletişim alt boyutuna ilişkin ortalama puanı ($\bar{X}=1,81$) iken II. kademe öğretmenlerin ortalama puanı ($\bar{X}=1,73$)’tür. Yapılan t-testi analizi sonucunda, öğretmenlerin yıldırma durumları, kendini gösterme ve iletişim alt boyutunun ($t= 1,35$, $p >.05$) kademe durumuna göre anlamlı bir şekilde değişmediği saptanmıştır.

I. kademe öğretmenlerinin yıldırma durumları, sosyal ilişkiler alt boyutuna ilişkin ortalama puanı ($\bar{X}=1,42$) iken II. kademe öğretmenlerin ortalama puanı da ($\bar{X}=1,42$)'dir. Yapılan t-testi analizi sonucunda, öğretmenlerin yıldırma durumları, sosyal ilişkiler alt boyutunun ($t= -0,98, p >.05$) kademe durumuna göre anlamlı bir şekilde değişmediği saptanmıştır.

I. kademe öğretmenlerinin yıldırma durumları, itibara saldırı alt boyutuna ilişkin ortalama puanı ($\bar{X}=1,33$) iken II. kademe öğretmenlerin ortalama puanı ($\bar{X}=1,35$)'dir. Yapılan t-testi analizi sonucunda, öğretmenlerin yıldırma durumları, itibara saldırı alt boyutunun ($t= 0.54, p >.05$) kademe durumuna göre anlamlı bir şekilde değişmediği saptanmıştır.

I. kademe öğretmenlerinin yıldırma durumları, yaşam kalitesi ve mesleki durum alt boyutuna ilişkin ortalama puanı ($\bar{X}=1,44$) iken II. kademe öğretmenlerin ortalama puanı ($\bar{X}=1,40$)'dir. Yapılan t-testi analizi sonucunda, öğretmenlerin yıldırma durumları, yaşam kalitesi ve mesleki durum alt boyutunun ($t= 0,72, p >.05$) kadro durumuna göre anlamlı bir şekilde değişmediği saptanmıştır.

IV.5. Branş Durumuna İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma durumlarının branşlarına göre ortalama puanlarının anlamlı bir fark gösterip göstermediğini incelemek için öğretmenler; sınıf, sayısal, sözel ve kültür başlıkları altında dört branşa ayrılarak frekans ve yüzde dağılımları yapılmış ve sonuçlar aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Tablo 21: Öğretmenlerin “Kendini Gösterme ve İletişim” Boyutuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Puanlarının Branşa Göre Dağılımı

Maddeler	SINIF			SAYISAL			SÖZEL			KÜLTÜR		
	N	\bar{x}	ss	N	\bar{x}	ss	N	\bar{x}	ss	N	\bar{x}	ss
1. Kendinizi mesleki açıdan gösterme olanağınızın kısıtlanması	111	2,3	1,0	99	2,2	1,1	56	1,9	1,1	116	2,1	1,0
2. Sizinle yüksek ses tonuyla konuşulması	111	1,9	0,9	99	2,0	1,1	56	1,9	1,2	116	1,8	0,9
3. İşinizle ilgili sürekli olumsuz eleştiriler yapılması	111	1,8	1,0	99	1,9	0,9	56	1,8	1,2	116	1,8	0,8
4. Özel yaşamınızın sürekli eleştirilmesi	111	1,5	0,9	99	1,5	0,7	56	1,3	0,7	116	1,3	0,7
5. Telefonla rahatsız edilme durumunuz	111	1,7	0,7	99	1,4	0,7	56	1,3	0,6	116	1,4	0,8
6. Bakışlarla ilişkinizin reddedilmesi	111	1,4	0,7	99	1,5	0,7	56	1,4	0,8	116	1,3	0,6
7. Yalancı olduğunuzun ima edilmesi	111	1,2	0,6	99	1,2	0,5	56	1,3	0,6	116	1,3	0,6
8. Yaptığınız işin takdir edilmemesi ve olumlu olarak değerlendirilmemesi	111	2,2	1,1	99	2,2	1,1	56	1,9	1,3	116	2,0	0,9
9. Verilen işler için yeterli zaman verilmemesi	111	2,0	1,0	99	2,2	1,2	56	1,6	0,8	116	2,1	0,9
10. İş yükünüzün sürekli olarak artırılması	111	2,3	1,3	99	2,4	1,3	56	1,6	1,0	116	2,4	1,2

Tablo 21 incelendiğinde ortalamaların ($\bar{X} = 1,2$) ile ($\bar{X} = 2,3$) arasında değiştiği görülmektedir. Öğretmenlerin en fazla yıldırma maruz kaldıkları konular; “iş yükünün sürekli artırılması” ($\bar{X} = 2,3$) ve “kendini mesleki açıdan gösterme fırsatının verilmemesi” ($\bar{X} = 2,3$) olmuştur.

“Yalancı olmakla itham edilme” ($\bar{X} = 1,2$) ve “özel yaşamın eleştirilmesi” ($\bar{X} = 1,3$) durumlarında ise görece daha az yıldırma yaşandığı görülmektedir. Buna sebep

olarak toplumun mahremiyete saygı ve iftiradan uzak kalma gibi durumlar konusunda hassas olması etkili olmuş olabilir.

Öğretmenlerin kendini gösterme ve iletişim boyutunda belirttiği görüşlerin genel olarak benzeştiği, ancak özellikle sözel branşındaki öğretmenlerin diğer branşlardan daha düşük olduğu dikkat çekmektedir. Bu durum, sözel branş öğretmenlerinin, alanları gereği sözel ifadeye yatkın olmalarından dolayı iletişim boyutunda görece daha az yıldırma yaşamalarını sağlamış olabilir.

Tablo 22: Öğretmenlerin “Sosyal İlişkiler” Boyutuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Puanlarının Branşa Göre Dağılımı

Maddeler	SINIF			SAYISAL			SÖZEL			KÜLTÜR		
	N	\bar{x}	ss	N	\bar{x}	ss	N	\bar{x}	ss	N	\bar{x}	ss
11. İnsanların, Sizinle konuşmaktan kaçınması	111	1,5	0,9	99	1,8	1,0	56	1,4	0,9	116	1,5	0,8
12. Başkalarıyla görüşmenizin engellenmesi	111	1,4	0,6	99	1,5	0,7	56	1,3	1,0	116	1,2	0,5
13. Meslektaşlarınızın, Sizinle konuşmalarının engellenmesi	111	1,3	0,5	99	1,5	0,8	56	1,5	1,1	116	1,1	0,4
14. Size, yokmuşsunuz gibi davranılması	111	1,4	0,7	99	1,5	0,9	56	1,4	0,7	116	0,5	1,6
15. Yetkilerinizin zayıflatılmaya çalışılması	111	1,6	0,9	99	1,7	1,1	56	1,6	1,0	116	1,6	0,9
16. Bulduğunuz yerde dışlanmanız	111	1,4	0,7	99	1,4	0,9	56	1,3	0,6	116	1,1	0,3
17. Ortak davetlere çağırılmamanız	111	1,6	0,8	99	1,6	0,8	56	1,3	0,8	116	1,4	0,6

Tablo 22 incelendiğinde sosyal ilişkiler boyutuna ilişkin ortalama puanların ($\bar{X}=1,1$) ile ($\bar{X}=1,8$) arasında değişmekte olduğu görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin çok yüksek düzeyde olmasa da sosyal ilişkiler bakımından yıldırma

davranışlarına maruz kaldıkları söylenebilir. Sosyal ilişkiler boyutunda öğretmenlerin en fazla, “insanların konuşmaktan kaçınmaları” ($\bar{X} = 1,8$) ve “yetkilerin zayıflatılmaya çalışılması” ($\bar{X} = 1,7$) konularında yıldırımaya maruz kaldıkları anlaşılmaktadır. Bunu ortak davetlere çağrılmama ($\bar{X} = 1,6$) izlemiştir.

Öğretmenlerin sosyal ilişkiler boyutuna ilişkin ortalamaların büyük ölçüde benzeştiği görülmektedir. Ancak dört branşta da en yüksek puanı “İnsanların sizinle konuşmaktan kaçınması” almıştır. Bu sonuç bize, tüm branşlarda çalışan öğretmenlerin sosyal ilişkiler boyutunda; kendileriyle sözel iletişim kurulmadığı için memnuniyetsiz olduklarını göstermektedir.

Branşlar arasında önemli bir fark görülmemekle beraber, sayısal branşındaki öğretmenlerin ortalama puanlarının, diğer branşlarda öğretmenlere göre bir miktar daha fazla olduğu görülmüştür.

Tablo 23: Öğretmenlerin “İtibara Saldırı” Boyutuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Puanlarının Branşlara Göre Dağılımı

Maddeler	SINIF			SAYISAL			SÖZEL			KÜLTÜR		
	N	\bar{x}	ss	N	\bar{x}	ss	N	\bar{x}	ss	N	\bar{x}	ss
18. Arkanızdan kötü şeylerin konuşulması	111	1,5	0,7	99	1,3	0,6	56	1,3	0,6	116	1,4	0,7
19. Hakkınızda asılsız ihbar, dedikodu ve iftira çıkarılması	111	1,4	0,7	99	1,3	0,5	56	1,2	0,4	116	1,3	0,6
20. Psikiyatrik tedaviye ihtiyacınız varmış gibi davranılması	111	1,3	0,5	99	1,1	0,3	56	1,1	0,4	116	1,1	0,3
21. Politik ya da dini inançlarınızla alay edilmesi	111	1,1	0,3	99	1,3	0,5	56	1,1	0,3	116	1,1	0,3
22. Etnik kimliğinizle alay edilmesi	111	1,1	0,3	99	1,2	0,4	56	1,1	0,4	116	1,0	0,3
23. Arkanızdan alaylı bir şekilde bakılması	111	1,3	0,6	99	1,2	0,5	56	1,1	0,4	116	1,2	0,5

Tablo 23 devamı

24. Özsaygınızı etkileyecek bir iş yapmaya zorlanma durumunuz	111	1,3	0,5	99	1,6	1,0	56	1,3	0,6	116	1,2	0,7
25. Çabalarınız ve başarınızın haksız bir şekilde değerlendirilmesi	111	1,7	1,0	99	1,9	1,0	56	1,6	1,0	116	1,8	0,8
26. Kararlarınızın sürekli sorgulanması	111	1,7	1,0	99	1,6	0,9	56	1,5	0,9	116	1,5	0,8

Tablo 23 incelendiğinde itibara saldırı boyutunda öğretmenlerin bu boyutta aldıkları ortalamaların ($\bar{X} = 1,0$) ile ($\bar{X} = 1,9$) arasında değişmekte olduğu görülmektedir. Bu durumda, öğretmenlerin itibara saldırı konusunda yıldırımaya maruz kaldıkları söylenebilir. Bu boyutta en fazla itibara saldırının, “çaba ve başarıların haksız bir şekilde değerlendirilmesi” ($\bar{X} = 1,9$) konusunda yaşandığı anlaşılmaktadır.

En düşük ortalamaların ise “etnik kimlikle alay edilmesi” ($\bar{X} = 1,0$), “psikiyatrik tedaviye ihtiyaç varmış gibi davranılması” ($\bar{X} = 1,1$) ve “politik ya da dini inançlarınızla alay edilmesi” ($\bar{X} = 1,1$) olduğu gözlenmiştir.

Öğretmenlerin itibara saldırı boyutunda belirttiği görüşler arasında önemli bir fark görülmemekle beraber, itibara saldırı boyutunda en yüksek puanı sınıf öğretmenleri almıştır.

Tablo 24: Öğretmenlerin “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum” Boyutuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Puanlarının Branşlara Göre Dağılımı

Maddeler	SINIF			SAYISAL			SÖZEL			KÜLTÜR		
	N	\bar{x}	ss	N	\bar{x}	ss	N	\bar{x}	ss	N	\bar{x}	ss
27. Size önemli görevlerin verilmemesi	111	1,7	0,9	99	1,6	0,9	56	1,5	1,0	116	1,3	0,5
28. Başarınızın olduğundan daha az gösterilmeye çalışılması	111	2,0	1,1	99	1,8	0,9	56	1,8	1,1	116	1,7	1,0
29. Başkalarınınca yapılan yanlışlardan sorumlu tutulmanız	111	1,5	0,8	99	1,6	1,0	56	1,6	0,9	116	1,4	0,8
30. Anlamsız işler yapmanızın istenmesi	111	1,6	0,9	99	1,7	1,0	56	1,6	1,1	116	1,6	1,0
31. Size, yeteneklerinizden daha düşük görevlerin verilmesi	111	1,6	0,9	99	1,7	0,9	56	1,6	1,0	116	1,7	0,9
32. Başarısız olmanız amacıyla sürekli yeni görevler verilmesi	111	1,4	0,9	99	1,2	0,5	56	1,2	0,6	116	1,2	0,5
33. Gözden düşmeniz için niteliğinizin dışında görevler verilmesi	111	1,3	0,7	99	1,2	0,7	56	1,2	0,7	116	1,2	0,7
34. Sınıfınıza ya da özel eşyanıza zarar verilmesi	111	1,4	0,7	99	1,3	0,7	56	1,3	0,5	116	1,3	0,6
35. Disiplin usullerinin aleyhinize kötüye kullanılması	111	1,5	0,9	99	1,3	0,8	56	1,3	0,8	116	1,2	0,7
36. Geçersiz nedenlerle uyarı alma durumunuz	111	1,5	0,9	99	1,4	0,8	56	1,5	1,0	116	1,4	0,8
37. Haksız yere işten uzaklaştırılma durumunuz	111	1,1	0,4	99	1,2	0,6	56	1,1	0,4	116	1,1	0,3
38. Çevrenizdeki kişiler tarafından hedef haline getirilme durumunuz	111	1,2	0,7	99	1,3	0,6	56	1,2	0,5	116	1,2	0,6
39. Sorumluluğunuzun artırılıp aynı anda yetkiniz azaltılması	111	1,3	0,7	99	1,5	0,9	56	1,3	0,8	116	1,3	0,8
40. Mesleki eğitim olanaklarından yararlanmanızın engellenmesi	111	1,4	0,8	99	1,4	0,7	56	1,4	0,9	116	1,4	0,8

Tablo 24 devamı

41. Amirlerinize yakın olmakla suçlanmanız	111	1,4	0,8	99	1,3	0,7	56	1,6	0,8	116	1,4	0,7
42. Atama terfi ve idari işlerinizde engellerle karşılaşma durumunuz	111	1,5	1,1	99	1,6	1,1	56	1,5	1,0	116	1,6	1,0
43. Sizin olduğunuz işlerde, çalışmak istemeyenlerin olması	111	1,3	0,8	99	1,3	0,5	56	1,3	0,8	116	1,4	0,7
44. Okuldaki duyuru, çalışmalar veya etkinliklerden haberdar edilmemeniz	111	1,6	0,9	99	1,5	0,9	56	1,6	1,0	116	1,6	0,9

Tablo 24 incelendiğinde yaşam kalitesi ve mesleki durum boyutundaki ortalamaların ($\bar{X} = 1,1$) ile ($\bar{X} = 2,0$) arasında değiştiği görülmektedir. Bu boyutta öğretmenlerin en fazla, “başarının olduğundan daha az gösterilmeye çalışılmasından” ($\bar{X}=2,0$) şikayetçi oldukları söylenebilir. Bunu “yeteneklerinden daha düşük görev verilmesi” ($\bar{X} = 1,6$) ve “anlamsız işlerin yapılmasının istenmesi” ($\bar{X} = 1,6$) izlemiştir. Öğretmenlerin en az düzeyde yaşadıkları yıldırma durumları ise “haksız yere işten uzaklaştırmadır” ($\bar{X} = 1,1$).

Öğretmenlerin yaşam kalitesi ve mesleki durum boyutunda belirttiği görüşlerin benzeştiği görülmektedir. Ancak özellikle sınıf öğretmenliği branşındaki öğretmenlerin ortalamasının, kültür branşındaki öğretmenlerden farklılaştığı dikkat çekmektedir. Sınıf öğretmenliği branşındaki öğretmenlerin ortalama puanlarının kültür branşındaki öğretmenlerden daha yüksek olması, sınıf öğretmenlerinin daha fazla yıldırma maruz kaldığını göstermektedir.

Tablo 25: Öğretmenlerin Branşa Göre Yıldırma Durumları Alt Boyutlarına İlişkin Betimsel Değerler

BRANŞ	Yıldırma Durumları Alt Boyutları											
	Kendini Gösterme ve İletişim			Sosyal İlişkiler			İtibara Saldırı			Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum		
	N	\bar{x}	ss	N	\bar{x}	ss	N	\bar{x}	ss	N	\bar{x}	ss
Sınıf	111	1,83	,50	111	1,44	,47	111	1,39	,46	111	1,44	,52
Sayısal	99	1,84	,57	99	1,55	,56	99	1,39	,42	99	1,43	,44
Sözel	56	1,59	,66	56	1,39	,59	56	1,26	,38	56	1,41	,53
Kültür	116	1,73	,52	116	1,30	,34	116	1,28	,38	116	1,38	,46

Tablo 25 incelendiğinde, yıldırma durumlarının, kendini gösterme ve iletişim alt ölçek puan ortalamalarında en yüksek ortalama “sayısal” ($\bar{X} = 1,84$); en düşük puan ortalaması ise “sözel”e ($\bar{X} = 1,59$) ait olduğu görülmektedir.

Yıldırma durumlarının , sosyal ilişkiler alt ölçek puan ortalamalarında en yüksek ortalama “sayısal” $\bar{X} = 1,55$; en düşük puan ortalaması ise “kültür” ($\bar{X} = 1,30$) olduğu görülmektedir.

Yıldırma durumlarının , itibara saldırı alt ölçek puan ortalamalarında en yüksek ortalama “sınıf” ve “sayısal” ($\bar{X} = 1,39$) ; en düşük puan ortalaması ise “sözel” ($\bar{X} = 1,26$) olduğu görülmektedir.

Yıldırma durumlarının , yaşam kalitesi ve mesleki durum alt ölçek puan ortalamalarında en yüksek ortalama “sınıf branşı” ($\bar{X} = 1,44$); en düşük puan ortalaması ise “kültür” ($\bar{X} = 1,38$) olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin branşları ile yıldırma durumları alt boyutları ölçek puanlarının ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını incelemek için tek yönlü ANOVA analizi sonuçları Tablo 26’da yer almaktadır.

Tablo 26: Öğretmenlerin Branşa Göre Yıldırma Durumları Alt Boyutlarına İlişkin Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar arası	2,827	3	,942		
Gruplar içi	116,984	378	,309	3,045	0,29
Toplam	119,810	381			
Gruplar arası	3,674	3	1,225		
Gruplar içi	89,213	378	,236	5,189	0,02
Toplam	92,887	381			
Gruplar arası	1,259	3	,420		
Gruplar içi	66,556	378	,176	2,383	,069
Toplam	67,815	381			
Gruplar arası	,211	3	,070		
Gruplar içi	90,932	378	,241	,293	,831
Toplam	91,143	381			

Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin yıldırma durumlarının, “kendini gösterme ve iletişim” alt boyutunda, branşa göre anlamlı bir şekilde değişmediği görülmüştür.

Öğretmenlerin yıldırma durumlarının, “sosyal ilişkiler” alt boyutunda branş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği görülmüştür ($F_{3-378} = 5,19$, $p < .05$). Bir başka ifadeyle öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma düzeyleri branşlara göre farklılaşmaktadır. Farklılığın hangi branşlar arasında olduğunu belirlemek üzere yapılan LSD testi sonucunda, farklılaşmanın sayısal branş öğretmenleri ($\bar{X} = 1,55$) ile kültür branşı öğretmenleri ($\bar{X} = 1,30$) arasında olduğu saptanmıştır.

Öğretmenlerin yıldırma durumlarının, itibara saldırı alt boyutunda, branşa göre anlamlı bir şekilde değişmediği görülmüştür. Bir başka ifadeyle öğretmenlerin, itibara saldırı konusunda yaşadıkları yıldırma durumları benzer düzeydedir.

Öğretmenlerin yıldırma durumlarının, yaşam kalitesi ve mesleki durum alt boyutunda, branşa göre anlamlı bir şekilde değişmediği görülmüştür. Bir başka ifadeyle

öğretmenlerin, yaşam kalitesi ve mesleki durum konusunda yaşadıkları yıldırma durumları benzer düzeydedir.

IV.6. Kıdem Durumuna İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma durumlarının kıdem durumuna göre ortalama puanlarının anlamlı bir fark gösterip göstermediğini incelemek için öğretmenler; hizmet yıllarına göre 0-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl, 21-25 yıl ve 26 ve üzeri olmak üzere altı gruba ayrılarak ortalama ve standart sapma değerleri belirlenmiş ve aşağıda tablolarda sunulmuştur.

Tablo 27: Öğretmenlerin “Kendini Gösterme ve İletişim” Boyutuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Puanlarının Kıdeme Göre Dağılımı

Madde	0-5 Yıl			6-10 Yıl			11-15 Yıl			16-20 yıl			21-25 Yıl			26 ve Üzeri		
	N	\bar{x}	ss	N	\bar{x}	Ss	N	\bar{x}	ss	N	\bar{x}	ss	N	\bar{x}	ss	N	\bar{x}	ss
1.	70	2,7	1,3	83	2,0	1,0	85	2,0	0,8	68	1,5	0,8	23	2,3	1,0	53	2,4	1,1
2.	70	2,3	1,3	83	2,0	1,1	85	1,6	0,8	68	1,9	0,9	23	1,6	0,8	53	2,0	0,8
3.	70	2,6	1,2	83	2,1	1,1	85	1,4	0,6	68	1,6	0,7	23	1,6	0,9	53	1,6	0,8
4.	70	2,0	1,1	83	1,3	0,7	85	1,2	0,4	68	1,3	0,6	23	1,5	0,8	53	1,3	0,5
5.	70	1,7	1,0	83	1,4	0,7	85	1,2	0,4	68	1,2	0,4	23	1,4	0,8	53	1,4	0,5
6.	70	1,5	0,9	83	1,4	0,7	85	1,3	0,6	68	1,3	0,5	23	1,4	0,5	53	1,6	0,7
7.	70	1,3	0,7	83	1,1	0,5	85	1,3	0,7	68	1,2	0,4	23	1,1	0,3	53	1,2	0,6
8.	70	2,5	1,4	83	2,1	1,1	85	1,8	0,8	68	1,7	0,8	23	1,8	1,0	53	2,6	1,2
9.	70	2,2	1,3	83	2,1	1,0	85	2,1	0,9	68	1,7	0,9	23	2,1	1,0	53	2,1	0,9
10.	70	2,2	1,3	83	2,5	1,4	85	2,1	1,0	68	2,1	1,3	23	2,1	1,3	53	2,4	1,2

Tablo 27 incelendiğinde ortalamaların ($\bar{X} = 1,2$) ile ($\bar{X} = 2,7$) arasında değiştiği görülmektedir. Bu dağılım öğretmenlerin çok yaygın olmasa da önemli oranda yıldırma maruz kaldıklarını gösterebilir. Tablo geneline bakıldığında, öğretmenlerin en

fazla yıldırıma maruz kaldıkları konu “kendini mesleki açıdan gösterme fırsatının verilmemesidir”. Bunu, “işyükünün sürekli arttırılması” ve “yapılan işin takdir edilmemesi ve olumlu olarak değerlendirilmemesi” izlemiştir. Görece enaz yaşanan yıldırma durumları ise “yalancı olmakla itham edilme” ve “özel yaşamın eleştirilmesidir”.

Tabloya bakıldığında, öğretmenlerin kendini gösterme ve iletişim boyutunda belirttiği görüşlerin genel olarak benzeşmekle beraber; 0-5 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenlerin ortalama puanlarının, 16-20 yıl arasında kıdeme sahip öğretmenlere göre daha yüksek olduğu dikkati çekmektedir.

Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin ortalama puanlarının yüksek olması, bu öğretmenlerin daha fazla yıldırıma maruz kalmalarından; mesleki tecrübelerinin az olmasından dolayı olumsuzluklarla karşılaştıklarında daha çabuk demoralize olmalarından veya kıdem olarak daha deneyimli öğretmenlerin onlarla yeterince iletişim kurmamalarından kaynaklanmış olabilir.

Ortalama puanların görece 11-15 ve 16-20 yıl kıdemli öğretmenlerde düşük olması, mesleğin başlarında ve sonlarında öğretmenlerin daha fazla yıldırıma maruz kaldıklarını, mesleğin ortalarında ise olumsuzluklarla daha kolay mücadele edebildiklerini ve dolayısıyla daha az yıldırıma maruz kaldıkları biçiminde yorumlanabilir.

Tablo 28: Öğretmenlerin “Sosyal İlişkiler” Boyutuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Puanlarının Kıdeme Göre Dağılımı

Madde	0-5 Yıl			6-10 Yıl			11-15 Yıl			16-20 yıl			21-25 Yıl			26 ve Üzeri		
	N	\bar{x}	ss	N	\bar{x}	ss	N	\bar{x}	ss	N	\bar{x}	ss	N	\bar{x}	ss	N	\bar{x}	ss
11.	70	2,3	1,2	83	1,5	0,9	85	1,4	0,6	68	1,4	0,8	23	1,1	0,3	53	1,5	0,6
12.	70	1,5	1,0	83	1,4	0,8	85	1,2	0,4	68	1,2	0,5	23	1,1	0,3	53	1,4	0,7
13.	70	1,5	1,0	83	1,4	0,8	85	1,2	0,4	68	1,2	0,5	23	1,1	0,3	53	1,3	0,7
14.	70	1,5	0,8	83	1,3	0,7	85	1,4	0,7	68	1,3	0,5	23	1,4	0,7	53	1,5	0,8
15.	70	1,6	0,9	83	1,9	1,1	85	1,4	0,8	68	1,3	0,5	23	1,9	0,3	53	1,8	1,1
16.	70	1,4	0,6	83	1,2	0,7	85	1,2	0,7	68	1,3	0,7	23	1,3	0,9	53	1,3	0,7
17.	70	1,5	0,7	83	1,3	0,6	85	1,7	0,8	68	1,3	0,8	23	1,2	0,4	53	1,6	0,9

Tablo 28 incelendiğinde, sosyal ilişkiler boyutuna ilişkin ortalama puanlarının birbirine yakın olduğu görülmektedir. Bu boyutta ortalamalar $\bar{X}=1,3$ ile $\bar{X}=1,5$ arasında değişirken, 0-5 yıl arasında kıdeme sahip olan öğretmenlerin ortalama puanları “insanların kendileriyle konuşmaktan kaçınması” konusunda ($\bar{X}=2,3$) yükseldiği görülmektedir. Bu durum bize, mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin, diğer meslektaşları tarafından yalnızlığa itildiğini düşündürebilir. Tablodaki genel ortalama puanlar ise öğretmenlerin yüksek düzeyde olmasa da sosyal ilişkiler bakımından yıldırma davranışlarına maruz kaldıklarına işaret etmektedir. Sosyal ilişkiler boyutunda öğretmenlerin en fazla, insanların konuşmaktan kaçınmaları ($\bar{X} = 2,3$) ve yetkilerin zayıflatılmaya çalışılması ($\bar{X} = 1,6$) konularında yıldırma maruz kaldıkları anlaşılmaktadır. Bunu ortak davetlere çağrılmama ($\bar{X} = 1,5$) izlemiştir.

Öğretmenlerin sosyal ilişkiler boyutunda belirttiği görüşler arasında çok önemli bir fark görülmemekle beraber, sadece 0-5 yıl arasında kıdeme sahip olan öğretmenlerin, özellikle “İnsanların sizinle konuşmaktan kaçınması” maddesinden yüksek ortalama puan aldıkları dikkat çekmektedir. Özellikle mesleğe yeni başlamış olan genç öğretmenlerin bu maddeden yüksek puan almaları; bu öğretmenlerin okuldaki diğer çalışanlarla ilişkilerinden çok memnun olmadıklarını, kendilerini dışlanmış hissettiklerini ve çalıştıkları ortam ile pek uyum sağlayamadıklarını düşündürmektedir.

Daha yüksek kıdemdeki öğretmenlerin puanlarının çok yakın olması ve bu boyutta puanların genel olarak düşük olması; öğretmenlerin sosyal ilişkiler ile ilgili sorunlarının mesleğin ilk yıllarında kendilerini zorladığını, ancak iş deneyimleri arttıkça bu duruma çözüm getirebildiklerini göstermektedir.

Tablo 29: Öğretmenlerin “İtibara Saldırı” Boyutuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Puanlarının Kıdeme Göre Dağılımı

Madde	0-5 Yıl			6-10 Yıl			11-15 Yıl			16-20 yıl			21-25 Yıl			26 ve Üzeri		
	N	\bar{x}	ss	N	\bar{x}	ss	N	\bar{x}	ss	N	\bar{x}	ss	N	\bar{x}	ss	N	\bar{x}	ss
18.	70	1,5	0,7	83	1,2	0,5	85	1,4	0,6	68	1,3	0,5	23	1,4	0,7	53	1,6	0,8
19.	70	1,4	0,6	83	1,1	0,4	85	1,3	0,5	68	1,2	0,4	23	1,6	1,0	53	1,5	0,8
20.	70	1,3	0,6	83	1,0	0,2	85	1,2	0,4	68	1,1	0,3	23	1,2	0,4	53	1,2	0,5
21.	70	1,2	0,4	83	1,1	0,3	85	1,2	0,5	68	1,2	0,4	23	1,3	0,7	53	1,3	0,5
22.	70	1,2	0,3	83	1,1	0,3	85	1,1	0,3	68	1,2	0,4	23	1,2	0,4	53	1,2	0,4
23.	70	1,3	0,6	83	1,1	0,3	85	1,3	0,6	68	1,1	0,3	23	1,3	0,6	53	1,3	0,6
24.	70	1,3	0,8	83	1,4	1,0	85	1,3	0,4	68	1,4	0,6	23	1,1	0,3	53	1,5	0,9
25.	70	1,8	1,2	83	1,9	0,9	85	1,9	0,9	68	1,6	0,6	23	1,8	0,7	53	1,9	1,1
26.	70	1,9	1,1	83	1,6	0,8	85	1,6	0,9	68	1,2	0,4	23	1,9	0,9	53	1,7	1,1

Tablo 29 incelendiğinde, itibara saldırı boyutunda öğretmenlerin, diğer boyutlara oranla, görece daha az yıldırımaya maruz kaldıkları söylenebilir. Bu boyutta ortalamalar ($\bar{X} = 1,0$) ile ($\bar{X} = 1,9$) arasında değişmektedir. Bu boyutta en fazla itibara saldırının, 0-5 ve 21-25 yıl kıdemdeki öğretmenlerde, “çaba ve başarıların haksız bir şekilde değerlendirilmesi” ($\bar{X} = 1,8$) ve “kararların sürekli sorgulanması” ($\bar{X} = 1,9$); konularında görülmüştür. Göre en yüksek ortalamaların düşük kıdemli yeni başlayanlarda ve emekliliği yakın olanlarda çıkması dikkati çekmektedir.

En düşük ortalamaların ise “psikiyatrik tedaviye ihtiyaç varmış gibi davranılması” ($\bar{X} = 1,0$), “etnik kimlikle alay edilmesi” ($\bar{X} = 1,1$) izlemiştir. Bu bulgulardan hareketle aşağılama ve kişilik onuruna saldırma gibi yıldırma davranışlarının görece daha az yaşandığı ileri sürülebilir.

Öğretmenlerin itibara saldırı boyutunda belirttiği görüşlerin genelde pek fazla değişiklik göstermemekle beraber; 0-5 yıl ve 26 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenlerin ortalama puanlarının daha yüksek olduğu fark edilmektedir. Bu bulgu bize, ilköğretim öğretmenlerinin meslek hayatının başında ve sonunda itibara saldırı boyutunda sıklıkla olmasa da yıldırma maruz kaldıklarını göstermektedir. Bu durum, mesleğin başında olan öğretmenlerin “İtibara saldırı” boyutundaki sorunlara karşı duracak kadar özgüveni henüz kazanamamalarından, mesleğin sonunda olan öğretmenlerin ise bu tür durumlara kayıtsız kalarak mücadele etmemelerinden kaynaklanmış olabilir.

Tablo 30: Öğretmenlerin “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum” Boyutuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Puanlarının Kıdeme Göre Dağılımı

Madde	0-5 Yıl			6-10 Yıl			11-15 Yıl			16-20 yıl			21-25 Yıl			26 ve Üzeri		
	N	\bar{x}	ss	N	\bar{x}	Ss	N	\bar{x}	ss	N	\bar{x}	Ss	N	\bar{x}	ss	N	\bar{x}	ss
27.	70	1,5	0,8	83	1,4	0,8	85	1,6	1,0	68	1,4	0,7	23	1,6	0,7	53	1,7	0,8
28.	70	1,9	1,1	83	1,7	1,0	85	1,8	1,1	68	1,7	0,9	23	1,9	1,1	53	2,0	1,0
29.	70	1,7	1,0	83	1,6	1,0	85	1,4	0,8	68	1,5	0,7	23	1,4	0,9	53	1,4	0,7
30.	70	1,7	1,0	83	1,8	1,1	85	1,5	0,9	68	1,6	1,0	23	1,6	1,0	53	1,1	0,7
31.	70	1,7	1,1	83	1,7	0,9	85	1,6	1,0	68	1,6	0,9	23	1,8	0,9	53	1,5	0,7
32.	70	1,3	0,7	83	1,2	0,5	85	1,2	0,5	68	1,2	0,5	23	1,2	0,5	53	1,5	1,0
33.	70	1,5	0,9	83	1,2	0,6	85	1,2	0,7	68	1,2	0,6	23	1,1	0,5	53	1,2	0,6
34.	70	1,5	0,8	83	1,2	0,5	85	1,3	0,7	68	1,2	0,5	23	1,3	0,6	53	1,4	0,8
35.	70	1,5	1,0	83	1,2	0,7	85	1,3	0,7	68	1,2	0,6	23	1,2	0,7	53	1,3	0,6
36.	70	1,6	0,9	83	1,4	0,9	85	1,4	0,8	68	1,3	0,7	23	1,4	1,1	53	1,5	0,8
37.	70	1,1	0,5	83	1,1	0,4	85	1,1	0,4	68	1,1	0,3	23	1,0	0,0	53	1,2	0,6
38.	70	1,3	0,7	83	1,3	0,6	85	1,2	0,6	68	1,1	0,4	23	1,5	0,9	53	1,3	0,7
39.	70	1,4	0,9	83	1,4	0,9	85	1,3	0,7	68	1,3	0,6	23	1,3	0,8	53	1,2	0,6
40.	70	1,5	0,9	83	1,4	0,9	85	1,4	0,7	68	1,3	0,8	23	1,4	0,9	53	1,3	0,3
41.	70	1,5	0,8	83	1,3	0,7	85	1,3	0,6	68	1,4	0,7	23	1,6	0,8	53	1,5	0,9
42.	70	1,8	1,2	83	1,5	1,0	85	1,5	1,0	68	1,4	1,0	23	1,6	1,0	53	1,5	1,0
43.	70	1,6	1,0	83	1,3	0,7	85	1,2	0,5	68	1,3	0,6	23	1,6	0,8	53	1,2	0,6
44.	70	1,8	1,0	83	1,6	0,9	85	1,6	1,0	68	1,4	0,9	23	1,7	0,8	53	1,4	0,8

Tablo 30 incelendiğinde yaşam kalitesi ve mesleki durum boyutundaki ortalamaların ($\bar{X} = 1,1$) ile ($\bar{X} = 2,0$) arasında değiştiği görülmektedir. Bu boyutta öğretmenlerin en fazla, “başarımın olduğundan daha az gösterilmeye çalışılmasından” ($\bar{X} = 2,0$) şikayetçi oldukları söylenebilir. Bunu, “yeteneklerinden daha düşük görev verilmesi” ($\bar{X} = 1,8$) ve “okuldaki duyuru, çalışma veya etkinliklerden haberdar edilmemek” ($\bar{X} = 1,8$) izlemiştir. Öğretmenlerin enaz düzeyde yaşadıkları yıldırma durumları ise “haksız yere işten uzaklaştırmadır” ($\bar{X} = 1,1$).

Öğretmenlerin yaşam kalitesi ve mesleki durum boyutunda belirttiği görüşlerin kıdeme göre büyük ölçüde benzeştiği görülmektedir. Tüm kıdem aralıklarına bakıldığında, en yüksek puanı “Başarımın olduğundan daha az gösterilmesi” maddesi almıştır. Bu bulgu, mesleğinin başında veya sonunda bulunan tüm öğretmenlerin, çalıştıkları okullarda emeklerinin karşılıklarını yeterince göremediklerini ve bu durumdan dolayı memnuniyetsiz oldukları biçiminde yorumlanabilir.

Yine tüm puan aralıklarında en düşük puanı “Haksız yere işten uzaklaştırılma durumunuz” almıştır. Bu bulgu, ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin işten uzaklaştırılma durumuyla pek sık karşılaşmadıklarını yinelemektedir.⁸

Tablo 31: Öğretmenlerin Kıdeme Göre Yıldırma Durumları Alt Boyutlarına İlişkin Betimsel Değerler

KIDEM	Yıldırma Durumları Alt Boyutları											
	Kendini Gösterme ve İletişim			Sosyal İlişkiler			İtibara Saldırı			Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum		
	N	\bar{x}	ss	N	\bar{x}	ss	N	\bar{x}	ss	N	\bar{x}	ss
0-5 yıl	70	2,09	,76	70	1,60	,62	70	1,39	,35	70	1,54	,59
6-10 yıl	83	1,79	,57	83	1,44	,51	83	1,27	,25	83	1,40	,50
11-15 yıl	85	1,64	,35	85	1,34	,37	85	1,35	,28	85	1,38	,42
16-20 yıl	68	1,53	,42	68	1,27	,26	68	1,24	,16	68	1,35	,40

Tablo 31 devamı

21-25 yıl	23	1,67	,28	23	1,30	,40	23	1,43	,35	23	1,45	,57
26 ve üzeri	53	1,85	,53	53	1,51	,59	53	1,46	,38	53	1,41	,45

Tablo incelendiğinde, yıldırma durumlarının kendini gösterme ve iletişim alt ölçek puan ortalamalarında en yüksek ortalama 0-5 yıl ($\bar{X} = 2,09$); en düşük puan ortalaması ise 16-20 yıla ($\bar{X} = 1,53$) ait olduğu görülmektedir.

Yıldırma durumlarının sosyal ilişkiler alt ölçek puan ortalamalarında en yüksek ortalama 0-5 yıl ($\bar{X} = 1,60$); en düşük puan ortalaması ise 16-20 yıla ($\bar{X} = 1,27$) ait olduğu görülmektedir.

İtibara saldırı alt ölçek puan ortalamalarında en yüksek ortalamaların 26 ve üzeri yıla ($\bar{X} = 1,46$) ait olduğu görülmektedir.

Yaşam kalitesi ve mesleki durum alt ölçek puan ortalamalarında en yüksek ortalama 0-5 yıl ($\bar{X} = 1,54$); en düşük puan ortalaması ise 16-20 yıla ($\bar{X} = 1,35$) ait olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin kıdemleri ile yıldırma durumları alt boyutları ölçek puanlarının ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını incelemek için tek yönlü ANOVA analizi sonuçları Tablo 32'de yer almaktadır.

Tablo 32: Öğretmenlerin Kıdeme Göre Yıldırma Durumları Alt Boyutlarına İlişkin Tek Yönlü ANOVA Sonuçları;

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar arası	13,052	5	2,510		
Gruplar içi	106,758	376	,284	9,194	,000
Toplam	119,810	381			
Gruplar arası	5,183	5	1,037		
Gruplar içi	87,705	376	,233	4,444	,010
Toplam	92,887	381			
Gruplar arası	2,228	5	,446		
Gruplar içi	65,587	376	,174	2,555	,027
Toplam	67,815	381			
Gruplar arası	1,500	5	,300		
Gruplar içi	89,643	376	,238	1,258	,281
Toplam	91,143	381			

Tablo 32’de görüldüğü gibi, öğretmenlerin yıldırma durumlarının, “kendini gösterme ve iletişim” alt boyutunda kıdem değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği görülmüştür ($F_{5-376} = 9,19$, $p < .01$). farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere yapılan LSD testi sonuçlarına göre, 0-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin ($\bar{X} = 2,09$) ortalamalarının, 6-10 yıl ($\bar{X} = 1,79$), 11-15 yıl ($\bar{X} = 1,64$), 16-20 yıl ($\bar{X} = 1,53$) ve 21-25 yıl ($\bar{X} = 1,67$) kıdeme sahip öğretmenlerin görüşlerinden anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmektedir. Bir başka ifadeyle, 0-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin “Kendini Gösterme ve İletişim” konusunda yaşadıkları yıldırma durumları, 6-10, 11-15, 16-20 ve 21-25 yıl kıdeme sahip öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha fazladır.

Benzer şekilde, öğretmenlerin yıldırma durumlarının, “sosyal ilişkiler” boyutunda da kıdem değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği görülmüştür ($F_{5-376} = 4,44$, $p < .01$). Farkın kaynağını bulmak üzere yapılan LSD testi sonuçlarına göre 0-5 yıl ($\bar{X} = 1,60$) kıdeme sahip öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma durumlarının, 11-15 yıl

($\bar{X} = 1,34$), 16-20 yıl ($\bar{X} = 1,27$) ve 21-25 yıl ($\bar{X} = 1,30$) kıdeme sahip öğretmenlerden anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmektedir. Bir başka ifadeyle sosyal ilişkiler konusunda, 0-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma durumları, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21-25 yıl kıdeme sahip öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Öğretmenlerin yıldırma durumlarının, “itibara saygı” alt boyutunda da kıdem değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği görülmüştür ($F_{5-376} = 2,56$, $p < .05$). farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere yapılan LSD testi sonuçlarına göre, 0-5 yıl ($\bar{X} = 1,39$) kıdeme sahip öğretmenlerin görüşlerinin, 6-10 yıl ($\bar{X} = 1,27$) ve 16-20 yıl ($\bar{X} = 1,24$) kıdeme sahip öğretmenlerden anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmektedir. Bir başka ifadeyle 0-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin itibara saldırı konusunda yaşadıkları yıldırma durumları, 6-10 ve 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha fazladır.

Öğretmenlerin kıdemlerine göre yaşadıkları yıldırma durumlarının, “yaşam kalitesi ve mesleki durum” alt boyutunda anlamlı bir düzeyde değişmediği görülmüştür. Bir başka ifadeyle farklı kıdemlerdeki öğretmenler, yaşam kalitesi ve mesleki durum konusunda benzer düzeyde yıldırma maruz kalmaktadırlar.

IV.7. Yaşa İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma durumlarının yaşlara göre ortalama puanlarını incelemek için öğretmenler yaşlarına göre; 20-30 yaş, 31-40 yaş, 41-50 yaş, 51 ve üzeri olmak üzere dört gruba ayrılarak ortalama ve standart sapma dağılımları incelenmiştir.

Tablo 33:Öğretmenlerin “Kendini Gösterme ve İletişim” Boyutuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Puanlarının Yaşa Göre Dağılımı

Madde	20-30 yaş			31-40 yaş			41-50 yaş			51 ve üzeri ya		
	N	\bar{x}	ss	N	\bar{x}	ss	N	\bar{x}	ss	N	\bar{x}	ss
1.	93	2,4	1,2	147	2,1	1,0	103	1,9	1,0	39	2,3	1,0
2.	93	2,1	1,1	147	1,9	1,0	103	1,6	0,8	39	2,1	0,9
3.	93	2,4	1,2	147	1,7	0,9	103	1,4	0,7	39	2,0	1,0
4.	93	1,7	0,9	147	1,4	0,8	103	1,2	0,5	39	1,5	0,6
5.	93	1,5	0,9	147	1,5	0,8	103	1,3	0,6	39	1,5	0,6
6.	93	1,3	0,7	147	1,4	0,7	103	1,4	0,6	39	1,7	0,8
7.	93	1,2	0,5	147	1,3	0,7	103	1,1	0,4	39	1,2	0,6
8.	93	2,3	0,5	147	1,3	0,7	103	1,1	0,4	39	1,3	0,6
9.	93	2,2	1,2	147	2,0	0,9	103	1,8	0,9	39	2,0	1,0
10.	93	2,5	1,3	147	2,2	1,2	103	2,0	1,1	39	2,3	1,3

Tablo 33 incelendiğinde, öğretmenlerin kendini gösterme ve iletişim boyutunda belirttiği görüşlerin benzeştiği görülmektedir. Ancak özellikle 20-30 yaşlarındaki öğretmenlerin ortalamalarının, 41-50 yaşlarındaki öğretmenlerden farklılaştığı dikkat çekmektedir. Özellikle deneyimleri az olan öğretmenlerin ortalama puanlarının yüksek olması, onların daha fazla yıldırıma maruz kalmış olmalarından veya daha idealist olmalarından kaynaklı olarak, olumsuzluklardan daha çok etkilenmelerinden kaynaklanmış olabilir.

Tabloya bakıldığında ortalamaların ($\bar{X} = 1,2$) ile ($\bar{X} = 2,5$) arasında değiştiği görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin yıldırıma maruz kaldıkları söylenebilir. Öğretmenlerin en fazla yıldırıma maruz kaldıkları konu iş yükünün sürekli arttırılmasıdır

($\bar{X} = 2,5$). Bunu, kendini mesleki açıdan gösterme fırsatının verilmemesi ($\bar{X} = 2,4$) izlemiştir. En az yaşanan yıldırma durumları ise yalancı olmakla itham edilme ($\bar{X} = 1,2$) ve özel yaşamın eleştirilmesidir ($\bar{X} = 1,2$).

Bu sonuçlardan yola çıkarak, ilköğretim öğretmenlerinin mesleki açıdan daha iyi işler yapabilecekleri halde, kısıtlı olanaklar yüzünden yapamadıklarını düşündükleri ortaya çıkmaktadır.

Tablo 34: Öğretmenlerin Sosyal ilişkiler Boyutuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Puanlarının Yaşlara Göre Dağılımı

Maddeler	20-30 yaş			31-40 yaş			41-50 yaş			51 ve		
	N	\bar{x}	ss	N	\bar{x}	ss	N	\bar{x}	ss	N	\bar{x}	ss
11.	93	2,0	1,1	147	1,5	0,9	103	1,4	0,6	39	1,4	0,5
12.	93	1,6	1,0	147	1,2	0,6	103	1,3	0,6	39	1,3	0,7
13.	93	1,4	0,9	147	1,3	0,7	103	1,2	0,5	39	1,4	0,8
14.	93	1,3	0,7	147	1,4	0,7	103	1,4	0,6	39	1,5	1,0
15.	93	1,6	0,9	147	1,6	1,0	103	1,6	1,0	39	1,7	1,2
16.	93	1,3	0,6	147	1,1	0,6	103	1,3	0,6	39	1,5	1,0
17.	93	1,5	0,7	147	1,4	0,7	103	1,5	0,9	39	1,5	0,8

Tablo 34 incelendiğinde, sosyal ilişkiler boyutuna ilişkin ortalama puanların ($\bar{X} = 1,1$) ile ($\bar{X} = 2,0$) arasında değişmekte olduğu görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin sosyal ilişkiler bakımından yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları söylenebilir. Sosyal ilişkiler boyutunda öğretmenlerin en fazla, “insanların konuşmaktan kaçınmaları” ($\bar{X} = 2,0$) ve “yetkilerin zayıflatılmaya çalışılması” ($\bar{X} = 1,7$) konularında yıldırma maruz kaldıkları anlaşılmaktadır.

Öğretmenlerin sosyal ilişkiler boyutunda görüşlerinde, 20-30 yaşlarındaki öğretmenlerin ortalamasının, 41-50 yaşlardaki öğretmenlerden farklılaştığı dikkat çekmektedir. 20-30 yaşlarındaki öğretmenlerin ortalama puanlarının yüksek olması, genç öğretmenlerin sosyal ilişkiler boyutunda daha fazla yıldırımaya maruz kaldıklarını göstermektedir. Bunun sebebi, genç öğretmenlerin iş yaşamına yeni başlamış oldukları için, çok rahat davranmamaları, ortama alışmakta güçlük çektikleri için sosyal ilişkiler kurmada çekingen davranmaları olabilir.

Tablo 35: Öğretmenlerin İtibara Saldırı Boyutuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Puanlarının Yaşlara Göre Dağılımı

Madde	20-30 yaş			31-40 yaş			41-50 yaş			51 ve üzeri		
	N	\bar{x}	ss	N	\bar{x}	ss	N	\bar{x}	ss	N	\bar{x}	Ss
18.	93	1,4	0,7	147	1,3	0,5	103	1,4	0,8	39	1,5	0,6
19.	93	1,3	0,5	147	1,3	0,5	103	1,4	0,8	39	1,1	0,5
20.	93	1,1	0,5	147	1,1	0,3	103	1,2	0,4	39	1,1	0,5
21.	93	1,1	0,3	147	1,2	0,4	103	1,2	0,5	39	1,3	0,5
22.	93	1,1	0,3	147	1,1	0,3	103	1,1	0,4	39	1,2	0,4
23.	93	1,2	0,5	147	1,1	0,4	103	1,4	0,7	39	1,1	0,4
24.	93	1,4	1,0	147	1,2	0,6	103	1,4	0,6	39	1,5	0,9
25.	93	2,0	1,1	147	1,7	0,8	103	1,8	1,0	39	2,0	1,0
26.	93	1,8	1,0	147	1,4	0,7	103	1,7	1,0	39	1,7	1,0

Tablo 35 incelendiğinde itibara saldırı boyutunda öğretmenlerin, diğer boyutlara oranla daha az yıldırımaya maruz kaldıkları söylenebilir. Bu boyutta ortalamalar

$\bar{X} = 1,1$ ile $\bar{X} = 2,0$ arasında değişmektedir. Bu boyutta en fazla yıldırmanın, “çaba ve başarıların haksız bir şekilde değerlendirilmesi” ($\bar{X} = 2,0$) ve “çalışmaların, diğer meslektaşların çalışmalarından daha fazla kontrol edilmesi” ($\bar{X} = 2,0$) olmuştur. Buna dayanarak, öğretmenlerin daha ziyade çalışmaları konusunda yeterli değer verilmeme gibi yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları söylenebilir.

En düşük ortalamaların ise “psikiyatrik tedaviye ihtiyacınız varmış gibi davranılması” ($\bar{X} = 1,1$), “etnik kimliğinizle alay edilmesi” ($\bar{X} = 1,1$) olmuştur. Bu bulgulardan hareketle, aşağılama ve kişilik onuruna saldırma gibi yıldırma davranışlarının pek fazla yaşanmadığı ileri sürülebilir.

20-30 yaş arası öğretmenlerin yüksek puanlar alması, genç öğretmenlerin, kendilerine yeterince güven duyulmamasından kaynaklanan bir memnuniyetsizlik yaşadıklarını göstermektedir. İş hayatında diğer meslektaşlarından daha çok kontrol edilmek, mesleğe yeni başlayan öğretmenlerde itibara saldırı boyutunda bir güvensizlik yaratmış olabilir.

Diğer yaş aralığındaki öğretmenlerde ise en yüksek puanı “çaba ve başarıların haksız bir şekilde değerlendirilmesi” ($\bar{X} = 2,0$) almıştır. Bu bulgu diğer alt boyutlardakine benzer olarak, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, değerlendirme ve adalet konusunda yeterince adil olunmadığı yönünde bir görüşe sahip olduklarını göstermektedir.

Tablo 36: Öğretmenlerin “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum” Boyutuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Puanlarının Yaşlara Göre Dağılımı

Madde	20-30 yaş			31-40 yaş			41-50 yaş			51 ve üzeri yaş		
	N	\bar{x}	ss	N	\bar{x}	ss	N	\bar{x}	ss	N	\bar{x}	ss
27.	93	1,6	0,9	147	1,4	0,7	103	1,5	0,8	39	1,8	1,0
28.	93	2,0	1,1	147	1,7	1,0	103	1,8	1,0	39	2,1	1,0
29.	93	1,7	1,0	147	1,5	0,9	103	1,4	0,8	39	1,5	0,7
30.	93	1,9	1,1	147	1,6	1,0	103	1,6	0,9	39	1,5	0,9
31.	93	1,9	1,1	147	1,6	0,9	103	1,6	0,8	39	1,5	0,9
32.	93	1,3	0,7	147	1,2	0,5	103	1,2	0,6	39	1,4	1,0
33.	93	1,4	0,9	147	1,2	0,7	103	1,2	0,5	39	1,3	0,8
34.	93	1,4	0,7	147	1,3	0,6	103	1,3	0,7	39	1,4	0,7
35.	93	1,4	1,0	147	1,2	0,7	103	1,3	0,7	39	1,3	0,8
36.	93	1,6	1,0	147	1,3	0,7	103	1,4	0,9	39	1,6	0,9
37.	93	1,1	0,4	147	1,1	0,3	103	1,1	0,4	39	1,3	0,7
38.	93	1,3	0,7	147	1,2	0,4	103	1,4	0,8	39	1,2	0,6
39.	93	1,6	1,0	147	1,3	0,7	103	1,3	0,8	39	1,2	0,5
40.	93	1,6	1,0	147	1,3	0,7	103	1,3	0,8	39	1,1	0,3
41.	93	1,5	0,9	147	1,3	0,6	103	1,4	0,8	39	1,5	0,9
42.	93	1,7	1,2	147	1,5	1,0	103	1,5	1,1	39	1,4	0,9
43.	93	1,4	0,9	147	1,2	0,6	103	1,4	0,7	39	1,2	0,5
44.	93	1,7	1,0	147	1,6	0,9	103	1,6	1,0	39	1,4	0,9

Tablo 36 incelendiğinde yaşam kalitesi ve mesleki durum boyutundaki ortalamaların ($\bar{X} = 1,1$) ile ($\bar{X} = 2,1$) arasında değiştiği görülmektedir. Bu boyutta öğretmenlerin en fazla, “başarının olduğundan daha az gösterilmeye çalışılmasından” ($\bar{X} = 2,1$) şikayetçi oldukları söylenebilir. Öğretmenlerin en az düzeyde yaşadıkları yıldırma durumları ise “haksız yere işten uzaklaştırmadır” ($\bar{X} = 1,1$).

Öğretmenlerin yaşam kalitesi ve mesleki durum boyutuna ilişkin görüşlerinin genel olarak benzeştiği görülmektedir. Bununla birlikte, 20-30 yaşlardaki ve 51 yaş ve üzeri öğretmenlerin ortalama puanlarının bir miktar daha yüksek olduğu dikkati çekmektedir. Bu durum bize mesleğine yeni başlamış genç öğretmenlerin ve emekliliği

yaklaşmış yaşlı öğretmenlerin, yaşam kalitesi ve mesleki durum boyutunda daha çok yıldırma maruz kaldıklarını göstermektedir.

20-30 yaşlardaki öğretmenlerin daha fazla yıldırma durumu yaşamaları; mesleğe idealist ve hayattan beklentileri yüksek bir şekilde başlayıp, meslek hayatında yaşadıklarının teoride öğrendikleriyle örtüşmemesinden dolayı hayal kırıklığına uğramalarından kaynaklanmış olabilir.

51 yaş ve üzeri öğretmenlerin ise yaşam kalitesi ve mesleki durum boyutunda yaşadıkları yıldırmanın sebepleri arasında; fiziksel yorgunluklar, teknolojik gelişmelere uzak kalma, emekli olduktan sonraki hayatı hakkında taşıdıkları endişeler sayılabilir.

Öğretmenlerin yaşları ile yıldırma durumları alt boyutlarına ilişkin betimsel değerler Tablo 36' de verilmiştir.

Tablo 37: Öğretmenlerin Yaşa Göre Yıldırma Durumları Alt Boyutlarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Yas	Yıldırma Durumları Alt Boyutları											
	Kendini Gösterme ve İletişim			Sosyal İlişkiler			İtibara Saldırı			Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum		
	N	\bar{x}	ss	N	\bar{x}	ss	N	\bar{x}	ss	N	\bar{x}	ss
20-30	93	1,98	,69	93	1,51	,60	93	1,36	,33	93	1,53	,60
31-40	147	1,75	,51	147	1,37	,40	147	1,26	,24	147	1,35	,40
41-50	103	1,53	,40	103	1,38	,48	103	1,40	,33	103	1,41	,49
51-60	39	1,94	,43	39	1,47	,51	39	1,42	,30	39	1,42	,42

Tablo incelendiğinde, yıldırma durumlarının kendini gösterme ve iletişim alt boyut puan ortalamalarında en yüksek ortalama 20-30 yaş ($\bar{X} = 1,98$); en düşük puan ortalaması ise 41-50 yaşa ($\bar{X} = 1,53$) ait olduğu görülmektedir.

Yıldırma durumlarının sosyal ilişkiler alt ölçek puan ortalamalarında en yüksek ortalama 20-30 yaş ($\bar{X} = 1,51$); en düşük puan ortalaması ise 31-40 yaşa ($\bar{X} = 1,37$) ait olduğu görülmektedir.

İtibara saldırı alt ölçek puan ortalamalarında en yüksek ortalama 51-60 yaş ($\bar{X} = 1,42$); en düşük puan ortalamasının ise 31-40 yaşa ($\bar{X} = 1,26$) ait olduğu görülmektedir.

Yaşam kalitesi ve mesleki durum alt ölçek puan ortalamalarında en yüksek ortalama 20-30 yaş ($\bar{X} = 1,53$); en düşük puan ortalaması ise 31-40 yaşa ($\bar{X} = 1,35$) ait olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin yaşları ile yıldırma durumları alt boyutları ölçek puanlarının ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını incelemek için tek yönlü ANOVA analizi sonuçları Tablo 38'de yer almaktadır.

Tablo 38: Öğretmenlerin Kendini Gösterme ve İletişim Boyutuna İlişkin Puanlarının Yaşlarına Göre ANOVA Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplararası	11,041	3	3,680		
Gruplarıçi	108,769	378	288	12,790	,000
Toplam	119,810	381			
Gruplar arası	1,322	3	,441		
Gruplar içi	91,566	378	,242	1,819	,143
Toplam	92,887	381			
Gruplar arası	1,485	3	,495		
Gruplar içi	66,330	378	,175	2,821	,039
Toplam	67,815	381			
Gruplar arası	1,872	3	,624		
Gruplar içi	89,271	378	,236	2,642	,049
Toplam	91,143	381			

Tablo 38’de görüldüğü gibi, öğretmenlerin yıldırma durumlarının, “kendini gösterme ve iletişim” alt boyutunda yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği görülmüştür ($F_{3-378} = 12,79$, $p < .01$). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere yapılan LSD testi sonuçlarına göre, 20-30 yaşlardaki ($\bar{X} = 1,98$) öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma düzeyleri, 41-50 yaşlardaki ($\bar{X} = 1,53$) öğretmenlerden anlamlı düzeyde yüksektir.

Öğretmenlerin yıldırma durumlarının, sosyal ilişkiler alt boyutunun, yaşa göre anlamlı bir şekilde değişmediği görülmüştür. Bir başka ifadeyle farklı yaşlardaki öğretmenlerin sosyal ilişkiler konusunda yaşadıkları yıldırma durumları benzeşmektedir.

Öğretmenlerin, itibara saldırı alt boyutunda yaşadıkları yıldırma durumlarının, yaşa göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği görülmüştür ($F_{3-379} = 2,82$, $p < .05$). Farkın hangi gruplar arasında kaynaklandığını belirlemek üzere yapılan LSD testi sonuçlarına göre, 31-40 yaşlarındaki ($\bar{X} = 1,26$) öğretmenlerin, 41-50 yaşlarındaki ($\bar{X} = 1,40$) ve 51-60 yaşlarındaki ($\bar{X} = 1,42$) öğretmenlerden anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmüştür. Bir başka ifadeyle, 31-40 yaşlarındaki öğretmenlerin, 41-50 ve 51-60 yaşlarındaki öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha fazla itibara saldırı konusunda yıldırma yaşadıkları söylenebilir.

Öğretmenlerin yıldırma durumlarının, “yaşam kalitesi ve mesleki durum” alt boyutunun, yaşa göre farklılık gösterdiği görülmüştür ($F_{3-379} = 2,82$, $p < .05$). farkın hangi gruplar arasında kaynaklandığını belirlemek üzere yapılan LSD testi sonuçlarına göre, 20-30 yaşlarındaki ($\bar{X} = 1,53$) öğretmenlerin, 31-40 yaşlarındaki ($\bar{X} = 1,35$) öğretmenlerden daha yüksek düzeyde yıldırma maruz kaldıkları görülmektedir.

V. BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmada elde edilen sonuçlar ve buna bağlı olarak ortaya konulan önerilere yer verilmiştir.

V.1. Tartışma

“Kendini Gösterme ve İletişim”, “Sosyal İlişkiler”, “İtibara Saygı” ve “Yasam Kalitesi ve Mesleki Durum” alt boyutlarında elde edilen bulgulara göre ilköğretim okullarında çalışan öğretmenler içerisinde, erkek öğretmenler kadın öğretmenlere göre daha fazla yıldırma eylemine maruz kalmaktadırlar. Cemaloğlu'nun (2007) araştırmasında da aynı yönde sonuçlara ulaşılmıştır. Araştırmada erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere göre daha fazla yıldırmaya maruz kaldıkları saptanmıştır. Mikkelsen ve Einarsen'in (2002: 401) araştırmasına göre ise yıldırma eylemlerine maruz kalmada cinsiyet farkının anlamlı bir değişken olmadığı görülmüştür. Benzer şekilde Leymann (1993) ve Niedl (1996)'in çalışmalarında cinsiyetin, yıldırmanın yaşanmasında etkili olmadığı ifade edilmiştir (Akt: Ocak,2008). Yine Einarsen ve Skogstad (1996)'ın Norveç'te 13 ayrı iş kolunda çalışanlar üzerinde yürüttükleri çalışmaya göre de yıldırma eylemlerine maruz kalmada cinsiyet farkının anlamlı bir değişken olmadığı tespit edilmiştir. ABD'de 9.000 kamu çalışanı üzerinde yapılan araştırmada, kadın çalışanların % 42'sinin, erkek çalışanların ise % 15'inin son iki yılda zorbalığa uğradığı saptanmıştır (Michael, Akt: Arpacıoğlu, 2003).

Türkiye'de gerçekleştirilen araştırma sonuçlarının, yabancı kaynaklı araştırma sonuçlarıyla örtüşmemesi, yıldırma durumlarının kültürel yanlarına işaret etmektedir. Diğer ülkelerde yıldırmaya maruz kalmada cinsiyet önemli bir değişken olmamasına rağmen, Türkiye'de cinsiyetin ön plana çıkması, toplumun kültürel yapısının, kadına

yönelik olumsuz tutumları hoşgörü ile karşılayıp onaylamamasından kaynaklanıyor olabilir. Bu durum, kadınların yıldırımada kurban olarak daha az, erkeklerin ise daha çok seçildiklerini göstermektedir. Türkiye’de kadın üzerindeki egemenliğin koca, kardeş, diğer büyükler gibi yakın çevre ile sınırlı olması nedeniyle, aile dışından kadına yönelik baskının kısmen daha olması, ancak baskı ve şiddetin büyük ölçüde aile içinden veya yakınlarından gelmesinin etkisi olabilir. Kadına yönelik şiddetin ve cinayetlerin çokluğu ve bunların büyük ölçüde yakın aile bireyleri tarafından gelmesi buna kanıt olarak gösterilebilir. ABD ve Avrupa gibi toplumlarda ise kadına yönelik bu tür bir kabulün olmaması nedeniyle, dışarıdan gelen baskıların erkeklerle aynı düzeyde olmasının kaynağı olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma durumları, öğretmenlerin yaşlarına göre belirgin düzeyde farklılaşmamakla birlikte, 20-30 yaş ile 51 yaş ve üzeri öğretmenlerin, diğer öğretmenlerden belirtilen konularda daha çok yıldırma eylemine maruz kaldığı görülmüştür. Leymann (1993: 85) yaptığı araştırmaya göre; 21-30 ve 31-40 yaşlarındaki öğretmenlerin, yıldırmaaya daha fazla maruz kalmaktadırlar. Yapılan birçok araştırma genç yaşdaki kişilerin daha yüksek duygusal taciz davranışına maruz kalma riski altında olduğunu göstermektedir (Akt: Ocak, 2008).

Kutlu (2006: 80) yaptığı araştırmada yıldırma mağduru olduğunu bildiren kişilerin % 42,8’inin, 26-32 yaş grubunda yer aldığını ve ikinci sırada ise % 36,9 ile 33-40 yaş grubunda yer alan mağdurların olduğunu saptamıştır. Ertürk (2005) yaptığı araştırmada, en üst yaş grubu olan 53 yaş ve üstü katılımcıların diğer katılımcılara göre daha çok duygusal taciz eylemlerine maruz kaldıklarını saptamıştır.

Yıldırma durumlarının mağdurların yaşlarına göre farklılaştığını ortaya koyan araştırmalar olduğu kadar, mağdurların yaşlarının anlamlı bir etken olmadığını ortaya koyan araştırmalar da bulunmaktadır. Zapf (1999: 75), bireylerin yıldırmaaya maruz

kalmalarında yaş faktörünün anlamlı olmadığını ifade etmektedir. Gökçe (2006) yapmış olduğu araştırmada, öğretmenlerin ve yöneticilerin yıldırma davranışlarına maruz kalmalarına ilişkin algıları yaş faktörüne göre farklılaşmadığını saptamıştır. Araştırmada her yaş grubundaki bireylerin yıldırma maruz kaldığı belirlenmiştir.

Öğretmenlerin branşları dikkate alınarak yapılan incelemede ise, sınıf öğretmenlerinin, diğer branşlara göre daha fazla yıldırma durumu yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Branşlara göre farklılaşma, tam gün okulda bulunan ve ders saatleri genelde sınıf öğretmenleri kadar olmayan diğer branş öğretmenlerinin daha az okulda olabilmelerinden kaynaklanmış olabilir. Bir başka ifadeyle sınıf öğretmenlerinin okulda daha fazla zaman geçirmeleri bunda etkili olmuş olabilir.

Kıdem değişkeni göz önünde bulundurulduğunda ise, 0-5 yıl ve 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenlerin en fazla yıldırma mağduru oldukları belirlenmiştir. Yıldırım'ın (2008) araştırmasında, genel olarak örgütte yıldırma uğramanın, öğretmenlerin kıdemine göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir. 1-5 yıl kıdemdeki öğretmenlerin diğer öğretmenlere göre, geneli bakımından örgütte yıldırma daha fazla uğradıklarını düşündükleri ortaya çıkmıştır. Bu durum, toplumsal kültürün, kendinden yaşça ve kıdemce büyük olana saygı gösterme özelliğinden kaynaklanmış olabilir.

Ertürk (2005) araştırmasında, 21 yıl ve üzeri kıdemdeki öğretmenlerin en fazla yıldırma eylemine maruz kalan öğretmenler oldukları sonucuna varmıştır. Bu durumun kıdemli öğretmenlerin uzun yıllardan sonra, bedensel ve duygusal olarak kendilerini yorgun hissetmelerinden veya kendini ispat etmek isteyen genç öğretmenlerden baskılarından kaynaklanmış olabilir.

I. Kademede görev yapan öğretmenlerin ortalama puanları, II. Kademede görev yapan öğretmenlerden daha yüksek çıkmıştır. Bir başka ifadeyle, I. Kademe öğretmenleri, II. Kademe öğretmenlerinden daha fazla yıldırma eylemine maruz kalmaktadır.

Kadro durumuna göre, sözleşmeli öğretmenlerin aldıkları ortalama puanların, kadrolu öğretmenlerden belirgin bir şekilde farklılaştığı dikkat çekmiştir. Bu durum, sözleşmeli öğretmenlerin ilköğretim okullarında yaşadıkları yıldırma durumlarının, kadrolu öğretmenlere göre daha fazla olduğunu gözler önüne sermektedir. Kadrolu öğretmenlerin daha az yıldırma davranışına maruz kalmalarının en önemli sebebinin, iş garantisi sayesinde hayatta daha güvenli duruyor olmaları ileri sürülebilir. Sözleşmeli öğretmenlerin daha fazla yıldırma maruz kalmalarına sebep olarak ise, özgüvenlerinin daha düşük olması, kendilerine yöneltilen haklı ya da haksız eleştirilere, konuları sebebiyle genellikle cevap veremiyor olmaları gösterilebilir.

V.2. Sonuçlar

Bu araştırmada ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin belirli düzeyde yıldırma durumlarıyla karşılaştıkları sonucuna ulaşılmıştır. Çok yaygın olmamakla birlikte, cinsiyete, kademeye, branşa, yaşa, kadroya göre farklı düzeylerde yıldırma davranışlarına maruz kalmaktadırlar. Araştırmada öne çıkan soruları aşağıdaki gibi maddeleştirmek olanaklıdır:

- İlköğretim okullarında yıldırma; öğretmenin cinsiyetine, çalıştığı eğitim kademesine, kadro durumuna göre farklılaşmamakta ancak öğretmenin kıdemine, yaşına ve branşına göre farklılaşmaktadır.
- İlköğretim okullarında çalışan erkek öğretmenler, kadın öğretmenlere göre yıldırma davranışlarına daha fazla maruz kalmaktadır.

- 20-30 yaş ve 51 yaş üstü olan öğretmenler ilköğretim okullarında yıldırma davranışlarına daha fazla maruz kalmaktadır.
- 0-5 yıl kıdemdeki öğretmenler ile 21 yıl ve üstü kıdemdeki öğretmenler yıldırma davranışlarına daha fazla maruz kalmaktadır.
- Kademedeki görevli olan öğretmenler, II. Kademedeki görevli olan öğretmenlere göre yıldırma davranışlarına daha fazla maruz kalmaktadır.
- Sınıf öğretmenleri, branş öğretmenlerine göre yıldırma davranışlarına daha fazla maruz kalmaktadır.
- İlköğretim okullarında çalışan sözleşmeli öğretmenler, ilköğretim okullarında çalışan kadrolu öğretmenlere göre yıldırma davranışlarına daha fazla maruz kalmaktadır.

V.3. Öneriler

Araştırmanın bu bölümünde, araştırma bulgularına dayalı olarak geliştirilen öneriler bulunmaktadır. Öneriler iki başlık altında toplanmıştır. Birincisi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yıldırmaya maruz kalmamaları için yapılabilecekler konusundaki öneriler, ikincisi ise araştırmacılara yönelik önerilerdir.

V.3.1. İlköğretim Öğretmenlerinin Yıldırımaya Uğramalarına Yönelik Öneriler

İlköğretim okullarında yaşanan yıldırma eylemlerinin engellenmesi ve bu yıldırma eylemlerinin verdiği zararlardan korunmak için aşağıdaki önerilerin faydalı olabileceği düşünülmektedir.

1. Öğretmenler, yöneticiler, veliler ve öğrenciler yıldırma konusunda bilinçlendirilecek toplantılar, konferanslar vb. düzenlenerek, okul bileşenlerinin yıldırma konusunda duyarlılık kazanmaları sağlanmalıdır.
2. Okulda görev yapan tüm personel arasında daha güçlü ve pozitif iletişim kurma olanakları geliştirilmelidir. Bu sayede okul bileşenlerinin birbirlerini daha yakından tanımalarına olanak yaratılarak, önyargı veya yanlış anlamalardan kaynaklanabilecek yıldırma durumları azaltılabilir.
3. Çalışanlar arasındaki sosyal etkileşimi arttırmak için okul içinde ve dışında sosyal faaliyetlere yer verilmelidir.
4. Okulda çalışanlar arasındaki çatışmalar görmezden gelinmemelidir ve ortaya çıkan sorunlar en kısa sürede ve adil bir şekilde çözümlenmelidir.
5. Yıldırma mağdurlarının korunmasına yönelik yasal düzenlemeler gerçekleştirilerek, hukuksal güvence sağlanmalıdır.
6. Görev ve iş yükünün dağıtılmasında adaletli davranılmalıdır.
7. Okuldaki tüm personele eşit davranılmalıdır.

V.3.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

Türkiye’de yıldırma konusuyla ilgili araştırmaların sayısı son zamanlarda artmaya başlamış olmakla beraber, sorunun çözüme kavuşması için, yıldırma konusunun farklı gruplarda araştırılmasına gerek duyulmaktadır. Bu bağlamda;

1. Yıldırma eylemlerinin altında yatan etkenler araştırılabilir. Böylelikle yıldırmaya iten durumlar belirlenerek, yıldırmaya karşı alınabilecek önlemler genişletilebilir.
2. Yıldırmaya maruz kalma durumu ile mesleki başarı arasındaki ilişki araştırılabilir.
3. Yıldırmaya maruz kalan bireylerin, başvurdukları çözüm yöntemleri araştırılabilir.
4. Diğer eğitim bileşenlerinin yaşadıkları yıldırma durumlarına belirlemeye yönelik araştırmalar yapılabilir. Yöneticiler ve öğrencilerin yaşadıkları yıldırma durumlarının anlaşılması, yıldırmanın bir bütün olarak okullardan kaldırılması açısından yararlı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Akı, I. (2006). *İşyerindeki stresin gizli kaynağı: Zorbalık ve duygusal taciz*. (<http://bilgipasaji.com>. (Erişim tarihi: 21 Nisan 2011).
- Ağan, F. (2002). *Özel okullarda, devlet okullarında ve dershanelerde işgören lise öğretmenlerinin iş tatminlerinin karşılaştırılması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akkan, Ö. (2008). *Milli Eğitime Bağlı Meslek Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Arpacıoğlu, G. (2003). *İşyerindeki Stresin Gizli Kaynağı: Zorbalık ve Duygusal Taciz*. (<http://www.hrdergi.com> (Erişim tarihi: 28 Nisan 2009).
- Balcı, A. (2004). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem Teknik ve İlkeler*. Ankara: PegemA Yayıncılık. 4. Baskı.
- Baltaş, A. (2003). Adı Yeni Konmuş Bir Olgu: İşyerinde Yıldırma (Mobbing). (http://www.baltas-baltas.com/web/makaleler_3.htm (Erişim tarihi: 28 Nisan 2009).
- Baykal, A. N. (2005). *Yutucu Rekabet Kanuni Devrindeki Mobbing'den Günümüze*. (1.Baskı). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Beswick, J. ve Gore, J. Ve Palferman, D. (2004). "Bullying at Work: A Review of the Literature", Healty & Safety Laboratory. (http://www.hse.gov.uk/research/hsl_pdf/2006/hs/0630.pdf (Erişim tarihi: 03 Haziran 2009).

- Bilgel A. ve Bayram, N (2004). Çalışma Yaşamında Yeni Bir Baskı Aracı: Mobbing. Proje No:T-2003/38), Bursa.
- Boyle, G. J., Borg, M. G., Falzon, J. M. ve Baglioni, A. J. (1995). A structural model of the dimensions of teacher stress. *British Journal of Educational Psychology*, 65 (2), 49-67.
- Bursalıoğlu, Z. (1987). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. (Genişletilmiş 7. Baskı). Ankara: A.Ü.Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.
- Bursalıoğlu, Z. (2000). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Onbirinci Basım. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Bursalıoğlu, Z. (2002). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*, PegemA Yayıncılık, Ankara.
- Cemaloğlu, N. (2007a). The relationship between organizational health and bullying that teachers experience in primary schools in Turkey. *Educational Research Quarterly*, 31 (2), 3-29.
- Cemaloğlu, N. (2007b). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Yıldırma Arasındaki İlişki".*Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*- 33, 77-87.
- Ceylan, L. (2005). *Psikolojik baskı ve sınıf öğretmenleri*. Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Cusack, S. (2000). Workplace Bulling: Iceberg in Sight, Soundings Needed. *The Lancet*, 356 (9248), 2118.
- Cüceloğlu, D. (2004). *Yeniden İnsan İnsana*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Çalışkan, O. (2005). *Turizm İşletmelerinde Çalışanlara Yapılan Yıldırma Davranışları*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Çamuroğlu, M. ve Poussard, J. (2009). *Psikolojik Taciz: İşyerindeki Kabus*. İstanbul: Nobel Yayıncılık.
- Çelik, C. (2008). *İşyerinde Fiziksel Saldırı (Bullying)*. Adana: Nobel Kitapevi.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing ve Başa Çıkma Yöntemleri*. İstanbul: Timaş Yayıncılık.
- Davenport, N., Schwartz, R. D. ve Elliott, G. (2003). *Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz* (1. Baskı). (Çev: Osman Cem ÖnerToy). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Dick, V. R. ve Wagner, U. (2001). Öğretmede stres ve gerginlik: Bir yapısal eşitleme yaklaşımı. *British Journal of Educational Psychology*, 71, 243-259
- Duncan, C. & Vittorio, (1998). D. M., “Violence at Work”, ILO Report.
- Dunn, S. (2005). What’s Going on With Mobbing, Bullying and Work Haressment Internationally. <http://www.ideamakers.com/library>. (Erişim tarihi: 07 Haziran 2009).
- Einarsen, S. Ve Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 185-201.
- Einarsen S., Raknes B. I. ve Matthiesen S. B. (1994). Bullying and Harrasment at Work and Their Relationships to Work Environment Quality: An Exploratory Study. *European Work And Organizational Psychologist*, 4, 281-401.
- Einarsen, S. (2000). Harassment and Bullying at Work: A Review of The Scandinavian Approach, *Aggression and Violent Behavior a Review Journal*, 4, 371-401.
- Ersöz, A. (2004). “İngilizce Öğretiminde İçsel Güdöleme” , *Eğitim ve Bilim*, Sayı:29.

- Ertürk, A. (2005). Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldıрма Eylemleri. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Groeblinghoff, D. ve Becker, M. (1996), "A Case of Mobbing and the Clinical Treatment of Mobbing Victims," *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5/2: 277-94.
www.mobbingportal.com/topicimpacts.html. (Erişim tarihi: 23 Ağustos 2011).
- Gökçe, A. T. (2006). İşyerinde Yıldıрма: Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerine Yapılan Bir Araştırma. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Güngör, M. (2008). *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*. İstanbul: Derin Yayınları.
- Hoel, H. ve Cooper, C. (2000). Destructive Conflict and Bullying at Work", Sponsored by the British Occupational Health Research Foundation (BOHRF). *University of Manchester Institute Science and Technology (UMIST)*.
<http://www.csren.gov.uk/UMISTreportHelgeHoel1.PDF>. (Erişim tarihi: 02 Haziran 2009).
- Jennifer, D., Cowie, H ve Anadou, K. (2003). Perception and Experience of Workplace Bullying in Five Different Working Populations, *Aggressive Behavior*, 2, 489-496.
- Johnston, J. (2004), "Those Who Can, Do. Those Who Can't, Bully," *Health and Safety for Beginners*, <http://www.hsfb.co.uk/Downloads> (Erişim tarihi: 6 Ekim 2009)

- Karacaoğlu, K. ve Reyhanoğlu, M. (2006). Kıbrıs Türk'ü ve Türkiyeli Bağlamında İşyerinde Psikolojik Yıldıрма. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 61 (4), 145-176.
- Karagöz E. (2005). İş yerindeki yıldıрма eylemlerinin (mobbing) işten ayrılmalara etkisi üzerine bir araştırma. <http://www.mobbing-turkiye.com/mobbing/id1.htm>, 22.12.2005
- Kırel, Ç. (2007). Örgütlerde Mobbing Yönetiminde Destekleyici ve Risk Azaltıcı Öneriler. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 7 (2), 317-334.
- Kusluvan, Z. (1999). Örgütlerde Motivasyonun Önemi ve Kullanılan Motivasyon Araçları. *İnsan Kaynakları ve Yönetimi Dergisi*, 3, 55-64.
- Kutunis, R.Ö. ve S. Bayraktaroglu. (2002). *Karayolu Turizm Taşımacılığında İş Tatmini Unsurları: Bir Uygulama*. Akdeniz Üniversitesi Turizm ve Otelcilik Yüksekokulu, Azim Matbaa.
- Kutlu, F. (2006). "İşyerinde Duygusal Tacizin (Mobbing) Çalışanın Tükenmişliği Üzerine Etkisi". Yayımlanmamış Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü.
- 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 2009).
- Mcmahon, L. (2000). Bullying and Harrassment in the Workplace. *International Journal of Comtemporary Hospitality Management*, 12 (6), 384-390.
- Namie, G. (2000). Research From The Workplace Bullyingve Trauma Institute. U. S. Hostile Workplace Survey.

- <http://www.workdoctor.com/home/twd/employers/res/surv2000qv.html>, (Erişim tarihi: 10. Aralık, 2007).
- Ocak, S. (2008). Öğretmenlerin Duygusal Taciz (Mobbing)'e İlişkin Algıları. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Olweus, D. (1993). "Bullying at School. What We Know and What We Can Do. Oxford Black weel". <http://www.leymann.se/English/frame.html>. /12 Ocak 2008.
- Peck, M. Scott. (2003). *Kötülüğün Psikolojisi*. (Çev: Göker Talay) İstanbul: Kuraldışı Yayıncılık.
- Tarhan, N. (2004). Psikolojik Savaş: Yıldırma www.ailem.com/templates/news/detail/detail11.asp?id=6801(Erişim tarihi: 20 Nisan 2009).
- Tınaz, P. (2006). *İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Toker, A. (2008). *Mobbing: İşyerinde Yıldırma Eğitim Örneğİ*. Ankara: PegemA Yayınevi.
- Tutar, H. (2004). *İşyerlerinde Psikolojik Şiddet*. (3.Baskı). Ankara: Platin Yayıncılık.
- Vandekerckhove, W. ve Commers, M. S. (2003). Downward Workplace Mobbing: A Sign of the Times. *Journal of Business Ethics*, 45: 41-50.
- Walter, H. (1993). *Mobbing: Kleinkrieg am Arbeitsplatz*, Frankfurt ve New York: Campus.
- Wornhamm, D. (2003). Descriptive Investigation of Morality and Victimization at Work. *Journal of Business Ethics, Netherlands*, 45, 29-40.

- Yavuz, H. (2007). *İşgörenlerde mobbing algısını etkileyen faktörler: SDÜ tıp fakültesi üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Yıldırım, T. (2006). ‘Mobbing Hukuksal Mücadele’. <http://eski.bianet.org.htm>. (Erişim tarihi: 04 Nisan 2009).
- Yıldırım, T. (2008). *İlköğretim okullarında öğretmen-yönetici ilişkilerinde yıldırma ve etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yücel, D. (2004). İşyerinde Depresyon. <http://216.239.53.10.../depresyon.htm+mobbing&hl=tr&lr=lang-tr&ie=UTF-8&inlang=t> (Erişim tarihi: 09 Haziran 2009).
- Yüçetürk, E. (2003). Örgütlerde Durdurulamayan Yıldırma Uygulamaları: Düş Mü? Gerçek Mi? http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt-226. (Erişim tarihi: 11 Ocak 2009)
- Zapf, D., Knorz, C., ve Kulla, M. (1996). On the relationships between mobbing factors, and job content, social work environment and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 215–238.
- Zapf, D.(1999). “Organizational, Work, Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work”, *International Journal Manpower*, Vol.20 (1/2), 70-85.
- <http://tr.wikipedia.org/wiki/Mobbing> (Erişim tarihi:11.03.2009).
- The mobbing encyclopaedia, <http://www.leymann.se/English/11120E.HTM> (Erişim tarihi: 05.04.2009).

[http://www.amazon.com/Mobbing-Emotional-Abuse AmericanWorkplace/dp](http://www.amazon.com/Mobbing-Emotional-Abuse-AmericanWorkplace/dp) (Erişim tarihi: 01 Haziran 2009).

<http://www.leymann.se/English/12220E.HTM> (Erişim tarihi: 05 Nisan 2009).

<http://www.adana.meb.gov.tr/okullar/index.html> (Erişim tarihi: 10 Mayıs 2009).

<http://www.meb.gov.tr/haberler/haberarsiv.asp> (Erişim tarihi: 10 Mayıs 2009).