

**DENİZLİ İLKÖĞRETİM OKULLARINDA “YILDIRMA  
DAVRANIŞLARINA” İLİŞKİN ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ**

**Pamukkale Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Yüksek Lisans Tezi  
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı  
Eğitim Yönetimi Denetimi Planlaması  
ve Ekonomisi Bilim Dalı**

---

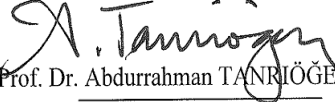
**Zeliha PEKDEMİR**

**Danışman: Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN**

**Ekim 2010  
DENİZLİ**

## YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAY FORMU

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Denetimi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı öğrencisi Zeliha PEKDEMİR tarafından Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN yönetiminde hazırlanan “Denizli İlköğretim Okullarında Yıldırma Davranışlarına İlişkin Öğretmenlerin Görüşleri” başlıklı tez aşağıdaki jüri üyeleri tarafından 01.10.2010 tarihinde yapılan tez savunma sınavında başarılı bulunmuş ve Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

  
Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN

**Jüri Başkanı**



Doç. Dr. Ramazan BAŞTÜRK

**Jüri Üyesi**



Yrd.Doç.Dr. Kazım ÇELİK

**Jüri Üyesi**

Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun  
24 / 11 / 2010...tarih ve ...16 / 1 / 15 sayılı kararıyla onaylanmıştır.



Doç. Dr. Bilal SÖĞÜT  
Müdür

Bu tezin tasarımı, hazırlanması, yürütülmesi, araştırmalarının yapılması ve bulgularının analizlerinde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini; bu doğrudan birincil ürünü olmayan bulguların, verilerin ve materyallerin bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini ve alıntı yapılan çalışmalara atfedildiğini beyan ederim.

İmza



Öğrenci Adı Soyadı : Zeliha PEKDEMİR

## TEŞEKKÜR

Bu araştırmanın her aşamasında birçok kişinin yardımı ve desteği olmuştur. Öncelikle araştırmamda engin bilgi ve tecrübesiyle, çalışmanın her aşamasında bilgiye ulaşmamda verdiği destek, inanç ve enerjiyle büyük katkısı bulunan danışman hocam Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN' e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Ölçeğin geçerliliği konusunda uzman görüşü aldığım Prof. Dr. Hüseyin KIRAN, Yrd. Doç. Dr. Meral URAS'a, Yrd. Doç. Dr. Muammer KUNT'a, Yrd. Doç. Dr. Gökhan TUZCU' ya ve ölçeğin güvenilirliği ve geçerliliği konusunda uzman görüşünü aldığım, istatistiksel analizlerde ve her türlü bilgiye ulaşmamda sabırla ve ilgiyle yardımlarını eksik etmeyen hocam Doç. Dr. Ramazan BAŞTÜRK' e teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca, raporunun son haline gelmesi sürecindeki anlayışı ve desteği için Arş. Gör. Dr. Vesile ALKAN'a, tüm süreç boyunca yardımları, anlayışları, destek ve sabırları ile hep yanımda olan arkadaşlarıma ve özellikle yazım aşamasında anlayışını ve desteğini esirgemeyen eşim Erkan AKÇA' ya teşekkürü bir borç bilirim.

Son olarak, tüm öğrenim yaşamım boyunca ve bu çalışmamın her aşamasında sevgi ve anlayışları ile bana destek olan, karşılaştığım her zorlukta yanımda olduklarını bildiğim öncelikle annem Turcen PEKDEMİR, babam Cemal PEKDEMİR' e ve aileme şükranlarımı sunarım.

## ÖZET

### DENİZLİ İLKÖĞRETİM OKULLARINDA “YILDIRMA DAVRANIŞLARINA” İLİŞKİN ÖĞRETMENLERİN GÖRÜŞLERİ

PEKDEMİR, Zeliha

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri ABD

Tez Yöneticisi: Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN

Ekim 2010, 104 Sayfa

Bu araştırmanın amacı “okullarda yaşanan yıldırma davranışlarına yönelik öğretmen görüşleri”ni tespit etmektir. Bu amaca ulaşabilmek için betimleyici araştırma yöntemi uygulanmıştır. Araştırmanın örneklemini tesadüfi örneklem yöntemiyle seçilen 22 ilköğretim okulunda görev yapan 274 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmada veri toplamak için Leymann’ın tipolojisinden derlenen 44 maddelik ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirliğini test etmek için Alpha Cronbach iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Ölçeğin yıldırma davranışlarına ilişkin Cronbach Alpha katsayısı 0,9555 ve yıldırma davranışlarının çözümüne ilişkin Cronbach Alpha katsayısı 0,9950 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin geçerliliği için ise, ölçek, bu alanda çalışmaları bulunan uzmanların görüşlerine sunulmuştur.

Araştırmanın sonuçlarına göre; öğretmenler okullarda yıldırma davranışlarıyla sıklıkla karşılaşmamaktadırlar. Öğretmen görüşlerine göre; ‘Sürekli öğretmenlerin sözünün kesilmesi’, ‘Öğretmenin kendini gösterme olanaklarının kısıtlanması’ ve ‘Yapılan işin sürekli eleştirilmesi’ gibi yıldırma davranışları “Ara Sıra” görülürken ‘Öğretmene doğrudan cinsel taciz uygulaması’, ‘Yazılı tehditler gönderilmesi’, ‘Öğretmene yönelik cinsel imalar yapılması’ gibi davranışlar ise “Hiç” görülmemektedir. Ayrıca “Ara Sıra” düzeyinde görülen davranışların “Ara Sıra” düzeyinde de çözüme ulaştığı ortaya çıkmıştır.

Öğretmenlerin yıldırma davranışlarına ilişkin görüşleri; yaş, medeni durum, mezun oldukları okul türü, kıdem, branş ve çalıştıkları okul türüne göre farklılık göstermemiştir. Ama erkek öğretmenlerin yıldırma davranışlarına ilişkin algıları, kadın öğretmenlere oranla daha yüksek çıkmıştır. Aynı şekilde, çalıştıkları okuldan memnun olma durumunun öğretmen algılarını değiştirdiği ortaya çıkmıştır. Diğer taraftan yıldırma davranışlarının çözümlerine ilişkin öğretmen algılarının cinsiyet, yaş, medeni durum, mezun olunan okul türü, kıdem, çalışılan okuldan memnun olma, branş ve çalışılan okul türüne göre farklılık göstermediği görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** Mobbing, Yıldırma, Duygusal Taciz, Psikolojik Şiddet.

## ABSTRACT

### TEACHER'S BELIEVES ABAOUT MOBING AT PRIMARY SCHOOLS

PEKDEMİR, Zeliha

M. Sc. Thesis in Educational Sciences

Supervisor: Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN

October 2010, 104 Pages

This is an investigation of “mobbing confronted at primary schools as perceived by teachers”. In order to reach the aim of this study, descriptive research method was used. The sample comprised 274 teachers working at 22 primary schools. The research tool used in this study was a 44 item - questionnaire derived from Leymann’s typology. The reliability was measured by Cronbach Alpha. The inter-consistency coefficient for mobbing behaviours was 0.9555 and the inter-consistency coefficient for overcoming mobbing behaviours was 0.9950. The validity of this study was provided with experts’ views.

The results of this study showed that teachers did not faced with mobbing “always” at schools. According to the teachers’ perceptions, teachers sometimes faced with behaviours as ‘cutting teachers’ words’, ‘hindering teachers’ showing themselves’ and ‘criticizing teachers’ works’ whereas they never faced with ‘making working conditions difficult’, ‘gossiping after teachers’, ‘sexual abuse’. Also, the results indicated that these behaviours were overcome at ‘sometimes’ level.

The results also indicated that teachers’ perceptions of mobbing did not change based on such factors as age, marriage, graduated school type, subjects. However male teachers indicated high level than female teachers. In addition to this, satisfaction with school affected teachers’ perceptions. On the other hand, teachers’ perceptions of overcoming these behaviours did not affected by such factors as gender, age, marriage, graduated school type, satisfaction with school, subject and the type of the school that they worked. Nevertheless the perceptions of teachers were changed based on their experiences.

**Key Words:** Mobbing, Intimidation, Pyschological Aggression, Emotional Abuse

## İÇİNDEKİLER

YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAY FORMU.....	ii
ETİK.....	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
ÖZET.....	v
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar DİZİNİ.....	x
GİRİŞ.....	1

## BİRİNCİ BÖLÜM PROBLEM

1.1. PROBLEM DURUMU.....	2
1.2. KURAMSAL ÇERÇEVE.....	4
1.2.1. Yıldırma (Mobbing) Tanımı ve Tarihçesi.....	5
1.2.1.1. İş Yerinde Yıldırma Tanımları.....	8
1.2.1.2. İş Yerinde Yıldırmanın Özellikleri.....	10
1.2.2. Yıldırmanın Nedenleri.....	12
1.2.3. İş Yerinde Yıldırma Süreci.....	14
1.2.4. Yıldırma Davranışları.....	15
1.2.4.1. Yıldırmanın Davranışsal Belirtileri.....	16
1.2.4.2. Yıldırmanın Fizyolojik Belirtileri.....	17
1.2.5. Yıldırma Sürecinin İçinde Rol Alanlar.....	18
1.2.5.1. Yıldırma Uygulayanlar (Saldırganlar, Tacizciler).....	19
1.2.5.1.1. Narsisist Yıldırma Uygulayıcılar.....	19
1.2.5.1.2. Hiddetli, Bağırğan Yıldırma Uygulayıcılar.....	19
1.2.5.1.3. İki Yüzlü Yılan Yıldırma Uygulayıcılar.....	19
1.2.5.1.4. Megaloman Yıldırma Uygulayıcılar.....	20
1.2.5.1.5. Eleştirici Yıldırma Uygulayıcılar.....	20
1.2.5.1.6. Hayal Kırıklığına Uğramış Yıldırma Uygulayıcılar.....	20
1.2.5.1.7. Fesat Yıldırma Uygulayıcılar.....	20
1.2.5.1.8. Tesadüf Yıldırma Uygulayıcılar.....	20
1.2.5.1.9. Pusuda Bekleyen Yıldırma Uygulayıcılar.....	20
1.2.5.1.10. Dalkavuk Yıldırma Uygulayıcılar.....	21
1.2.5.1.11. Zorba Yıldırma Uygulayıcılar.....	21
1.2.5.1.12. Korkak Yıldırma Uygulayıcılar.....	21
1.2.5.1.13. Kıskanç Yıldırma Uygulayıcılar.....	21
1.2.5.1.14. Hırslı Yıldırma Uygulayıcılar.....	21
1.2.5.2. Yıldırma Mağdurları (Kurbanlar).....	21
1.2.5.3. Yıldırma İzleyicileri.....	22
1.2.6. Yıldırma İle Çatışma İlişkisi.....	23
1.2.7. Yıldırma İle Stres İlişkisi.....	24
1.2.8. İş Yerinde Yıldırmanın Sonuçları.....	25
1.2.8.1. Yıldırmaya Maruz Kalan Bireye İlişkin Sonuçlar.....	25
1.2.8.2. Yıldırmanın Uygulandığı Örgütlere İlişkin Sonuçlar.....	26
1.2.8.3. Yıldırmanın Toplum ve Ülke Ekonomisine İlişkin Sonuçları.....	28

1.2.9. Eğitim Sektöründe Yıldırma.....	28
1.2.10. Yıldırma İle Mücadele.....	29
1.2.11. Yıldırma ve Hukuk.....	32
1.3. PROBLEM CÜMLESİ.....	35
1.4. ALT PROBLEMLER.....	35
1.5. ARAŞTIRMAIN AMACI.....	36
1.6. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....	36
1.7. SAYILTILAR.....	37
1.8. SINIRLILIKLAR.....	37
1.9. TANIMLAR.....	37

## **İKİNCİ BÖLÜM İLGİLİ ARAŞTIRMALAR**

2.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar.....	39
2.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar.....	55

## **ÜÇÜNCÜ BÖLÜM YÖNTEM**

3.1 ARAŞTIRMA MODELİ.....	60
3.2. EVREN.....	60
3.3. ÖRNEKLEM.....	61
3.4. VERİ TOPLAMA ARACI.....	63
3.4.1. Veri Toplama Aracının Hazırlanması.....	63
3.4.2. Ölçeğin Geçerliliği ve Güvenirliği.....	66
3.4.3. Ölçeğin Uygulanması.....	66
3.5. VERİLERİN ÇÖZÜMLENMESİ.....	67

## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM BULGULAR VE YORUM**

4.1 ARAŞTIRMANIN BİRİNCİ ALT PROBLEMİNE İLİŞKİN BULGULAR VE YORUM.....	68
4.2. ARAŞTIRMANIN İKİNCİ ALT PROBLEMİNE İLİŞKİN BULGULAR VE YORUM.....	72
4.2.1. “Cinsiyet”e Göre Öğretmenlerin Okullarda En Çok Yaşanan Yıldırma Davranışlarına İlişkin Görüşlerine Dair Bulgular ve Yorum.....	72
4.2.2. “Yaş”a Göre Öğretmenlerin Okullarda En Çok Yaşanan Yıldırma Davranışlarına İlişkin Görüşlerine Dair Bulgular ve Yorum.....	73
4.2.3. “Medeni Durum”a Göre Öğretmenlerin Okullarda En Çok Yaşanan Yıldırma Davranışlarına İlişkin Görüşlerine Dair Bulgular ve Yorum.....	74
4.2.4. “Mezun Oldukları Okul Türü”ne Göre Öğretmenlerin Okullarda En Çok Yaşanan Yıldırma Davranışlarına İlişkin Görüşlerine Dair Bulgular ve Yorum....	74
4.2.5. “Kıdem”e Göre Öğretmenlerin Okullarda En Çok Yaşanan Yıldırma Davranışlarına İlişkin Görüşlerine Dair Bulgular ve Yorum.....	75
4.2.6. “Çalıştıkları Okuldan Memnuniyetleri”ne Göre Öğretmenlerin Okullarda En Çok Yaşanan Yıldırma Davranışlarına İlişkin Görüşlerine Dair Bulgular ve	76



Yorum.....	
4.2.7. “Branşları”na Göre Öğretmenlerin Okullarda En Çok Yaşanan Yıldırma Davranışlarına İlişkin Görüşlerine Dair Bulgular ve Yorum.....	77
4.2.8 “Çalıştıkları Okul Türü”ne Göre Öğretmenlerin Okullarda En Çok Yaşanan Yıldırma Davranışlarına İlişkin Görüşlerine Dair Bulgular ve Yorum.....	78
4.3 ARAŞTIRMANIN ÜÇÜNCÜ ALT PROBLEMİNE İLİŞKİN BULGULAR VE YORUM.....	78
4.4. ARAŞTIRMANIN DÖRDÜNCÜ ALT PROBLEMİNE İLİŞKİN BULGULAR VE YORUM.....	80
4.5. ARAŞTIRMANIN BEŞİNCİ ALT PROBLEMİNE İLİŞKİN BULGULAR VE YORUM.....	84
4.5.1 “Cinsiyet”e Göre Öğretmenlerin Yıldırma Davranışlarının Çözümüne İlişkin Görüşlerine Dair Bulgular ve Yorum.....	84
4.5.2. “Yaş”a Göre Öğretmenlerin Yıldırma Davranışlarının Çözümüne İlişkin Görüşlerine Dair Bulgular ve Yorum.....	85
4.5.3. “Medeni Durum”a Göre Öğretmenlerin Yıldırma Davranışlarının Çözümüne İlişkin Görüşlerine Dair Bulgular ve Yorum.....	85
4.5.4. “Mezun Oldukları Okul Türü”ne Göre Öğretmenlerin Yıldırma Davranışlarının Çözümüne İlişkin Görüşlerine Dair Bulgular ve Yorum.....	86
4.5.5. “Kıdemleri”ne Göre Öğretmenlerin Yıldırma Davranışlarının Çözümüne İlişkin Görüşlerine Dair Bulgular ve Yorum.....	87
4.5.6. “Çalıştıkları Okuldan Memnuniyetleri”ne Göre Öğretmenlerin Yıldırma Davranışlarının Çözümüne İlişkin Görüşlerine Dair Bulgular ve Yorum.....	87
4.5.7. “Branşları”na Göre Öğretmenlerin Yıldırma Davranışlarının Çözümüne İlişkin Görüşlerine Dair Bulgular ve Yorum.....	88
4.5.8 “Çalıştıkları Okul Türü”ne Göre Öğretmenlerin Yıldırma Davranışlarının Çözümüne İlişkin Algılarına Dair Görüşlerine ve Yorum.....	89

## **BEŞİNCİ BÖLÜM SONUÇ VE ÖNERİLER**

5.1. SONUÇLAR.....	90
5.1.1. İlköğretim okullarında en çok yaşanan “yıldırma davranışları” boyutu.....	90
5.1.2. İlköğretim okullarında Yıldırma Davranışlarının Çözümüne İlişkin Öğretmen Görüşleri Boyutu.....	91
5.2. ÖNERİLER.....	92
5.2.1. Uygulayıcılar İçin Öneriler.....	92
5.2.2. Araştırmacılar İçin Öneriler.....	93
KAYNAKLAR.....	94
EKLER.....	99
ÖZGEÇMİŞ.....	104

## TABLOLAR DİZİNİ

	<b>Sayfa</b>
<b>Tablo 1.1.</b> Literatürde Yer Alan Yıldırma İsimleri ve Tanımları.....	9
<b>Tablo 1.2.</b> Yıldırma ile Çatışma Arasındaki Farklar.....	24
<b>Tablo 3.1.</b> Evrenin okul türüne ve cinsiyete göre dağılımı.....	60
<b>Tablo 3.2.</b> Örneklemen resmi ilköğretim okullara ve cinsiyete göre dağılımı.....	62
<b>Tablo 3.3.</b> Örneklemen özel ilköğretim okullara ve cinsiyete göre dağılımı.....	62
<b>Tablo 3.4.</b> Ölçekte bulunan maddelerin Leymann'ın tipolojisinde belirtilen boyutlarına göre dağılımı.....	63
<b>Tablo 3.5.</b> Ölçekteki maddeler için düzey aralıkları.....	65
<b>Tablo 3.6.</b> Ölçekteki maddeler için düzey aralıkları.....	66
<b>Tablo 4.1.</b> Öğretmenlerin okullarda yaşanan yıldırma davranışlarına yönelik görüşlerinin ortalamaları, standart sapmaları ve katılma düzeyleri.....	68
<b>Tablo 4.2.</b> Okullarda yaşanan yıldırma davranışlarına ilişkin öğretmen görüşlerinin cinsiyete göre karşılaştırılması .....	72
<b>Tablo 4.3.</b> Yaş değişkenine göre öğretmenlerin okullarda yaşanan yıldırma davranışlarına ilişkin görüşleri.....	73
<b>Tablo 4.4.</b> Öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre yıldırma davranışlarına yönelik görüşleri.....	74
<b>Tablo 4.5.</b> Öğretmenlerin mezun oldukları okul türü değişkenine göre yıldırma davranışlarına görüşleri.....	75
<b>Tablo 4.6.</b> Kıdem değişkenine göre öğretmenlerin yıldırma davranışlarına ilişkin görüşleri.....	76
<b>Tablo 4.7.</b> Öğretmenlerin çalıştıkları okuldan memnuniyet değişkenine göre yıldırma davranışlarına ilişkin görüşleri .....	76
<b>Tablo 4.8.</b> Branş değişkenine göre öğretmenlerin yıldırma davranışları ile ilgili görüşleri .....	77
<b>Tablo 4.9.</b> Öğretmenlerin çalıştıkları okul türü değişkenine göre okullarda yıldırma davranışlarına ilişkin görüşleri .....	78
<b>Tablo 4.10.</b> Yıldırma davranışlarından en çok kimin zarar gördüğüne dair öğretmen görüşlerinin frekans değerleri.....	79

<b>Tablo 4.11.</b> İlköğretim okullarında yaşanan yıldırma davranışlarının çözümüne ilişkin öğretmen görüşlerinin ortalamaları, standart sapmaları ve katılma düzeyleri.....	80
<b>Tablo 4.12.</b> Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre yıldırma davranışlarına yönelik çözümlerine ilişkin görüşleri .....	84
<b>Tablo 4.13.</b> Yaş değişkenine göre öğretmenlerin yıldırma davranışlarının çözümüne yönelik görüşleri .....	85
<b>Tablo 4.14.</b> Öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre yıldırma davranışlarının çözümüne yönelik görüşleri .....	86
<b>Tablo 4.15.</b> Öğretmenlerin mezun oldukları okul türü değişkenine göre yıldırma davranışlarının çözümü ile ilgili görüşleri .....	86
<b>Tablo 4.16.</b> Öğretmenlerin kıdem değişkenine göre yıldırma davranışlarının çözümü ile ilgili görüşleri .....	87
<b>Tablo 4.17.</b> Öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki memnuniyet değişkenine göre yıldırma davranışlarının çözümü ile ilgili görüşleri .....	88
<b>Tablo 4.18.</b> Öğretmenlerin branş değişkenine göre yıldırma davranışının çözümüne ilişkin görüşleri .....	88
<b>Tablo 4.19.</b> Öğretmenlerin çalıştıkları okul türü değişkenine göre yıldırma davranışlarının çözümü ile ilgili görüşleri .....	89

## GİRİŞ

Araştırmanın birinci bölümünde, problem durumu, kuramsal çerçeve, problem cümlesi, alt problemler, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, sayıtlılar, sınırlılıklar ve araştırmada sıkça kullanılan terimler yer almaktadır. Araştırmanın ikinci bölümünde, yurt içinde ve yurt dışında yapılan çalışmaların amaç ve sonuçları bakımından özetleri değerlendirilmiştir. Araştırmanın, bu alanda yapılan çalışmalar içinde yeri belirtilmiştir.

Araştırmanın üçüncü bölümünde, araştırmanın yöntemi, evreni, örnekleme, veri toplama aracı ve verilerin çözümlenmesi üzerinde durulmuştur. Araştırmanın dördüncü bölümünde, Denizli İlköğretim okulu öğretmenlerinin yıldırma davranışlarına ilişkin görüşlerine ait verilerin çözümlenmesi sonucu elde edilen bulgular ve bu bulgulara ilişkin yorumlar bulunmaktadır. Araştırmanın sonuç ve öneriler bölümünde ise, araştırmadan elde edilen sonuçlar ve araştırmacılar için öneriler bulunmaktadır. Araştırmacı tarafından kullanılan yıldırma davranışlarının sıklığını ve bu davranışlara yönelik çözümlerin olup olmadığını belirleyen anket ekler bölümünde verilmiştir.

Araştırmanın bu bölümünde, problem durumu, kuramsal çerçeve, problem cümlesi, alt problemler, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, sayıtlılar, sınırlılıklar ve araştırmada sıkça kullanılan tanımlar yer almaktadır.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### 1.1. PROBLEM DURUMU

Bu araştırmada, ilköğretim öğretmenlerinin yıldırma davranışlarına ilişkin görüşleri belirlenmeye çalışılmaktadır. Günümüzün çalışma koşullarında, çalışanların çoğu, günün büyük bölümünü iş yerlerinde geçirmektedir. Bu nedenle, iş ortamındaki sosyal ilişkileri, çalışanın hayatında önemli yer tutar. Çalışanların aralarındaki ilişkiler, örgütün etkiliği bakımından da önemlidir. Çünkü çalışanlar, örgütün insan gücü kaynağını oluşturur (Gökçe, 2008: 1). Başaran'a (2000) göre, örgütü amaçlarına ulaştıracak en temel öğe, insan gücü kaynağıdır. Bu nedenle de çalışanın ruhsal ve toplumsal ihtiyaçlarını karşılamak yönetimin önemli görevlerindedir.

Çalışanlar ve örgütler, birbirlerinin ihtiyaçlarını doyurabildikleri ölçüde bir arada olurlar. Bu durumda, örgütler, insan gücü kaynağının ekonomik, kişisel ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamalıdır. Bu ihtiyaçları karşılamayan örgütlerin etkili olmaları beklenemez (Bolman ve Deal, 1991: 130, akt: Gökçe, 2008:1). Bu nedenle, çalışanlara verilen değer artmakta ve çalışanları olumsuz etkileyecek faktörler ortadan kaldırılmaya çalışılmaktadır. Yıldırma, işyerinde karşılaşabilecek olumsuzlukların en başında gelmekte olup üzerinde önemle durulması gereken bir kavramdır ( Tutar vd, 2008).

Yıldırma kavramı, ilk defa 1980'li yılların sonunda İsveç'te yaşayan Alman endüstri psikologu Heinz Leymann tarafından tanımlanmıştır. 1990'lı yıllarla birlikte özellikle Avrupa'da ve daha sonra tüm dünyada, üzerinde ciddi çalışmaların yapılmaya başlandığı "iş yerinde psikolojik taciz" ve buna bağlı işten ayrılmalar, yani "yıldırma" olgusu çok büyük bir problem olarak gün geçtikçe yayılmakta ve yıldırma ile mücadele konusu, giderek önem kazanmaktadır (Tınaz, 2008: 1).

Son zamanlarda, hem yıldırma olaylarının artışı hem de akademik çevrelerin ilgisi konuyu gündemde tutmuş ve 'en azından' tartışılır hale gelmesine olanak tanımıştır. Yıldırma, eskiden var olan, ancak insan doğasının gereğinden ötürü açığa çıkarmaktan kaçınılan, adeta bilinmezden gelen karmaşık, çok boyutlu ve çok disiplinli bir konudur. Yıldırma konusuna ancak şimdi gereken önemin verilmesinin temel nedeni, yıldırmanın sebepleri ve etkilerinin değişen dünyanın sunduğu farklı bakış

açılırlarıyla daha açık bir şekilde ortaya çıkması ve zararlarının, modern yaşamın getirdikleriyle daha da artmasıdır. Yapılan araştırmalar, yıldırma olgusunun ne denli ciddi boyutlara ulaştığını göstermektedir (Sayar, 2010).

1996 yılında Avrupa Birliği'nin 15 üye ülkesinde gerçekleştirilen 15.800 görüşmenin sonuçlarına göre, bir önceki yıl içinde çalışanların %4'ü (6 milyon çalışan) fiziksel şiddete, %2'si (3 milyon çalışan) cinsel tacize ve %8'i (12 milyon çalışan) yıldırma maruz kalmıştır. İsveç'te yapılan istatistiksel bir araştırmanın bulgularına göre ise, bir yıl içinde gerçekleşen intiharların %10-%15'inin nedeni yıldırmadır (Chappel ve Di Martino, 1998: 2, akt: Tınaz, 2008: 2).

Örgüt içinde gerilimin ve çatışmalı bir iklimin oluşmasına neden olan tüm psikolojik faktörlerin birleşimi sonucunda ortaya çıkan, örgüt sağlığını bozan, çalışanların iş doyumunu ve çalışma barışını olumsuz yönde etkileyen temel bir örgütsel sorun olan yıldırma, bir iş yerinde çalışanların, bir başka kişiyyi veya kişileri rahatsız edici, ahlak dışı ve sistematik söz ve davranışlarla taciz ettikleri; kısaca başkalarına karşı psikolojik şiddet uyguladıkları bir süreçtir. Amaç, hedef alınan kişiyyi, kendi rızasıyla veya başka bir şekilde o işyerinden uzaklaştırmaktır (Tınaz, 2008: 10).

Yıldırmanın belirleyici özellikleri: kasıtlı olarak yapılması, sistematik olarak tekrarlanması ve uzun zamandan beri (en azından altı ay) devam ediyor olmasıdır. Yıldırma, cinsiyet ve hiyerarşi farkı gözetmeksizin, tüm kültürlerde ve tüm işyerlerinde gerçekleşen bir olgudur. Dolayısıyla yıldırma maruz kalma riski, herkes için geçerlidir (Sayar, 2010). Tınaz'a (2008: 8) göre kavram, çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifa eden anlamlar içermektedir.

Yıldırmanın olduğu yerde çalışanları motive eden, güven sağlayan, örgütsel bağlanmaya ve iş tatminine katkı sağlayıcı tüm faktörler ortadan kalkmakta ve bunun yerini, tatminsizlik, örgütsel çatışma, işgören devir hızında artma, verimsizlik ve etkisizlik almaktadır (Tutar, 2009). Yıldırma sarmalında mağdurun iş doyumunu azalır. Yıldırma sürerken mağdurda birtakım psikolojik ve onun uzantısı olan fiziksel rahatsızlıklar ortaya çıkar (Dökmen, 2008, akt: Yaman vd, 2010: 1139). Fiziksel şiddeti ortaya çıkarmak ve tedavisini yapmak hem fiziksel, hem de psikolojik (psikosomatik)

sonuçları olan yıldırmanın etkilerini gidermekten daha kolaydır ve yıldırma nedenlerini ve sonuçlarını bulmak o kadar kolay olmamaktadır. Bu durum yıldırma mağdurunun psikolojik yaralarını sarmayı zorlaştırmaktadır (Tutar, 2009).

Eğitim sektöründen, belediyelerden, kamudan ve sağlık sektöründen elde edilen nitel ve nicel sonuçlara göre yıldırma, bu alanlarda çalışanlar arasında, diğer sektörlerle göre daha fazladır. Eğitimcilerin de okullarda yıldırıldıklarının belirlenmesi, dikkatleri bu konuya çekmiş; araştırmacıları, eğitimcilerin yaşadıkları yıldırmaı irdelemeye yöneltmiştir. Örneğin, Gökçe (2008: 5) tarafından bildirildiğine göre, O'Conner eğitim sektöründe yıldırmaı irdelediği araştırmasında, öğretmenlerin okul yöneticileri, denetçiler, aileler, öğrenciler ve meslektaşları tarafından yıldırılmakta olduğunu ortaya koymuştur.

Öğretmenlerin karşılaştıkları duygusal saldırılar, haksız suçlamalar, küçük düşürmeler, kişinin yaş, dil, din, ırk ve mesleki yetenek gibi konularda psikolojik terör boyutuna varan olumsuz davranışları tanımlayabilmeleri ve önlem alabilmeleri için konu ile ilgili bilgilenmeleri ve farkındalığın oluşması gereklidir. Bu araştırmadan, ilköğretim öğretmenlerinin yıldırma davranışlarına maruz kalıp kalmadıkları ve yıldırmaı maruz kalan öğretmenlerin bu davranışlarla ne kadar sıklıkla karşılaştıklarını ve bunun sonucunda öğretmenlere göre bu davranışlara yönelik çözümlerin oluşturulup oluşturulmadığını ortaya çıkarması beklenmektedir. Bu çalışma alan yazınına katkı sağlaması açısından önemli görülmektedir.

## **1.2. KURAMSAL ÇERÇEVE**

Bu başlık altında yıldırmanın (mobbing) tanımı ve tarihçesi, işyerlerinde görülen yıldırma türleri, yıldırmanın nedenleri, yıldırmanın çatışma ve stres ile ilişkisi ve yıldırmanın hukuk ile ilişkisi verilmiştir.

### 1.2.1.Yıldırma (Mobbing) Tanımı ve Tarihçesi

Mobbing kelimesi Latince “mobile vulgus” sözcüğünden türetilmiştir. İngilizce’de mob fiili bir yerde toplanmak, saldırmak ve rahatsız etmek gibi manalara gelmektedir (Çobanoğlu, 2005). Buradan hareketle Latince kökenli “*mobbing*”in psikolojik şiddet, baskı, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı vermek anlamlarına karşılık geldiği görülmektedir. Yıldırma (mobbing), özellikle hiyerarşik yapılanmış gruplarda ve kontrolün zayıf olduğu örgütlerde, gücü elinde bulunduran kişinin ya da grubun, diğerlerine psikolojik yollardan, uzun süreli sistematik baskı uygulamasıdır (www.wikipedia.org). Aynı şekilde Leymann da yıldırmanın işyerinde bir veya birkaç kişi tarafından diğer bir kişiye yönelik olarak, sistemli bir şekilde düşmanca ve ahlak dışı bir iletişim kullanılarak uygulanan bir psikolojik baskı olduğunu vurgulamıştır (www.leymann.se).

Yukarıdaki tanımlardan da anlaşıldığı gibi İngilizcede örgütsel baskı manasına gelen mobbing için Türkçe’de tam bir karşılık bulunamamıştır. Buna rağmen farklı kaynaklarda duygusal saldırı, duygusal baskı, duygusal zorbalık, duygusal terör, duygusal taciz, psikolojik şiddet, psikolojik terör, psikolojik yıldırma, örgütsel yıldırma, yıldırma, ayrımcılık gibi tanımlar kullanılmıştır. Örneğin Tınaz (2008: 7) mobbing (yıldırma) olgusunu; ‘kuşatma, taciz ve rahatsız etme veya sıkıntı verme’ olarak ifade etmiştir. Diğer taraftan Salin (2003) ise tanımlamasını yaparken hedefteki kişi açısından değerlendirdiğinde bu davranışın kişinin kendisini savunmakta güçlük çekmesine neden olduğu için ‘çatışma’dan farklı olduğuna dikkat çekmiştir. Bu araştırmada, mobbing için yıldırma tanımı tercih edilmiştir.

Son dönemde sosyoloji ve hukuk başta olmak üzere çeşitli alanlarda yıldırma disiplinler arası çalışılan bir konu haline gelmiştir (www.wikipedia.org). Çobanoğlu (2005: 26) tarafından bildirildiğine göre, her ne kadar bu alanda araştırmalar yeni yeni yapılmaya başlasa da aslında “yıldırma” terimi, ilk olarak 1960’lı yıllarda, Avustralyalı bilim adamı Konrad Lorenz tarafından, hayvanların kendi aralarında veya sürü dışı bir yabancıya karşı uyguladıkları taciz davranışını tanımlamak için kullanılmıştır. 1970’li yıllarda ise İsveçli bilim adamı Dr. Peter Paul Heinemann okul yaşantısında öğrenciler arasında görülen zorbalık ve taciz olaylarını ele aldığı çalışmasında bu terimi kullanmıştır. Dr. Heinemann yıldırma sözcüğünü, çocuklar arasında görülen zorbalık ve



şiddet hareketlerinin önü alınamazsa, kurbanları ümitsizlik ve korku nedeniyle intihara kadar götürülebildiğini vurgulamak için kullanmıştır.

Daha sonra 1980'lerin başında Leymann, “yıldırma” terimini iş hayatındaki baskı, şiddet ve yıldırma hareketlerini tanımlamak maksadıyla kullanmıştır. Leymann, yaptığı araştırmalar sonucunda yıldırmanın biyolojik ve fiziksel reaksiyonlar gibi olumsuz etkilere neden olan aşırı sosyal stres kaynağı olarak göstermiştir (www.leymann.se). Gökçe (2008: 3) tarafından bildirildiğine göre; Leymann, İsveç'te yıldırma yol açan psikolojik koşulları ve yıldırma sonucu mağdur olan kişide ortaya çıkan hastalıkları araştırdığı çalışmasında 4,4 milyonluk işgücünün %3,5'inin (154.000 kişi) herhangi bir anda iş yerinde yıldırma mağduru olduğunu ortaya çıkarmıştır. İş yerinde yıldırma konusunda belki de en büyük adım, 1992'de Almanya'da Leymann'ın yardımları ile ilk yıldırma kliniğinin açılması ile atılmıştır (Groeblichhoff ve Becker, 1996, akt: Gökçe, 2008: 11).

Son zamanlarda örgütlerde, yoğun çalışma temposunun da etkisiyle, çalışanların üzerinde psikolojik baskılar oluşmaktadır. Bu baskılar, zamanla iş ortamında strese neden olmaktadır. Ayrıca zamanla çalışanlar arasında stresi de aşan yoğun yıldırmanın yaşandığı gözlemlenmektedir. İşyerinde yıldırma davranışları ile ilgili yapılan araştırmaları değerlendirdiğimizde; dikkat çekici olanlar arasında Psikolog Michael H. Harrison'ın araştırması yer almaktadır. Bu araştırmaya göre; yakın zamanda ABD'de 9.000 kamu çalışanından, kadın çalışanların %42'sinin, erkek çalışanların ise %15'inin son iki yılda zorbalığa uğradığı bulunmuştur. Ayrıca, bu durumun kayıp zaman ve verimlilik açısından 180 milyon dolara mal olduğu da bulunmuştur (Gökçe, 2008: 2-3).

Gökçe (2008) tarafından bildirildiğine göre; İngiltere'de, Adams (1988) örgütlerde yaşanan yıldırmaı “iş yeri zorbalığı” şeklinde adlandırmış ve bu zorbalığa, BBC'de yayınladığı bir dizi ile dikkatleri çekmiştir. Adams tarafından “İşyerinde Zorbalık: Yüzleşme ve Aşma Yöntemleri” adlı kitabında zorbalığı, genelde yönetimin rızası ile ‘sürekli kusur bulma’ ve ‘insanları küçümseme’ anlamında kullanılmıştır. 1997 yılında da işyerlerinde yaşanan yıldırma ile mücadele etmek amacıyla, “Adams” adıyla bir vakıf kurulmuştur. Gökçe (2008) tarafından bildirildiğine göre, Field ise “Görünürdeki Zorba” adlı kitabında, iş yerinde yıldırma, ‘karşısındaki kendine

güvenine ve özsaygısına sürekli ve acımasızca saldırma' şeklinde tanımlanmıştır. Daha sonra yıldırmaı irdeleyen araştırmalar çoğalmaya başlayınca, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yıldırmanın önemine değinme gereği duyulmuş ve 1998'de "İşyerinde şiddet" başlıklı bir rapor yayınlamıştır (Davenport vd, 2003: 5).

Hubert ve Veldhoven tarafından yıldırmanın en çok hangi sektörde görüldüğü araştırılmıştır. Bu çalışma, endüstri ve eğitim alanında, belediyelerde ve kamuda, yöneticiler ve çalışanlar arasında yıldırmaıa yol ačan saldırgan davranışların yařandđını ortaya çıkarmıştır. Bu araştırmada yıldırmanın % 37,3'ünün eğitim sektöründe çalışanlar arasında yařandđı da belirlenmiştir (Gökçe, 2008: 4). Örneđin, Gökçe (2008: 5) tarafından bildirildiğine göre; Dick ve Wagner öğretmenlerin okul yöneticileri tarafından 'kendileri orada yokmuş gibi davranılarak' ve 'haksızca eleştirilerek' yıldırıldıklarını, meslektaşları tarafından ise 'hakkında dedikodu yapılarak' ve 'partiler ve toplantılar gibi sosyal etkinliklerden dışlanarak' yıldırıldıklarını belirlemişlerdir.

İskandinav ülkelerinde yapılan araştırmalar toplumda büyük destek gördü, bu araştırmalar 1993'te İsveç'te, 1994'te Norveç'te iş yerinde yıldırmaıa karşı önleyici ve koruyucu yasaların yürürlüğe girmesini sağlamıştır. Konuyla ilgili araştırmalar hükümet ve sendikalarında desteğini almıştır. ABD'de de, 2000 yılından itibaren iş yerinde yıldırma konusunda konferanslar düzenlenmeye başlanmış ve yıldırma karşıtı politikalar oluşmaya başlamıştır (Davenport vd, 2003). İnternet ortamında da birçok işyerinde yıldırma karşıtı web sitesi oluşturulmuştur. Bu web sitelerinden bazıları (Gökçe, 2008: 11);

[www.mobbing-usa.com](http://www.mobbing-usa.com),

<http://workingwounded.com>,

[www.leymann.se](http://www.leymann.se),

[www.stopmobbing.nl](http://www.stopmobbing.nl),

[www.mobbing.nu](http://www.mobbing.nu),

[www.mobbing-help.de](http://www.mobbing-help.de),

[www.workplacebullying.co.uk](http://www.workplacebullying.co.uk),

[www.mobbingturkiye.com](http://www.mobbingturkiye.com) şeklinde sıralanabilir. Bu sitelerden

<http://workingwounded.com> internet ortamında ödöl almış ve web sitesinin sahibi daha sonra bu siteye gelen şikâyetleri ve bu şikâyetçilere yapılan önerileri bir kitapta

derlemiştir (Rosner, 2001: 7).

Bunların dışında Türkiye'deki yıldırma davranışlarının geçmişine bakıldığında; bu olgu, çalışma yaşamının tarihi kadar eskidir. Araştırmalar, Türk tarihinde de bazı olayların arkasında yıldırma davranışlarının etkisi olduğunu göstermektedir. Bu örneklerden biri de Baykal'ın kitabında belirttiği Kanuni Sultan Süleyman döneminde Hüsrev Paşa'nın intiharının arkasında yıldırma davranışlarının olduğudur. Hüsrev Paşa'nın intiharına yol açan yıldırma uygulaması, Hüsrev Paşa'yı olduğu gibi Osmanlı İmparatorluğu'nu da etkilemiştir. Kurumsallaşmış bir örgütte yıldırmanın, adalet sistemini çökerteceği söylenebilir (Baykal, 2005: 58).

### **1.2.1.1. İş Yerinde Yıldırma Tanımları**

Literatüre bakıldığında; örgütlerde yaşanan ve psikolojik şiddete yol açan olumsuz davranışları adlandırmada da tanımlamada da farklılıklar görülmektedir. İş yerlerinde görülen yıldırıcı davranışlar ülkeden ülkeye, toplumdaki topluma değişim gösterebileceği gibi, iş yerinin özelliği de bu farklılığı doğurabilir. Bu nedenle, yıldırma üzerinde çalışmanın belki de en büyük zorluğu, öncelikle yıldırma'yı tanımlayabilmek ve yıldırıcı davranışlara karar verebilmektir. Toplumlar arasında kültürel farklılıklar insan ilişkilerine yansdığından, işyerlerinde yaşanan yıldırma'yı ve buna yol açan davranışları belirlemede bu kültürel farklar gözetilmelidir. Örneğin bir Akdeniz ülkesinde iki insanın selamlaşırken birbirini kucaklayarak öpmesi, bir Kuzey Avrupa ülkesinde hoş karşılanmamaktadır. İki ülke arasında sadece selamlaşmada ortaya çıkan bu farklılık, toplumda, dolayısıyla iş yerinde insan ilişkilerine daha derinden yansımaktadır. Bu nedenle, iş yerinde yıldırma'yı tanımlamada ve yıldırma'ya yol açacak davranışları belirlemede evrensel ölçütler getirmeyi değil araştırmanın yapılacağı toplumun, hatta iş yerinin özelliğini göz önüne almak gereklidir (Gökçe, 2008: 13). Tablo 1.1'de yıldırma konusunda çalışanların yaptıkları tanımlar yer almaktadır.

**Tablo 1.1.** Literatürde Yer Alan Yıldırma İsimleri ve Tanımları (Einarsen, 2000: 382, akt: Gökçe, 2008: 15)

Referans	Terim	Tanım
Brodsky (1976)	Harrassment (taciz)	Birine eziyet etmek, yıpratmak ve engel olmak amacıyla tekrarlı ve sürekli olarak yapılan ve sonucunda kişinin kızması, tahrik olması, korkması veya sinmesi ve yılması ile sonuçlanan davranışların tümü.
Thylefors (1987)	Scapegoating (günah keçisi)	Bir veya birden fazla kişinin bir süre boyunca bir veya daha fazla sayıda kişi tarafından olumsuz davranışlara maruz kalması.
Matthiesen, Raknes & Rrokkum (1989)	Mobbing (taciz)	Bir veya daha fazla sayıda kişinin iş yerinde bulunan bir veya daha fazla sayıda kişiye karşı, bir süre içinde devamlı olarak yaptıkları olumsuz davranışlar.
Leymann (1996)	Mobbing & Psychological terror (psikolojik terör)	Bir veya birkaç kişinin bir veya daha fazla kişi tarafından, her gün ve birkaç ay süre boyunca düzenli olarak duygusal yönden yaralayıcı davranışlara maruz bırakılması.
Kile (1990)	Health endangering Leadership (sağlığı tehdit eden liderlik)	Bir yönetici tarafından uzun bir süre boyunca düşmanca ve zorbaça yapılan davranışlar.
Wilson (1991)	Workplace trauma (iş yeri travması)	Çalışanın öz benliğinin diğer çalışanlar veya yöneticiler tarafından kasıtlı yapıldığını düşündüğü düşmanca davranışlar sonunda gerçekten çökmesi.
Ashforth (1994)	Petty tyranny (adi zorbalık)	Yöneticinin gücünü yanında çalışanlar üzerinde keyfi ve itibarını yükseltici biçimde kullanması.
Vartia (1993)	Harrassment (taciz)	İş yerinde seçilen birinin bir veya daha fazla sayıda çalışan tarafından bir süre boyunca sürekli olumsuz davranışlara maruz bırakılması.
Björkqvist, Österman, & Hjelt-Bäck (1994)	Harrassment (taciz)	İş yerinde kendini savunamayacak konumda olan birine karşı psikolojik (bazen fiziksel) acı vermeyi amaçlayan tekrarlı davranışlar.
Adams (1992)	Bullying (zorbalık)	İş yerinde seçilen kişiye karşı alçaltıcı, aşağılayıcı, aşağılayıcı eleştiri ve kişisel suistimal.

Yıldırma isimlendirmede “yıldırma (mobbing)” genelde İskandinav ülkelerde kullanılırken, İngiltere, Kanada ve Amerika’da “zorbalık (bullying)” ifadesi tercih edilmektedir (Einarsen, 2000: 381, akt: Gökçe, 2008: 16). Leymann, iş yerinde yaşanan zorbalık ile yıldırma arasında bir ayırım yapmıştır. O’na göre zorbalık, fiziksel saldırı ve tehdit içerir. Leymann, özellikle okullarda şiddeti ifade etmede zorbalık kavramını, iş yerlerindeki yetişkin davranışlarından oluşan psikolojik taciz olayları için ise yıldırma kavramını önermektedir (www.leymann.se ).

### 1.2.1.2. İş Yerinde Yıldırmanın Özellikleri

Gökçe’ye (2008) göre, yıldırmanın özellikleri incelendiğinde, aşağıdaki kategoriler ortaya çıkmaktadır:

#### 1. Süreklilik ve Sıklık

Leymann, iş yerinde yaşanan olumsuz davranışların yıldırıcı olarak tanımlanabilmesi için o davranışın sık (en az haftada bir kez) ve uzun bir zaman diliminde (en az altı aylık süre içinde) tekrarlanması gerektiğini ileri sürer (www.leymann.se ).

Bir işyerinde yaşanan olumsuz durumun yıldırma olarak nitelenebilmesinde ‘sıklık’ ve ‘süreklilik’ genelde araştırmacılar tarafından kabul görmüş bir belirleyicidir. Ancak, farklı ülkelerde yapılan araştırmalar gösteriyor ki bir davranışın yıldırıcı olması için, o davranışın bir süre boyunca sıklıkla tekrarlanması her zaman gerekmemektedir. Burada aslında kasıt önemlidir. Herhangi bir zamanda kasıtlı yapılan olumsuz bir davranış hedef seçilen kişiyi yıldırabilir (Gökçe, 2008: 21).

#### 2. Denge

İş yerinde yıldırmanın diğer bir özelliği, eşit güçler arasında görülmemesidir. Bu dengesizlik mağdurunun örgüt içindeki sosyal konumunda (hiyerarşide daha düşük pozisyonda olması, örgütteki güç ilişkileri), fiziksel, ekonomik veya psikolojik özelliklerinde (mağdurun kendine güveninin azlığı, bağımlı kişilik özelliği, yöneticinin karizması gibi) kendini gösterir. Eğer iki taraf da birbirine denk güce

sahip olurlarsa bu durumda yıldırma değil sadece çatışma söz konusudur (Gökçe, 2008: 22).

### 3. Çeşitlilik

Örgütlerde yıldırma yaşanmasında mağdurun cinsiyeti, yaşı, taraflar arasındaki güç dengesi, saldırganın cinsiyeti, yıldırmanın yaşanma biçimi ve yıldırmanın yaşandığı sektörler yıldırmada belirleyici rol oynamamakta ve ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir (Gökçe, 2008: 24).

### 4. Saldırganlık

Saldırganlık üzerine, Buss tarafından yapılan bilimsel inceleme, bu sınıflandırmaları açıklamak için çok kullanışlıdır. Buss'a göre, saldırı 3 boyutta sınıflandırılabilir: fiziksel / sözlü, aktif / pasif ve direk / dolaylı. Fiziksel saldırı; silahla saldırma, fiziksel yasaklama, istenmeyen dokunma, itme, çarpma veya yumruklama gibi hareketler içerir. Sözlü saldırı ise, kelimelerle yapılan saldırıdır. Bu saldırı; tehdit, hakaret etme veya alay etme içerebilir (Giacalone ve Greenberg, 1997: 39).

Aktif saldırı, bazı davranışlarla zarar verirken, pasif saldırı da bazı şeyleri alıkoyarak zarar verir. Hakaret etmek, aktif bir sözlü saldırıdır, hedefine ihtiyacı olduğu bir bilgiyi vermemek ise pasif bir sözlü saldırıdır. Saldırının direk formlarında, saldırı direk olarak hedefe yapılır, dolaylı saldırı ise hedefin değerlerine verilen zararları içerir. Hedefin yüzüne karşı hakaret etmek direk bir sözlü saldırı örneğidir, kişi hakkında asılsız iddialarda bulunmak ise dolaylı bir sözlü saldırıdır (Giacalone ve Greenberg, 1997: 39).

Giacalone ve Greenberg (1997: 61) tarafından bildirildiğine göre; Baron ve Neuman' a göre, iş yeri ortamındaki saldırıların büyük çoğunluğu direk ve aktif olmak yerine daha çok dolaylı ve pasif saldırılardır. Saldırganlar için, dolaylı ve pasif saldırılardır. Saldırganlar için, dolaylı ve pasif saldırı tipleri hedeflerine (mağdurlarına) daha fazla zarar verir. Çünkü, diğer insanlar tarafından hedef olma ihtimalleri düşüktür ve karşı saldırıya maruz kalmaları riskini düşürür. Bu şekilde

sinsice yapılan düşmanlık kolay fark edilemeyeceğinden mağdurun bunu ayırt ederek önlem alması da oldukça zor olur (Gökçe, 2008: 25).

### 1.2.2. Yıldırmanın Nedenleri

Duygusal saldırı ve yıldırma, tek bir nedene bağlanamayacak kadar karmaşıktır. Saldırıda bulunan kişinin psikolojisi ve koşulları, örgütün yapısı ve kültürü, yıldırma yapılan kişinin koşulları, kişiliği ve psikolojisi, bir anlaşmazlık gibi tetikleyici bir neden ve toplumsal değer ve kurallar gibi örgüt dışı etmenlerdir (www.ikdünyası.com). Yıldırmanın ortaya çıkmasındaki nedenlerle ilgili yapılan araştırmalarda daha çok örgütsel nedenler üzerinde durulmaktadır. Cemaloğlu ve Ertürk (2007: 347) tarafından bildirildiğine göre; Einarsen, yıldırmaya, işin fiziksel şartlarının yanı sıra, örgütün büyüklüğünün de etkili olabileceğini ileri sürmektedir. Vertia, örgütlerde yıldırmaya neden olan faktörleri saptarken, örgütün iş tasarımındaki yetersizliğine, örgütsel liderliğin yetersizliğine, kurbanın mesleki yetersizliği ve örgütsel statüsünün düşüklüğüne ve örgütte bulunan düşük moral standartlara işaret etmektedir. Schuster ise, örgüt içinde yıldırmanın potansiyel nedeni olarak, örgütün sosyal sistemini ve sosyal izolasyonunu göstermektedir.

Dickson, Resick ve Hanges tarafından insanların iş yerinde yıldırmaya başvurma sebepleri arasında;

- Örgütün güç kullanımı ve karar alma mekanizmalarındaki dengesizlik,
- Ekip dinamiklerindeki bozulmalar,
- Düşmanlıktan hoşlanmak,
- Saldırgan kişinin etrafında toplanan ekibin bu davranışı paylaşması,
- Önyargılar

bulunmaktadır (Okur, 2009).

Örgütün yapısı kişilerdeki saldırgan veya tacizkar güç kullanımını etkilemektedir. Özellikle klasik yönetim anlayışının hakim olduğu örgütlerde; insana ve onun psikolojik ve sosyolojik özelliklerine önem verilmemiştir (Okur, 2009). Bir işletmenin yıldırmaya yönetim stratejisi olarak başvurmasındaki ilk akla gelen gerekçe ekonomik nedenlerdir. Özellikle ekonomik kriz dönemlerinde, işverenlerin ilk başvurdukları yol genellikle personel sayısında azaltmaya gitmeleridir. Küçültme

politikası nedeniyle istihdamın daraltılması, iş gücünün genç çalışanlardan oluşturulması ekonomik nedenlerle yapılan yıldırma örnek oluşturulabilir. Diğer nedenlerle de yıldırma uygulanabilir; örneğin, iş yerinde istenmeyen bir çalışandan kurtulmanın hedeflenmesi gibi (Laçiner, 2008).

Barutçugil tarafından işyerinde oluşabilecek olumsuz ortamların nedeni, gücün yanlış kullanılmasıdır. Başka insanların inançlarını, duygularını ve davranışlarını etkileme yeteneği olarak olan “güç”, her organizasyonda bütün eylemleri ve ilişkileri bir şekilde etkiler. Bazı insanlar gücü etkili ve olumlu bir şekilde kullanmak için engellenemez bir içgüdüye sahiptir. Buna karşın, bazı insanlar da gücü yanlış yönlendirmek, ele geçirmek ve diğerlerini alt etmek için olumsuz biçimde kullanırlar (Okur, 2009).

Yıldırma uygulayan, kendilerini korkuttuğu kişileri kontrol altına almak için elindeki gücü kullanmaya yetkili gören saldırgan kişilerin (özellikle yetki ve mevki sahibi) çeşitli kişilik bozukluklarını da (örneğin nasizim) yansıttığı düşünülmektedir (Okur, 2009). Bazı araştırmacılar, yıldırma maruz kalan kişilerle yaptıkları görüşmelerden onların, istisnai kişiler oldukları sonucuna ulaştıklarını ifade etmektedir. Bu işgörenlerin iş yaşamında zeka, yeterlilik, yaratıcılık, dürüstlük, başarı ve kendilerini işlerine ve örgütlerine adanmış gibi birçok olumlu özellik gösterdiklerini ileri sürmektedirler (Baltaş, 2003). Bunlar, duygusal zekâsı yüksek olan; kendi davranışlarını gözden geçiren ve yanlış yaptıklarını gördüklerinde, bunu düzelten kişilerdir. Genellikle, ilkeli, mantıklı, muhakeme yapabilen ve başkaları tarafından yönlendirilen değil, kendi kendilerini yönlendiren kişilerdir (Davenport vd, 2003: 51).

İş yerinde yıldırmanın en önemli nedenlerinden biri de yıldırma kurbanlarının kendi karakter ve psikolojik yapıları olarak ifade edilmektedir. Bu konuda henüz tatmin edici düzeylerde araştırmalar bulunmasa da bilinen şudur ki; duygusal tacize uğrayan kişiler duygusal yönden de oldukça zekidirler. Esnek, hassas ve kendi davranışlarını gözden geçirebilen, başkalarının davranış ve duygularını yüksek seviyede hissedebilen, yeni fikirler üretebilen, farklı bakış açıları ile dünyayı yorumlayabilen insanlar yıldırma kurbanı olabilmektedirler. Eğitim, dış görünüş, entelektüel birikim açısından parlak kimseler, çalışanlar, rekabetçi ve bencil kişilik sahibi kimseler için kolay hedef olabilmektedirler (Çobanoğlu, 2005: 57-58).



Tacizciyi yıldırma yöneltten nedenlerinden de biri olan duygusal zekâdan yoksun olmalarıdır. Korkaklık, nevrotik rahatsızlıklar ve nihayet insani ve etik değerlerden uzak olma gibi faktörler de oldukça önemli etkenler olarak söylenebilir (Çobanoğlu, 2005: 34). İş yaşamındaki çalışan personelin donanımındaki değişkenlik çalışma hayatı ve iş başarısını gerek kişisel gerekse kurum açısından olumsuz etkilemektedir. Sadece çalışma ortamının değil, bireysel verimlilik ve bunun sonucunda iş yeri verimliliği de önemli ölçüde düşmektedir (Alparslan ve Tunç, 2009). Bulara ek olarak, özellikle ülkemizde, çok zor elde ettiği işini ve mevkiini kaybetme korkusunu da belirtmek gerekir. Bu saydığımız genel özellikler dışında saldırganlarının kişilikleri incelendiğinde; aşırı kontrolcü ve iktidar açlığı çeken kimseler oldukları görülmektedir. Güvensizlik ve kıskançlık duyguları da hat safhadadır. Kendi eksikliklerinin tedavisi olarak yıldırma davranışında bulunurlar (Çobanoğlu, 2005: 34).

Araştırmalar göstermiştir ki, hatalı personel seçimi ve işe alım süreci, dönemsel işçi istihdamı, iş yerindeki sayılı pozisyonları elde edebilmek için bireyler arasında yaşanan acımasız rekabet, yıldırmanın iş yerlerinde ortaya çıkmasının işyeri veya var olan yönetime bağlı ana nedenleridir. Bunların yanında, iş yerinde yıldırma yol açan başlıca örgütsel ve yönetsel nedenler arasında, yıldırmanın örgüt içi disiplinin sağlanması, verimin artırılması ve buna bağlı olarak şartlı reflekslerin oluşturulmasında bir araç olarak kullanılması; insan kaynakları masraflarının en düşük düzeye çekilmesi; hiyerarşik yapının fazlalığı; kapalı kapı politikasının uygulanması; iletişim kanallarının zayıflığı; çatışma çözüm yeteneklerinin zayıflığı ve çatışma yönetimi ya da şikayet işlemlerinin yetersizliği; yetersiz liderlik; günah keçisi bulma anlayışının yaygın olması; takım çalışmasının olmaması ya da çok düşük düzeyde olması, örgüt içi değişim eğitimine gereken önemin verilmemesi gibi faktörler büyük rol oynar (Laçiner, 2008).

### **1.2.3. İş Yerinde Yıldırma Süreci**

Örgütlerde yıldırma üzerinde çalışan İskandinav, Avusturyalı ve Finlandiyalı araştırmacılar yıldırmanın genel olarak dört aşamada geliştiği üzerinde hem fikirdir. Bu süreçler şu şekilde sıralanabilir (Leymann, 1996, akt: Gökçe, 2008: 40):

1. *Örgüt içinde kritik bir olayın olması ve saldırgan davranışların ortaya çıkması.* Örgütte çatışma gibi tetikleyici bir durumun olması. Bu aşamada saldırgan davranış inceden inceye yapılır.
2. *Yıldırmanın belirgin bir biçimde ortaya çıkması ve mağduru lekeleme çabaları.* Bu aşamada günlük hayatta saldırgan davranış olarak nitelenemeyecek davranışlar bir süre sonra mağduru cezalandırıcı olmaya başlar. Böylece bir süre sonra saldırganlık başlar. Mağdur kendini korumada sorunlar yaşamaya başlar ve yıldırma, iş ortamında sosyal bir leke olmaya başlar. Bu durumda mağdurun akıl ve psikolojik sağlığı etkilenir. Mağdur hakkında yönetime aslı olmayan şikâyetler gitmeye başlar. Mağdurun bu durumu, onu örgüt içinde bir sorun haline getirir.
3. *Ciddi travma ve kişisel yönetim.* Bu aşamada yöneticiler, bir önceki aşamada mağdur ile ilgili kendine söylenenlere inanır ve mağdura karşı önyargıları oluşur. Bu yöneticiler genelde mağdur hakkında haksızca ortaya atılan yargı ve suçlamaları kabul ederler. Örgütteki temel yetki hataları yüzünden, mağdurun meslektaşları ve yöneticiler, bu durum karşısında çevresel faktörler yerine kişisel faktörleri temel alan açıklamalar yaratırlar ki bu, genelde örgüt ikliminden sorumlu olup yıldırma gerçekleştiğinde sorumluluk almak istemeyen yönetici davranışdır.
4. *Kovulma.* Bu aşamada yıldırma artık ciddi bir psikolojik vaka haline gelebilir ve mağdurun işine son verebilir.

#### **1.2.4. Yıldırma Davranışları**

Heinz Leymann, iş yerlerinde yıldırma sürecinin varlığından şüphelenebilecek 45 farklı belirti tanımlayarak tipolojisini geliştirmiş ve bu davranışları kurban üzerindeki etkileri dayanarak oluşturulan 5 kategori aşağıda gösterilmektedir ([www.leymann.se](http://www.leymann.se)):

- Kurbanın iletişimine yapılan olumsuz etkiler (Yönetim iletişiminizi engeller, susturulursunuz, görevlerinize karşı sözlü saldırı yapılır, sizi reddetmek için sözlü tehditler ve sözlü hakaretler yapılır vb.).
- Kurbanın sosyal yaşam şartlarını zorlaştırıcı veya sosyal ilişkilerini engelleyici etkiler (İş arkadaşlarınız sizinle konuşmaz hatta yönetim tarafından onlarla konuşmanız yasaklanır, bir odada diğerlerinden izole şekilde tutulursunuz vb.).
- Kurbanın kendi saygınlığını korumasını engelleyici etkiler (Hakkınızda dedikodu yapılır, diğerleri sizinle alay eder, engelinizle ya da etnik kökeninizde ya da davranış ve konuşma biçiminizle dalga geçerler vb.)
- Kurbanın mesleki hayatına getirilen olumsuz yada mesleki başarısını engelleyici etkiler (Bundan sonra size görev verilmez, anlamsız görevler verilir vb.).
- Kurbanın fiziksel sağlığını tehlikeye düşürücü etkiler (Tehlikeli görevler verilir, fiziksel tehdit edilir, ya da fiziksel saldırılırsınız, cinsel tacize maruz kalırsınız vb.).

Tınaz'a (2006) göre bir iş yerinde yıldırmanın varlığına işaret eden belirtiler, davranışsal düzeyde ve fizyolojik düzeyde olmak üzere, aşağıda iki farklı grupta ele alınmaktadır.

#### **1.2.4.1. Yıldırmanın Davranışsal Belirtileri**

- Telefon, bilgisayar ve lamba gibi işyerinde bulunan kişiye ait eşyalar birdenbire kaybolur ve bozular, yerine yenileri konulmaz.
- Çalışma arkadaşlarıyla aralarında çıkan tartışmalar, her zamankinden çok daha fazla almaya başlar.
- Kişinin sigara kokusu ve dumandan çok rahatsız olduğunu bile bile yanındaki masaya çok sigara içen biri yerleştirilir.
- Kişi, başkalarının ofisine girdiğinde konuşma hemen kesilip, konu değiştirilir.
- Kişi, işle ilgili önemli gelişmeler ve haberlerin dışında bırakılır.
- Kişinin arkasından çeşitli söylentiler çıkarılır; kulaktan kulağa fısıltılar yayılır.

- Kendisine yetenek ve becerilerinin çok altında veya uzmanlık alanına girmeyen işler verilir.
- Birey, her yaptığı işin ince ince gözlendiğini hisseder.
- İşe geliş gidiş saatleri, telefon konuşmaları, çay yada kahve molasında geçirdiği zaman ayrıntılarıyla kontrol edilmektedir.
- Birey, diğerleri tarafından sürekli eleştirilir veya küçümsenir.
- Birey, sözlü veya yazılı soru ve taleplerine yanıt alamaz.
- Birey, üstleri veya iş arkadaşları tarafından kontrol dışı tepki göstermeye kışkırtılır.
- Birey, şirketin özel kutlamalarına veya diğer sosyal etkinliklerine kasıtlı olarak çağırılmaz.
- Bireyin dış görünüşü veya giyim tarzıyla alay edilir.
- Bireyin işle ilgili tüm önerileri reddedilir.
- Kendisinden daha alt düzeydeki görevlerde çalışanlardan daha düşük ücret alır.

Bu listede bulunan davranışlardan herhangi biri, bir birey için problem oluştururken, bir başka birey için hiçbir sorun oluşturmayabilir. Eğer bir kişi bu davranışlardan rahatsız olduğunu ve zarar gördüğünü düşünürse davranış, problem niteliğini alır ve yıldırma davranışı haline gelir (Hockley, 2004, akt: Tınaz, 2008: 60).

#### 1.2.4.2. Yıldırmanın Fizyolojik Belirtileri

- *Beyinle İlgili:* Sıkıntı, panik atak, depresyon, yarım baş ağrısı, baş dönmesi, hafıza kaybı, dikkati toplayamama ve uykusuzluk.
- *Deriyle İlgili:* Kaşınma, kızarma, pullanma veya döküntü gibi deri hastalıkları.
- *Gözlerle İlgili:* Ansızın göz kararması ve görmede bulanıklık.
- *Boyun ve Sırtla İlgili:* Boyun kaslarında ve sırtta ağrı.
- *Kalple İlgili:* Hızlı ve düzensiz çarpıntılar, kalp krizi.
- *Eklemlerle İlgili:* Titreme, terleme, bacaklarda halsizlik hissetme, kas ağrıları.

- *Sindirim Sistemiyle İlgili:* Yanma, ekşime, hazım zorluğu gibi mide rahatsızlıkları, ülser.
- *Solunum Sistemiyle İlgili:* Nefessiz kalma, nefes alamama gibi solunum sorunları.
- *Bağışıklık Sistemiyle İlgili:* Organizmanın savunma yapılarında zayıflama ve hastalıklara çok çabuk yakalanabilme (Tınaz, 2008: 61).

ABD’de, 1998 yılında yıldırma eylemlerine karşı bir kampanya başlatılmıştır. Kampanyada, bu eylemlere yönelik savunma, araştırma ve eğitim hizmetleri, kar amacı gütmeyen verilmiştir. Bu kapsamda yapılan araştırma sonuçlarına göre, örgütlerde en çok uygulanan on yıldırma davranışı, aşağıdaki gibi saptanmıştır (Namie ve Namie, 2000, akt: Cemaloğlu, 2007a: 120):

- Yapılan yanlışlıklardan sorumlu tutulma,
- Mantıksız görevlerin verilmesi,
- Yeteneğin eleştirilmesi,
- Birbiriyle çelişkili kurallara itaat ettirilmesi,
- Görevin kaybettirileceğine ilişkin tehditler,
- Küçük düşürülme ve hakarete uğrama,
- Başarının, olduğundan az gösterilmesi,
- İşten çıkarılma (ayağın kaydırılması),
- Bağırılması,
- Şerefın lekelenmesi.

### 1.2.5. Yıldırma Sürecinin İçinde Rol Alanlar

Yıldırma, kültür farkı gözetmeksizin tüm işyerlerinde ortaya çıkabilen bir olgudur. Çalışma yaşamında herkes, yıldırma olgusu içinde rol almaya adaydır. Çalışma yaşamında gerçekleşen yıldırma süreci içerisinde oynanan rollerle ilgili olarak üç grup insan ayırt edilebilir (Tınaz, 2008: 64-65):

- Yıldırma uygulayanlar (saldırganlar, tacizler).
- Yıldırma mağdurları (kurbanlar).
- Yıldırma izleyicileri.

### **1.2.5.1. Yıldırma Uygulayanlar (Saldırganlar, Tacizciler)**

Konuyla ilgilenen yazar ve araştırmacılar, 14 olası yıldırma uygulayan profili tanımlamışlardır (Spano vd, 2005, akt: Tınaz, 2008: 67-86):

#### **1.2.5.1.1. Narsisist Yıldırma Uygulayıcılar**

Sapkın narsisistler, semptom vermeyen psikotiklerdir. Duymaya aciz oldukları acılarını ve kabul etmeyi reddettikleri iç çatışmalarını, bir başkasına yükleyerek dengelerini bulmaya çalışan kişilerdir. Kendilerini büyük bir güç, engin bir deha, kusursuz bir güzellik ve mükemmel bir varlık olarak gördükleri için, her şeyi hak ettiklerine inanırlar. Kurbanlarına karşı küstah, kendini beğenmiş davranış veya tutumlar sergilerken acımasız olurlar. Başkaları onları hafife alır, eleştirir veya yenilgiye uğratırsa; aşırı bir öfke, öç alma duygusu ve kızgınlık duyarlar. Hiyerarşik kademelerde yükselmek için her yola başvurabilir.

#### **1.2.5.1.2. Hiddetli ve Bağırğan Yıldırma Uygulayıcılar**

Korku verip yıldırarak, kontrol sağlamaya çalışırlar. Hiç sebep yokken etraflarındakilere bağırır, çağırır, küfür ve beddua ederler. Daha sonra hiçbir şey olmamış gibi yeniden işlerinin başına dönüp çalışabilirler. Bencildirler, diğerlerinin gereksinmelerini önemsemezler. Jest ve mimikleriyle, etraflarındaki şeyleri adeta yıkıp dökerek kişiler yıldırırlar. Hedef aldıkları kişileri, işlerini kaybetmek veya işlerini değiştirmekle tehdit ederler.

#### **1.2.5.1.3. İki Yüzlü Yılan Yıldırma Uygulayıcılar**

Bu tarz kişiler, devamlı yeni kötülüklerin peşindedir. Yıldırma yapmaktan büyük zevk duyarlar. Başkalarının üstünlüğünü, başarılarını ve yükselmelerini hazmedemezler. Suçu çok rahat başkasının üzerine atabilecekleri gibi, masum olduklarına dair hemen yemin etmeye hazırdırlar. Saldırganlıklarını gizlemek için sürekli gülümserler. Karşısındakinin maruz kaldığı haksız ve acımasız davranışı azaltmak için hiçbir şey yapmazlar.

#### **1.2.5.1.4. Megaloman Yıldırma Uygulayıcılar**

Kendilerine güvensizlikleri, başkalarına karşı kıskançlık, nefret ve saldırganlık şeklinde yansır. Hedef seçtikleri kişilere sürekli kendilerinin üst olduğunu kabul ettirme gereği duyarlar. Yapılacak her türlü işte mutlaka kendilerinden onay alınmalıdır. Hedeflerine sessiz işkence yaparlar.

#### **1.2.5.1.5. Eleştirici Yıldırma Uygulayıcılar**

Sürekli olumsuzdurlar. Hata ararlar. İş yerinde memnuniyetsizlik ve gerginlik dolu bir örgüt ikliminin oluşmasına sebebiyet verirler.

#### **1.2.5.1.6. Hayal Kırıklığına Uğramış Yıldırma Uygulayıcılar**

Yıldırma uygulayan bireyin, çalışma yaşamı dışında kendi özel yaşamında karşılaştığı problemler veya çatışmalar, genellikle onda giderilmesi güç bir hayal kırıklığına yol açarlar. Bu kişiye göre diğer insanlar, benzer sorunları ve olumsuz duyguları yaşamadıkları için, onun düşmanıdır. Daima başkalarına karşı haset ve kıskançlık duyguları mevcuttur.

#### **1.2.5.1.7. Fesat Yıldırma Uygulayıcılar**

Devamlı yeni kötülükler arayışında olup, iftiralarla başkalarını yaralamaya çalışırlar.

#### **1.2.5.1.8. Tesadüfi Yıldırma Uygulayıcılar**

Bir çatışmanın gelişmesi sonucunda üstün taraf olma özelliği kazanarak rastlantısal olarak ortaya çıkarlar. Karşılarında hedef aldıkları kişiyi adeta tamamen mahvetmeye hazırdırlar.

#### **1.2.5.1.9. Pusuda Bekleyen Yıldırma Uygulayıcılar**

Hedef kişiye bariz bir şekilde saldırarak çatışma içinde yer almasalar da sanki pusuda bekler gibidirler. Tepkisizlikleri de, onlara iş yerinde yıldırma ile eşdeğer nitelik kazandırmaktadır.

#### **1.2.5.1.10. Dalkavuk Yıldırma Uygulayıcılar**

Bu tip kişiler, yükselmek için her şeyi yapmaya hazırdırlar. Yine amirlerinin gözüne çalışkan gözükmek için astlarına bağırıp çağırır, adeta terör estirirler.

#### **1.2.5.1.11. Zorba Yıldırma Uygulayıcılar**

Son derece acımasız ve zalimce davranırlar. Kendilerini herkesin üstünde gördüklerinden herkese köle gibi davranmaktan çekinmezler.

#### **1.2.5.1.12. Korkak Yıldırma Uygulayıcılar**

Rakip kişinin onun görevlerini veya konumunu elinden alacağından korkarlar. Kendilerini korumak için başkalarına yıldırma uygulama yolunu seçerler.

#### **1.2.5.1.13. Kıskanç Yıldırma Uygulayıcılar**

Bu tarz yıldırma uygulayıcılar, bir başka kişinin kendisinden daha iyi olduğunu asla kabul etmez.

#### **1.2.5.1.14. Hırslı Yıldırma Uygulayıcılar**

Bu kişiler, hedefledikleri yer, kendi beceri ve yeteneklerinin üstünde dahi olsa yükselmek için her şeyi göze alırlar. Kendi çıkarları uğruna her şeyi ezip geçerler.

#### **1.2.5.2. Yıldırma Mağdurları (Kurbanlar)**

Yıldırma maruz kalma veya bir diğer deyişle hedef kurban olma riski, herkes için geçerlidir. Yıldırma sürecinin mekanizması, farklı iş yerlerinde farklı şekilde gelişse de, genelde süreç içerisinde çok tipik, benzer bir yol izlenir. Yıldırma olgusunda kurban rolünü oynamaya aday bir kişilik tiplmesi mevcut değildir. Ancak işyerlerinde dört farklı tipteki kişi, yıldırma kurbanı olma tehlikesiyle karşı karşıyadır (Hubber, 1994, akt: Tınaz, 2008: 102-103):

Yalnız bir kişi: Bu kişi, erkeklerin yoğun olduğu bir ofiste çalışan tek bir kadın veya kadınların çok sayıda olduğu bir iş yerinde çalışan tek bir erkek olabilir.



Acayip bir kişi: Bir Şekilde diğerlerinden farklı ve başkalarıyla kaynaŐamayan herhangi bir kişi söz konusudur. Bu, farklı tarzda giyinen bir birey olabileceği gibi, engelli veya yabancı bir kişi de olabilir.

Başarılı bir kişi: Önemli bir başarı göstermiŐ, amirinin veya doğrudan yönetimin takdirini kazanmış ya da bir müşterinin övgüsünü almıŐ bir kişi, kolayca çalışma arkadaşları tarafından kıskanılabilir.

Yeni gelen kişi: Daha önce o pozisyonda çalışan kişinin çok seviliyor olması ve yeni gelenin, orada çalışanlardan daha fazla bir takım özelliklerinin bulunması, yıldırma kurbanı olma riskini artırır. Kişi, daha kaliteli olabilir veya hatta sadece daha genç ya da güzel olabilir.

### 1.2.5.3. Yıldırma İzleyicileri

Yıldırma sürecinde izleyici olarak rol alanlar, iş arkadaşları, amirler ve yöneticiler gibi sürece doğrudan doğruya karışmayan, ancak bir Şekilde süreci algılayan, yansımalarını yaŐayan, bazen de sürece katılan kişilerdir. Bir olayda susan kişinin, o olayı kabul eden kişi olduğunu unutmamak gerekir. AŞağıda izleyici tiplerinin davranışları sunulmaktadır (Tınaz, 2008: 111-117):

a. Diplomatik İzleyici:

Bir çatışma olgusu karıŐısında daima uzlaŐmadan yana olan kişidir. Genelde aracı rolünü oynaması nedeniyle başkaları tarafından sevilen veya nefret edilen kişidir. Bu tarz bir izleyici, örgüt içinde aldığı tepkiler sonucu ileride kurban konumunda düşme tehlikesiyle karıŐ karşıyadır.

b. Yardakçı İzleyici:

Yıldırma uygulayan kişiye çok sadıktır. Ancak bu özelliğinin pek fark edilmesini istemez.

c. Fazla İlgili İzleyici:

Başkalarıyla ve başkalarının problemleriyle ilgilenen izleyici tipidir. Bazen

başkalarının özel alanlarına ve konularına zorla girmeye çalışır, ısrarcıdır.

d. Bir Şeye Karışmayan İzleyici:

Bu tip izleyici, ortaya çıkmaktan ve herhangi bir şeye karışmaktan hiç hoşlanmaz. İyi ya da kötü olsun tüm olan bitenlerden uzak durmaya çalışır; konuyla ilgili hiçbir fikir beyan etmez. Uygulanan yıldırma karşı tamamen ilgisiz duyarsızdır.

e. İki Yüzlü Yılan İzleyici:

Görünüşte hiçbir şeye karışmayan bir birey izlenimini oluştursa da, gerçekte belli bir görüş ve düşünceye hizmet etmektedir. Sahte masum izleyicinin davranış tercihi, kendini sağlama almak yönündedir.

### 1.2.6. Yıldırma İle Çatışma İlişkisi

Heinz Leymann'a göre yıldırma, büyütülmüş ya da abartılı bir çatışma olarak algılanmalıdır. Çünkü yıldırma, genellikle bir çatışmanın hemen ardından veya çatışmanın doğuşundan haftalar veya aylar geçtikten sonra ortaya çıkar (www.leymann.se). Herhangi bir çatışmanın ardından, iş yerindeki ortamla ve sorumlu liderle ilgili ciddi stres doğar. Daha sonra asabiyet baş gösterir, mağdur duygularını dışa vurmaya başlar ve sonunda da psikolojik terör ortaya çıkar (Gökçe, 2008: 54).

Örgütlerde çatışma ile yıldırma arasındaki fark, ne yapıldığında veya nasıl yapıldığında değil, yapılan davranışın sıklığı ve süresinde ortaya çıkar. Çünkü yıldırma uzun süren ve devam eden olumsuz davranışlarla kendini gösterir. Örgütlerde yaşanan sağlıklı bir çatışma ile yıldırma arasındaki farklar Tablo 1.2'de yer almaktadır (Cassito, 2003,12, akt: Gökçe, 2008: 55).

**Tablo 1.2.** Yıldırma ile Çatışma Arasındaki Farklar

<b>Sağlıklı Çatışma</b>	<b>Yıldırma</b>
Belirlenmiş rol ve görevler	Rol belirsizliği
Ekip ilişkisi	İşbirlikçi olmayan davranış biçimi
Ortak ve paylaşılan hedefler	Tedbir azlığı
Kişilerarası açık ilişkiler	Kişilerarası ilişkilerde belirsizlik
Sağlıklı örgüt	Örgütsel kusurlar
Ara sıra uyuşmazlık	Uzun süren ve sistematik, etik olmayan davranışlar
Açık ve samimi stratejiler	İki anlamlı stratejiler
Açık çatışma ve tartışma	Gizli eylemler ve çatışmanın reddi
Doğrudan iletişim	Dolaylı iletişim

Örgüt içinde roller açıkça belirlenmemişse, işbirliği bulunmuyorsa, iletişim belirsiz ve dolaylı gerçekleşiyorsa, etik olmayan davranışlar söz konusuysa, açık ve farklı anlamlı stratejiler söz konusuysa ortaya çıkması muhtemel çatışmalar önceden reddedilir ve çatışma gizliden ilerler. Böyle durumda da kolayca yıldırma ortaya çıkar. Ama örgütlerde yaşanan çatışmaların her zaman yıldırma ile sonuçlanacağını söylemek yanlış olur. Çünkü çatışma, yıldırma doğuran nedenlerden sadece biridir (Gökçe, 2008: 56).

### **1.2.7. Yıldırma İle Stres İlişkisi**

Stres organizmanın bedensel ve ruhsal sınırlarının tehdit edilmesi ve zorlanması sonucu ortaya çıkan bir durumdur. Bir işyerinde yaşanan yoğun ve uzun süreli taciz ve duygusal saldırılar strese, hatta depresyona yol açmaktadır. Bu bakımdan, yıldırma ve stres kavramları adeta birbirini tetikleyen iki kötü hastalık gibidir (Çobanoğlu, 2005: 76). Yıldırma, bir kurbanı iş grubu dışında tutma anlamına gelir ve kişiye aşırı sosyal stres uygular (Karikova ve Simegova, 1988). Sosyal stres kaynaklarının en uç noktası kabul edilen yıldırma, örgüt içinde çalışanlar arasındaki sosyal ilişkilerle bağlantılıdır. Yıldırmanın diğer stres kaynaklarından farkı, mağdurun bu davranışlara bir süre boyunca ve sıklıkta ısrarla maruz bırakılmasıdır ([www.leymann.se](http://www.leymann.se)).

Gökçe (2008: 58) tarafından bildirildiğine göre; Vartia, çalışanların yaptıkları işe veya rollerine uygun olmayan istekleri ve beklentileri de örgüt içindeki haklar,

imtiyazlar ve konumlar söz konusu olduğunda asabiyete ve strese neden olduğunu vurgulamıştır. Ortaya çıkan bu stresin, zamanla grup içinde çatışmalara yol açarak çalışanlar arasında ki ilişkileri zayıflatmaya başladığını ve bir “günah keçisi” bulma ihtiyacı ortaya çıktığını, bu ihtiyacında yıldırmaı doğurduğunu bildirmiştir.

Işıkhan (2004: 26)’ın belirttiğine göre stres ve sonuçları üzerinde giderek daha fazla durulmasının nedenlerinden birisi de stresle ilgili hastalıkların her geçen gün daha da yaygınlaşmasıdır. Her düzeydeki iş göreni etkisi altına alabilen stres, örgütsel anlamda performans düşüklüğü, işe devamsızlık, bireysel anlamda fizyolojik hastalıklar, davranışsal bozukluklar, kaygı, depresyon ve “tükenme belirtisi” gibi psikolojik rahatsızlıklara yol açabilmektedir (Cemaloğlu, 2007b: 78).

### **1.2.8. İş Yerinde Yıldırmanın Sonuçları**

#### **1.2.8.1. Yıldırmaı Maruz Kalan Bireye İlişkin Sonuçlar**

Tınaz’a göre, yıldırma mağdurlarına ilişkin sonuçları üç farklı grupta ele almak gerekir. Bunlar (Tınaz, 2006: 24):

##### 1. Ekonomik Sonuçlar

- Ruhsal ve fiziksel sağlığın iyileştirilmesi amacıyla yapılan tedavi harcamaları,
- İşin yitilmesi sonucunda düzenli gelirin kaybı,

##### 2. Sosyal Sonuçlar

- Sosyal imajın zedelenmesi,
- Depressif davranışları nedeniyle arkadaşları tarafından terk edilmesi,
- Mesleki kimliğini yitirmesi,
- Aile içinde de zamanla “başarısız, elindekileri kaçırmış bir birey” olarak algılanması,

##### 3. Ruhsal ve Fiziksel Sağlığa İlişkin Sonuçlar

- Depresyon,
- Anlamsız korkular ve heyecanlar,

- Yüksek tansiyon, taşikardi,
- Dikkati toplayamama,
- Ellerin terlemesi ve titremesi,
- Baş ve sırt ağrıları,
- Mide –bağırsak rahatsızlıkları,
- Terk edilmişlik duygusu,
- İştahsızlık, zayıflama,
- Özgüven ve özsaygının yitilmesi,
- Deri üzerinde döküntüler ve kaşıntılar vb.
- Daha ağır olgularda, travma sonrası stres bozukluğu.

Zihinsel düzeyde kimyasal dengelerinde oluşan değişikliklerle birlikte mağdur, çok alıngan bir kişi haline gelir. Böyle bir durumda bulunan bireyin kesinlikle iyi bir psikoterapiye ve uygun ilaç tedavisine gereksinimi vardır (Tınaz, 2006: 25). Çoğu araştırmacı ve psikolog bu tür eylemlerin şiddetli derecede yaşanmasının kurban kişileri intihara kadar sürüklediğini ifade etmektedir (Davenport vd, 2003: 3). Baltaş (2003), yıldırma sürecinin Türk kültüründe aile bağlarının ve sosyal desteğin güçlü olması nedeniyle batının bireyci kültürlerindeki gibi ciddi hastalıklara ve intiharlara yol açmayacağını belirtmektedir. Ancak, Muğla Üniversitesi Sağlık Yüksek Okulu eski Müdürü Yrd. Doç. Dr. Mursayettin Eksen, okulda kendini asarak hayatına son verdi. Eksen, okulda bıraktığı 2 sayfalık mektupta üniversitede hak etmediği davranışlara maruz bırakıldığını, görev süresinin uzatılmadığını ve küçük düşürüldüğünü, yönetim tarafından doçentlik hakkının verilmediğini belirttiği öne sürüldü. Eksen'in arkadaşları ise Eksen'in görevden alınmasını, baskılara maruz kalmasını ve görev süresinin uzatılmamasını kendine yediremediğini belirterek rektörlük tarafından ders verilmediği gibi tuvaletin yanında küçük bir odaya sıkıştırılıp görev yapması istenildiğini açıkladılar (Gökçe, 2008). Yaşanan bu örnek Baltaş'ın savunduğu düşünceyle örtüşmemektedir.

#### **1.2.8.2. Yıldırmanın Uygulandığı Örgütlere İlişkin Sonuçlar**

Yıldırma olgusunun, birey üzerinde olduğu kadar örgüt üzerinde de tahrip edici sonuçları vardır. İşveren açısından ortaya çıkan hasarlar, öncelikle ekonomik niteliktedir. Ancak bunun yanında ağır sosyal sonuçların oluşması da kaçınılmazdır (Tınaz 2008: 159). Yıldırma süreci en tepeden en aşağıya kadar örgütün tümünü etkiler

ve birçok huzursuzluğun, çatışmanın ve karışıklığın oluşmasına yol açar. İş kalitesi ve miktarında azalmaya sebep olur, verimliliği düşürür. Oluşan karmaşa ve huzursuzluklar örgüt imajına yansır ve olumsuz bir şekilde tanınmasına sebep olur. Örgütte iş gücü devri yükselir, giderek artan huzursuzluk ortamından ve çatışmadan kaçmak için arayışlar başlar. Bireylerin işlerine ve örgütlerine aidiyet duyguları azalır, daha iyi bir çalışma atmosferi olan iş yerlerine geçmek için fırsat kollarlar. Yetişmiş bireylerin ayrılması ile örgütte kazanılmış olan tecrübe yitirilir. Bunun sonucunda da yeniden eğitim maliyeti artar. Yıldırma sürecinin neden olduğu hastalıklar nedeniyle kullanılan izinlerde de artış olacaktır. Bu durumda örgütün verimliliğini etkileyecektir. Yıldırma sürecinin örgüte bir başka etkisi de işçilerin tazminat talepleri olacaktır. Bu duruma yönelik hukuki süreçler ve yapılacak ödemeler, maliyetleri arttıracaktır (Koç ve Bulut, 2009: 66 - 67).

Yıldırma, bir örgütün başarı düzeyini koruyabilmesi için gerekli olan etkinliklerini zayıflatan ve güçlenmesini engelleyen, çözümlenmesi mümkün olmayan kalıcı sorunlar yaratan ve ödenmesi gereken bedeli son derece ağır olan bir olgudur. Bedel o kadar ağırdır ki örgüt, bunu kendi hayatıyla ödemek zorunda kalabilir. Yıldırmanın, örgütlere getirdiği psikolojik maliyetler ve ekonomik maliyetlerden bazıları, aşağıda sunulmaktadır (Tınaz, 2008: 161-162):

#### 1. Yıldırmanın Örgütlere Psikolojik Maliyetleri:

- Bireyler arası anlaşmazlık ve çatışmalar,
- Olumsuz örgüt iklimi,
- Örgüt kültürü değerlerinde çöküş,
- Güvensizlik ortamı,
- Genel saygı duygularında azalma,
- Çalışanlarda isteksizlik nedeniyle yaratıcılığın kısıtlanması.

#### 2. Yıldırmanın Örgütlere Ekonomik Maliyetleri:

- Hastalık izinlerinin artması,
- Yetişmiş uzman çalışanların işten ayrılmaları,
- İşten ayrılmaların artmasıyla yeni çalışan alımının getirdiği maliyet,
- İşten ayrılmaların artmasıyla eğitim etkinliklerinin maliyeti,

- Genel performans düşüklüğü,
- İş kalitesinde düşüklük,
- Çalışanlara ödenen tazminatlar,
- İşsizlik maliyetleri,
- Yasal işlem ve / veya mahkeme masrafları,
- Erken emeklilik ödemeleri.

Yıldırma ile mücadelede örgütlerin yapacağı en önemli şey, farkındalığın artırılmasıdır. Bütün çalışanların birbirlerine saygılı davrandığı bir işyeri kültürü oluşumunu sağlamak, yıldırma davranışının ortaya çıkışını en aza indirmeye yardımcı olur (Tınaz, 2008: 163).

### **1.2.8.3. Yıldırmanın Topluma ve Ülke Ekonomisine İlişkin Sonuçları**

- Mağdurun sağlık problemleri nedeniyle yapılan sağlık harcamalarının artması,
- Sigorta masraflarında artış,
- İşsizlik,
- Nitelikler ve yeteneklerin altında çalıştırılmadan doğan vergi kayıpları,
- Devletin sağladığı yardım programlarına yönelen talebin çoğalması,
- Erken emeklilik oranının artması,
- İş yerlerinde uygulanan psikolojik taciz sonucunda mesleki yeterliliğini yitirmiş, psikolojik yönden tükenmiş, sağlıksız bireylerin boştaki gezdiği bir toplum,
- Mağdurun kaba ve şiddet kullanan bir birey haline gelmesi sonucunda boşanmış ve parçalanmış ailelerin bulunduğu toplum,
- Mutsuz bireyler ve ailelerin yer aldığı ve çalışma barışının bulunmadığı bir iş yaşamı (Tınaz, 2006: 26).

### **1.2.9. Eğitim Sektöründe Yıldırma**

Öğretmen, öğrenci, idareci üçgeni içinde, çoğunlukla öğrenciler yıldırma maruz kalmaktadır. Bazı durumlarda da idareciler özellikle genç, hür düşünceli ve medeni cesareti yüksek öğretmenlere karşı yıldırma uygulamaktadır. Zaman zaman

öğrencilerinin değişik tacizleri nedeniyle meslekten soğuyarak, tayin isteyen ya da istifa etmek zorunda kalan öğretmenlere de rastlanmıştır (Çobanoğlu, 2005: 144).

Öğretmenler ayrıca; okul yöneticileri tarafından veli önünde aşağılanarak; mesleki yetersizlikle suçlanarak; siyasi görüşe göre farklı davranılarak; mesai dışında da çalışması istenerek; tayinle tehdit edilerek; üstlendiği görevlerin başarısı başkasına mal edilerek yıldırılmaktadır. Bazı okul yöneticileri yıldırılmaya tanık oldukları halde olaylara müdahale etmemekte ve sürece izin vermekte; eşi “sayılan meslek” (hakim, polis, asker) sahibi veya ailesi zengin ve itibarlı olan öğretmenlere ayrıcalık tanımakla ve tutarsız davranarak sonucunu öğretmene yüklemektedir. Öğretmenler meslektaşları tarafından ise eleştirilerek veya hakaret edilerek; öğrencileri kendisinden soğutmaya çalışarak; branşa veya bağlı olduğu sendikaya göre ayrımcılık yapılarak; küfür ederek; ibadeti bakımından dışlayarak; giyim tarzı ile alay ederek yıldırılmaktadır (Gökçe, 2008: 65-66).

#### **1.2.10. Yıldırma ile Mücadele**

Yıldırma ile mücadeleye destek verecek olan ve uygulamaya geçirilmesi gereken iki eylemden söz edilebilir: Önlem alma ve bilgilendirme. Yıldırma ile mücadele de en önemli husus, soruna ilişkin farkındalığın, mağdurun kendisi tarafından olduğu kadar; işveren, iş arkadaşları ve nihayet tüm toplum tarafından aynı önemde sağlanmış olmasıdır. Ancak bir şeyle mücadele etmek için, önce onun ne olduğunu öğrenmek gerekir (Tınaz, 2008: 187).

Bu durumda bilgilendirme, olanaklar dahilinde en az sayıda zararın oluşacağı şekilde olayın önlenmesi, tedavi edilmesi, olaya müdahale edilmesi amacına yönelik bir eylem olarak tanımlanabilir. Yıldırma olgusu hakkında gerekli ve yeterli bilgilerde donanmış yöneticiler, yıldırma nedeniyle işletmenin geldiği durumu, işletmenin ödemek zorunda kaldığı ağır bedeli çok zaman yitirilmeden anlamakta gecikmezler. Yıldırma sürecinin en karmaşık, anlaşılması en zor evresi, başlangıç evresidir. Yıldırma, sonuçlandırılmamış bir çatışmadan dolayı ortaya çıkar. Yaşamın günlük akışı içerisinde bir şekilde yanlış anlama, yanlış değerlendirme olabilir. Bu, ilk bakışta bir yıldırma gibi gözükebilse de tamamen anlık bir çatışma olabilir. Buna karşılık ikinci evreye ulaşılmış bir yıldırma olgusunun, normal bir çatışmaymış gibi algılanıp önemsenmemesi çok



tehlikelidir. Yıldırma sürecinin üçüncü evresine ulaşıldığı takdirde çatışma ve anlaşmazlık, iş yerinin dışına taşınmıştır. Bu durumda yıldırma maruz kalmış bireyin psikofizik sağlığıyla doğrudan doğruya ilgilenecek bir psikiyatriste gerek vardır. İşletmeler, sendikalar ve konuyla ilgili tüm uzman kişi ve kuruluşlar, yıldırma ortaya çıkıp ileri bir evreye ulaşıldığında, oluşmuş hasarların giderilmesinin olanaksız hale geldiğini unutmamalıdır (Tınaz, 2008: 187-191).

Krista tarafından işyerinde yaşanan çatışmalara kısa vadeli çözüm olarak mümkün olduğunca kavgadan uzak durmayı, düşmanca davranmamayı, problemi resmi bir yazı ile üstlere bildirmeyi, konuyla ilgili kişi veya kişilerle görüşmek için randevu ayarlamayı ve onların fikirlerini öğrenmek için hazırlıklı olmayı önerilmektedir. Uzun vadede yapılabilecekler arasında ise işten ayrılmayı, sorunun kaynağı olan kişi veya kişilerin başka bölümlerde görevlendirilmesine çalışmayı ve eğer problem çok ciddi ise o kişinin işten çıkarılması istemeyi belirtmektedir (Okur, 2009).

Yıldırma davranışlarının önlenmesi adına işyerlerinin alabileceği tedbirler (Yaşar, 2007);

- a) İşyerinde belirsizlikler varsa bunların ortadan kaldırılması,
- b) İşyerindeki her şeyin tanımının açık ve net olarak yapılması. Buna çalışma ortamının tanımı da dâhil edilebilir. Böylece işyerinde yıldırma varsa bununda tanımı ortaya çıkarılması,
- c) İşe alınacak kişilerin karakterlerinin de incelenmesi gerekir,
- d) İşyerinde takım ruhu olma adına sosyal aktiviteler ve çalışmaların yapılması,
- e) Adaletsizlik olduğu düşünülen konular varsa bunların şeffaf olarak yapılması ve her şeyin açık olması,
- f) Şirket politikaları, icabında şirketin misyonu ve vizyonunun yıldırma göre yeniden düzenlenmesi,
- g) Yıldırma yazılı bir tanım yapılması,
- h) İletişim ve yardımlaşmayı sağlayacak çalışmaların arttırılması,
- i) Çatışma ortamının mümkün mertebe oluşturulmaması, oluşan bu ortamların tatlıya bağlanması ve sonuçlarının takip edilmesi,
- j) Yıldırma uygulayanların sorgulanıp bu şekil olay hakkında anketler ve araştırmalar yapılması,
- k) Gerekirse yıldırma ile ilgili şikâyet hattının kurulması,

- 1) En önemlisi farkındalıktır. Çalışanlara ve yöneticilere bu alanda seminerler, eğitimler verilerek zihinlerin sürekli dinç tutulması gerekmektedir.

Yıldırma davranışlarının önlenmesi adına kişilerin alması gereken tedbirler ([www.wikipedia.org](http://www.wikipedia.org));

- Yıldırma uygulayana açıkça duruma itiraz ettiğinizi söyleyin, taciz edici söz ve davranışlarını durdurmasını isteyin. Yanınızda güvendiğiniz ve gerekirse tanıklık edebilecek bir iş arkadaşınız bulunsun.
- Olayları, verilen anlamsız emirleri ve uygulamaları yazılı olarak kaydedin.
- İlk fırsatta yıldırma uygulayan kişiyi yetkili birine rapor edin, eşitiniz ise üstünüze, üstünüz ise yönetim kurulu ve insan kaynaklarına durumu açıkça ve kanıtlarıyla bildirin.
- Gerekliyse, tıbbi ve psikolojik yardım alın. Hem yardımcı olacaktır, hem de kanıt oluşturacaktır.
- Şikayetiniz hakkında kuruluşunuz içinde ne yapıldığını araştırın.
- İş arkadaşlarınızla durumunuzu paylaşın, onlar da aynı şekilde rahatsız olabilirler, grupça başvurmanız daha etkili olabilir.

Bunlar yıldırma bir bütün olarak durdurulmuyorsa hukuksal başvuru için elinizde yeterince malzeme toplanmış olur. Suç olarak tanımlanması da uygulamaların azalmasında katkı sağlayacaktır. Hem yıldırma yapanların geri çekilmesini sağlayacak hem de kurbanların çaresiz kalmasını engelleyecektir ([www.wikipedia.org](http://www.wikipedia.org)).

Yıldırma aslında hiçbir ülkede tanımlanmış bir uzmanlık alanı değil. Çok disiplinli bir çalışma alanı. Bunların en başında çalışma psikolojisi var ancak iş hukuku, çalışma sosyolojisi, psikiyatri iş yeri hekimliği ve ileri vakalarda adli tıp da işin içine giriyor. Mağdurların açtıkları ve kazandıkları davalar sonucu yıldırma artık daha çok ilgi çekiyor. Bazı olaylarda kişilik bozukluğu, paranoya, aşırı iş yükü gibi nedenlerle de bir çalışan kendisini yıldırma uğramış hissedebiliyor. Yıldırma normal bir çatışmadan ayırt etmek uzmanlık gerektiriyor. Yaşanan anlık öfkeler, çatışmalar, geçici darılmalar yıldırma olarak adlandırılmaz (Tınaz, 2008).

Özçelik (2009) tarafından bildirildiğine göre; Tınaz, yıldırımaya uğrayanların avukata gidip bu konuda dava açılmayacağını cevabını alanların veya psikolojik yardım alıp hiçbir faydasını görmediğini söyleyenlerin olduğunu söylüyor. O'na göre, mağdurun başvurduğu avukat ya da psikolog bu kavramı bilmiyor. Ayırt edici tanının konulması, yıldırma mağduruna yardım etmek ve ne yapacağı konusunda onu yönlendirmek için Tınaz, Marmara Üniversitesi'ne bağlı ve başkanlığını da kendisinin yapacağı bir Mobbing (yıldırma) Merkezi açılacağını söyledi. Bu kurulun üyeleri, iş hukukçusu, çalışma sosyologu, psikiyatr ve adli tıp uzmanları arasından seçilecek.

İnsan Kaynakları uzman ve yöneticilerinin de bu konuda bilgilendirilmesinin şart olduğunu söyleyen Tınaz (2008), Belçika örneğini veriyor: “Belçika’da hem işletmede hem işletme dışında bu konuyla ilgili bir kişi görevli. Olay ancak, bu iki kişinin araştırmaları sonucunda yargıya gidiyor, böylece şikayetler süzgeçten geçmiş oluyor.” (Özçelik, 2009).

### **1.2.11. Yıldırma ve Hukuk**

Yıldırma, 1980’li yılların başlarından itibaren dünyada giderek genişleyen bir biçimde suç olarak tanımlanmaktadır ve yasalara geçirilmektedir. Fransa’da İş Kanunu’nda işçi ruhsal ve fiziksel sağlığını tehlikeye düşürecek, haklarını ve onurunu zedeleyecek yıldırımaya karşı korunmuş, işveren ise bu durumu engellemek için her türlü önlemi almakla yükümlü tutulmuştur. Belçika Hukuku’nda 2007 yılında yürürlüğe konulan yasa hükümlerine göre, işveren yıldırımayı önleyici her türlü önlemi almak yükümlülüğündedir. İşçinin şikayetine rağmen gerekli önlemler alınmaz ise yargı yoluna başvurulur ([www.mobbingegitim.com](http://www.mobbingegitim.com)).

Hollanda Hukuku’na göre işçi, hem işverenin hem de diğer işçiler tarafından uygulanabilecek yıldırımaya karşı korunmaktadır. İşverenin yıldırımayı engellememesi durumunda da, işçiye tazminat yükümlülüğü bulunmaktadır. Alman Hukuku’nda yıldırma, Alman Medeni Kanunu’nda işverenin işçiyi gözetme borcu kapsamında değerlendirilmektedir. İşverenin yıldırma uygulamasının yaptırımı tazminattır. İngiltere’de ve İrlanda’da ise yıldırma, eşitlik mevzuatı çerçevesinde değerlendirilmektedir. İrlanda’da 2007’de yayımlanan yönetmelikle, yıldırmanın işverenlerce değerlendirilmesi ve önlenmesi zorunludur ([www.mobbingegitim.com](http://www.mobbingegitim.com)).

Yıldırma nedeniyle ABD ve AB’de açılan davaların kamuya yansımalarının ardından, Türkiye’de çok sayıda çalışan yargıya başvurdu. Ancak mevzuatta kavramın yer almaması, yargıyı karar almakta zorladı (Tahincioğlu, 2008). Mevzuatımız cinsel taciz kavramına açık bir biçimde yer vermekle birlikte, yıldırma kavramı mevzuatta açık biçimde kullanılmamıştır. Ancak mevzuatımızda, yıldırma kavramı tanımlanmamış olmakla birlikte, bu kavramın işverenin temel yükümlülükleri kapsamında değerlendirilmesi mümkündür. İşverenin en temel yükümlülüklerinden biri işçiyi gözetme borcudur. Bu yükümlülük işçinin sadakat borcunun karşılığı olup, Medeni Kanun’un 23’üncü maddesi ile Borçlar Kanun’unun 49’uncu maddelerinin iş hukukuna bir yansımasıdır. 4857 sayılı İş Kanun’unun, İş Sağlığı ve İş Güvenliği ile ilgili 77’inci maddesine göre: “ İşverenler İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler. İşçinin sağlığını koruma yükümlülüğü, fiziksel ve ruhsal sağlığı bir bütün halinde içermektedir. Nitekim işçiyi gözetme borcu, işçinin kişiliğine saygı gösterme ve işçinin kişiliğini koruma borcunu da içerir. İşyerinde dışlanma, diğer çalışanlarla insani ilişkisini koparmaya yönelik her türlü işveren davranışı ve işlemi de kişilik haklarına saygısızlık olarak değerlendirilmelidir” (Altıparmak, 2008).

Bunun yanında, Avrupa Sosyal Şartının gözden geçirilmiş hali 27.09.2006 tarihinde 5547 sayılı kanun ile TBMM tarafından kabul edilmiştir. 5547 sayılı Avrupa Sosyal Şartının onaylanmasının uygun bulunduğu dair Kanun’un 26. Maddesi onurlu çalışma hakkını açıkça düzenlenmektedir. “Onurlu Çalışma Hakkı; Akit Taraflar, tüm çalışanların onurlu çalışma haklarının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danışarak,

1. Çalışanların işyerinde ya da işle bağlantılı cinsel taciz konusunda bilinçlenmesi, bilgilenmesi ve bunun engellenmesini desteklemeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri almayı;
2. Çalışanların birey olarak işyerinde ya da işle bağlantılı olarak maruz kaldıkları kınanılacak ya da açıkça olumsuz ya da suç oluşturulan, yinelenen eylemler konusunda bilinçlenmesi, bilgilenmesi ve bunların engellenmesini

desteklemeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri almayı; taahhüt ederler.” (Altıparmak, 2008).

Borçlar Kanunu yasa tasarısının 416’ncı maddesi de işçinin kişiliğinin korunmasına ve saygı gösterilmesine ilişkin yeni bir düzenleme içermektedir. Tasarıya göre; İşçinin Kişiliğinin Korunması (Altıparmak, 2008):

Madde 416: İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek, sağlığını gerektirdiği ölçüde gözetmek ve işyerinde ahlaka uygun bir düzenin gerçekleştirilmesini sağlamakla, özellikle kadın ve erkek işçilerin cinsel tacize uğramaları ve cinsel tacize uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. İşveren, işçinin yaşamını, sağlığını ve bedensel bütünlüğünü korumak için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. Buna göre işveren, hizmet ilişkisinin ve yapılan işin niteliği göz önünde tutulduğunda, hakkaniyet gereği kendisinden beklenen; deneyimlerin zorunlu kıldığı, teknik açıdan uygulanabilir ve iş yerinin özelliklerine uygun olan önlemleri almakla yükümlüdür.

Altıparmak’a (2008) göre, maddenin bu hali ile işçinin kişilik haklarını korumayı hedeflemekte birlikte ikinci fıkrasında cinsel taciz kavramının yanı sıra yıldırma kavramına da yer verilmesi ile kavramın daha doğru ve net biçimde hukuk sistemimizde yer almasını sağlayacaktır. Türkiye’de yıldırma davaları açılmaya başlanmış olup, Şubat 2006’da Jeoloji Mühendisleri Odasına dava açan Tülin Yıldırım bu davayı Aralık 2006’da kazanarak ilk örneği oluşturulmuştur. TMO tarafından Yargıtay’a itiraz edilen karar, mahkeme tarafından da Temmuz 2008’de onanması ardından hukuki olarak yıldırma davalarının önünü açmıştır ([www.wikipedia.org](http://www.wikipedia.org)).

### 1.3. PROBLEM CÜMLESİ

Okullarda yaşanan “yıldırma davranışlarına” ilişkin ilköğretim öğretmenlerinin görüşleri nelerdir?

### 1.4. ALT PROBLEMLER

1. Öğretmenlere göre, okullarımızda en çok yaşanan “yıldırma davranışları” nelerdir?
2. Öğretmenlerin okullarımızda en çok yaşanan “yıldırma davranışları”na ilişkin görüşleri onların
  - (a) cinsiyetlerine
  - (b) yaşlarına
  - (c) medeni durumlarına
  - (d) mezun oldukları okul türüne
  - (e) kıdemlerine
  - (f) çalıştıkları okuldan memnuniyetlerine
  - (g) branşlarına
  - (h) çalıştıkları okul türüne göre değişmekte midir?
3. Öğretmenlere göre, okullarda meydana gelen yıldırma davranışları daha çok kadınlara mı yoksa erkeklere mi yönelmektedir?
4. “Yıldırma davranışları”nın çözümüne ilişkin öğretmenlerin görüşleri nelerdir?
5. “Yıldırma davranışları”nın çözümüne ilişkin öğretmenlerin görüşleri, onların
  - (a) cinsiyetlerine
  - (b) yaşlarına
  - (c) medeni durumlarına
  - (d) mezun oldukları okul türüne
  - (e) kıdemlerine
  - (f) çalıştıkları okuldan memnuniyetlerine
  - (g) branşlarına

(h) çalıştıkları okul türüne göre değişmekte midir?

### 1.5. ARAŞTIRMANIN AMACI

Araştırmanın genel amacı, ilköğretim okullarında yaşanan “yıldırma davranışlarına” ilişkin ilköğretim öğretmenlerin görüşlerinin neler olduğunu tespit etmektir.

### 1.6. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Yıldırma, bireysel, örgütsel ve toplumsal düzeyde ciddi olumsuz sonuçlar meydana getiren sosyal bir olgudur. Diğer taraftan, öğretmenliğin çağımızın en önemli kamusal mesleklerinden biri olduğu bir gerçektir. Günümüzde sorunların doğrudan hissedildiği bir meslek olması asla göz ardı edilemez. Karşılıklı iletişimin en etkin olduğu öğretmenlik mesleğinin sorunlarının tespiti ve bu sorunların çözüm önerilerinin geliştirilmesi ve hatta bu önerilerin uygulamaya geçirilmesi kaçınılmaz bir hale gelmiştir.

İlköğretim okullarında yaşanan “yıldırma davranışlarına” ilişkin ilköğretim öğretmenlerinin görüşlerini araştıran bu araştırma, eğitim yöneticilerine ve öğretmenlere yıldırma ile ilgili farkındalık kazandırması, nedenlerini belirlemesi ve önlemlerini geliştirmesi bakımından önemlidir. Ulaşılabilen kaynaklar incelendiğinde, okullarda yıldırma davranışları ile ilgili yapılan çalışmaların sınırlı olduğu gözlemlenmiştir. Bu çalışmanın, alana katkı sağlaması açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Ayrıca; ilköğretim okulu öğretmenlerinin yıldırma ile ilgili görüşleri belirlenirse, okullarda yaşanan yıldırma davranışları belirlenebilir. Bu doğrultuda olası eksiklikler tespit edilip önlemler alınabilir.

## 1.7. SAYILTILAR

Araştırmanın sayıltıları şöyle sıralanabilir:

1. Ölçme aracının kapsam geçerliliği için başvuru uzman kanıları yeterlidir.
2. Kaynaklardan sağlanan bilgiler gerçeği yansıtmaktadır.
3. Anketlerde isim istenmemesi, kişilerin belirleyici özelliklerinden çok genel betimleyici özelliklerinin isteniyor olması ve anket doldurma disiplini altında baskıdan uzak olarak ciddiyle doldurulmaları sonucunda cevapların, katılımcıların şahsi fikirlerini yansıttığı varsayılmaktadır.

## 1.8. SINIRLILIKLAR

1. Araştırma 2008 - 2009 eğitim-öğretim yılı bahar döneminde Denizli il merkezinde bulunan resmi ve özel ilköğretim okulunda görev yapan öğretmenler ile sınırlıdır.
2. Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetleri, yaşları, medeni durumları, mezun oldukları okul türü, kıdemleri, branşları, çalıştıkları okul türü ve çalıştıkları okuldaki memnuniyetleri ile sınırlıdır.
3. Araştırma, ulaşılabilen kaynaklarla sınırlıdır.
4. Genellemeler araştırmanın kapsadığı grupla sınırlıdır.

## 1.9. TANIMLAR

**İlköğretim:** 6-14 yaş grubu çocukların eğitim gördüğü 8 yıllık kesintisiz eğitim-öğretimin yapıldığı eğitim kurumlarıdır (Fidan ve Erdem, 1986).

**Öğretmen:** Bilgi, görgü ve yaşantısı ile belli dal ve alanlarda başkalarının eğitimine ve gelişmesine yardım eden, öğretmenlik meslek bilgisine sahip ve öğretmenlik yapma yetkisine sahip kişi (Alaylıoğlu ve Oğuzkan, 1976).

**Yıldırma Davranışı (Mobbing):** Yıldırma eylemleri yabancı literatürde “Mobbing” terimi ile ifade edilmektedir. Mobbing sözcüğü İngilizce’de Mob sözcüğünden türetilmiştir. İş yerinde belirli kişileri hedef olan sistematik bir dizi duygusal saldırı ve yıpratma hareketidir (Leymann, 1993). İlköğretim okullarında çalışmakta olan



öğretmenlerin, okullarında kendilerinin üstü, astı ya da meslektaşı konumunda bulunan bir ya da daha fazla kişi tarafından sürekli, tekrarlı ve bilinçli olarak, yıpratmak ve engellemek gibi amaçlar ile sözünün kesilmesi, yaptığı işlerin haksızca eleştirilmesi, başarılarının küçümsenmesi gibi duygusal açıdan incitici davranışlara maruz bırakılması (Baltaş, 2003).

## İKİNCİ BÖLÜM

### İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde Türkiye’de ve yurt dışında "Okullarda yaşanan ‘yıldırma davranışlarına’ ilişkin ilköğretim öğretmenlerinin görüşleri ile ilgili yapılmış olan araştırmaların ulaşılabilenleri yer almıştır.

#### 2.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Bu alt başlıkta konuyla ilgili yurt içinde yapılan araştırmalar yıllarına göre ele alınmıştır.

Gökçe (2006) tarafından yapılan “İşyerinde Yıldırma: Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma” isimli çalışmada, Türkiye’de resmi ve özel ilköğretim okulu öğretmen ve okul yöneticilerinin, okullarında meslektaşları, müfettişler, okul yöneticileri, öğrenciler veya veliler tarafından maruz bırakıldıkları yıldırıcı davranışları ve bu davranışların yaşanmasındaki yoğunluk derecesini saptamak amaçlanmaktadır. Çalışmanın örneklemini, çok aşamalı örnekleme yöntemiyle seçilen, resmi ve özel ilköğretim okullarında çalışan toplam 1842 öğretmen ve okul yöneticisi oluşturmaktadır. Araştırmada bilgi toplama aracı olarak, araştırmacı tarafından geliştirilen anket ve “derinlemesine görüşme” tekniği kullanılmıştır. Yıldırma davranışlarının; okul türü, yıldırılanın rolü, cinsiyet ve bransa göre farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak için t-testi; yaş, mesleki deneyim, saldırganın rolü değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek içinde varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Araştırmanın sonuçları şöyledir:

- 1- Hem resmi hem de özel ilköğretim okullarında öğretmenler ve okul yöneticileri zaman zaman yıldırılmaktadır.
- 2- En sık karşılaşılan yıldırıcı davranışlar okul türüne göre bir farklılık göstermemektedir.
- 3- Hem öğretmenlerin hem de okul yöneticilerinin en sık yaşadıkları yıldırıcı davranışlar: ‘sözünün kesilmesi, yaptığı işlerin haksızca eleştirilmesi ve başarılarının küçümsenmesi’ biçiminde ortaya çıkmaktadır.

- 4- 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 karşılaşmaktadır.
- 5- Hem öğretmenlerin hem de okul yöneticilerinin yıldırımalarında, yaş faktörü farklılık ortaya çıkarmamaktadır.
- 6- Mesleki deneyim, örneklem üzerinde farklılık yaratmakla birlikte herhangi bir deneyim grubunu daha çok veya daha az yıldırıldığı söylenememektedir.
- 7- Hem öğretmenler, hem de okul yöneticileri en fazla okul yöneticileri tarafından yıldırıcı davranışlara maruz kalmaktadır.
- 8- Öğretmenlerin branşı yıldırmada önemli bir etkiye sahip değildir.
- 9- Hem öğretmenler hem de okul yöneticileri, yıldırmaya en çok mağdurun kendisinin yol açtığını düşünmektedir.
- 10- Hem öğretmenlerin hem de okul yöneticilerinin yıldırma ile başa çıkmada en sık kullandıkları strateji 'bağlılık' ve en az kullandıkları strateji 'göz ardı etme' biçiminde ortaya çıkmaktadır.

Tanoğlu (2006) yıldırma kavramının anlaşılması yaygınlığının belirlenmesi, karşılaşılan olumsuz davranışların adlandırılması ve yıldırma sebeplerinin ve etkilerinin saptanmasını amaç edinen "İşletmelerde Yıldırmanın (Mobbing) Değerlendirilmesi ve Bir Yüksek Öğrenim Kurumunda Uygulama" başlıklı bir araştırma yapmıştır. Araştırmanın örneklemini, 316 akademik personel oluşturmuştur. Araştırmada bilgi toplama aracı olarak araştırmacı tarafından Leymann'ın tipolojisinden yararlanarak bir anket geliştirilmiştir. Çalışmanın ilgili sonuçları aşağıdaki gibi özetlenebilir:

- 1- Araştırmaya katılan akademisyenlerden yıldırmanın görülme oranı %15,8'dir. Daha önce yapılan araştırmalarda elde edilen sonuçlar ile karşılaştırıldığında bu oranın yüksek bir değer olduğu anlaşılmaktadır.
- 2- Akademisyenler arasında cinsiyet farklılığının yıldırmaya uğrama açısından bir önemi yoktur. Yani kadınların ve erkeklerin yıldırmaya uğrama ihtimalleri birbirine yakındır.

- 3- Araştırma sonuçlarına göre fakülteler arasında yıldırımaya uğramak bakımından anlamlı bir fark vardır.
- 4- Kurbanların çok büyük bir kısmı (%82) kendisine erkek tarafından yıldırma yapıldığını söylemiştir. Bunu söyleyenlerin % 70,9'u da erkektir. Bu durumda erkeklerin daha çok yıldırma yaptığını savunan hipotez desteklenmektedir.
- 5- Yıldırımaya uğramak açısından araştırma görevlileri ve diğer öğretim üyeleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
- 6- Yıldırma, tecrübe yönünden incelendiğinde, daha tecrübesiz olanların yıldırımaya uğramak bakımından daha fazla risk altında olduğu istatistiksel testin anlamlı çıkması ile desteklenmektedir.
- 7- Araştırmanın yapıldığı kurumda yıldırma daha çok dikey olarak gerçekleşmekte ve yöneticiler de sürece katılmaktadır.
- 8- Yıldırma davranışları grup olarak değerlendirildiğinde “Kendine Göstermeyi ve İletişim Oluşumunu Etkilemek” başlıklı 1. gruptaki davranışların en çok görülen davranış tipi grubu olduğu bulunmuştur. Gruplardan bağımsız olarak davranışlar değerlendirildiği zaman en sık görülen davranışın ‘asılsız söylentilerin ortada dolaşması’ olduğu görülmektedir.
- 9- Kurbanların çoğunluğu (%52’si) saldırganın davranışlarının sebebi olarak ‘özgüven eksikliğini’ göstermektedir. Büyük bir kısmı ‘kötü kişilik’ ve bazıları ‘can sıkıntısı kaynaklı’ olduğunu düşünmektedir.
- 10- Kurbanların birçoğunun olayı ailesine ve iş arkadaşlarına anlattığı anlaşılmıştır. Çok az kişi hukuki yollara başvurduğunu bildirmiştir. Olayın bildirilmemesinin nedenleri; önemsememe, sonucundan çekinme ve nereye bildirileceğini bilmeme olarak görülmektedir.
- 11- Yıldırmanın etkisi kurbanlarda hem psikolojik hem de fiziksel olarak kendini göstermektedir.
- 12- Kurbanların az bir kısmı saldırılardan sonra izine ayrılmıştır.

13- Yeniden yapılanma, personel sayısındaki değişiklik, kaynak artırımı gibi örgütsel değişikliklerin yıldırmaı etkilemediği anlaşılmıştır.

Çakır (2006) tarafından yapılan “İş Yerindeki Yıldırma Eylemlerinin (Mobbing) İşten Ayrılmalara Etkisi Üzerine Bir Araştırma” isimli araştırmada Türkiye’deki iş yaşamında görülen yıldırma (mobbing) eylemlerinin işten ayrılmalara etkisinin bulunup bulunmadığını saptamaktadır. Araştırmanın örnekleme için; Türkiye’deki ilk 500 sanayi şirketi arasında ve merkezi İstanbul’da bulunan 208 şirketin mali iş departmanında herhangi bir pozisyonda çalışanlar seçilmiştir. Veri toplama aracı olarak kullanılan anket, araştırmacı tarafından oluşturulmuştur. Araştırmanın sonuçları aşağıda görülmektedir:

- 1- Yıldırma mağduru kişilerin işten ayrılma kararı vermedikleri belirlenmiştir.
- 2- Katılımcıların %59’unun yıldırma davranışlarına maruz kaldığı bulunmuştur.
- 3- Katılımcılar için etkin faktörün ‘Kişinin mesleki itibarını sürdürmesini engellemek’ olduğu görülmektedir.
- 4- Katılımcıların kimileri yıldırma adı altında sayılan eylemlerin birçoğunun iş hayatında normal sayılması gerektiğini düşünürken kimileri de bir kişi yıldırma mağduru ise muhakkak yanlış yaptığı bir şey vardır düşüncesini öne sürmektedir.

Solakoğlu (2007) “İşletmelerde Mobbingin Örgütsel Stresle İlişkisi ve Bir Sağlık Kuruluşunda Uygulama” isimli çalışmasında, mobbing ve örgütsel stres arasındaki ilişkinin varlığını ve yönünü belirlemek ve aralarındaki etkileşimi belirlemek amaçlamıştır. Bu araştırmanın örneklemini tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen ve Eskişehir’de bulunan bir sağlık kuruluşunda çalışan 210 kişi oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından geliştirilen anket formu kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçları şöyledir:

- 1- Anket çalışması sonuçlarına göre mobbing’in örgütsel stresi etkilemekte olduğu ve aralarında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır.
- 2- Araştırmacı sonucunda Eskişehir’de bulunan bir kamu hastanesinde incelenen örnekleme %38,6 oranında mobbing mağduru bulunmuştur.

- 3- Araştırma yapılan hastanede ankete katılanların %71,4'ü kadın, %28,6'sı erkek çalışanlardan oluşmuştur.
- 4- Anket uygulamasına katılan denekler yaş bölümlendirmesine göre en çok 26-40 yaş arasında bulunmaktadır.
- 5- Yapılan çalışmada mağdur değişkenine göre kadınların daha fazla mobbing'e maruz kaldıkları görülmektedir.
- 6- Mobbing'in alt boyutları ve örgütsel stresin alt boyutlarıyla ilgili yapılan regresyon ve korelasyon analizlerinde; yönetici ile ilgili stres kaynakları, mesleki ilerleme ile ilgili stres kaynakları, maddi olanaklar ile ilgili stres kaynakları ve işin özelliğine bağlı stres kaynakları mobbing'i en fazla etkileyen boyutlar olarak bulunmuştur.

Aktop (2006) tarafından “Anadolu Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Duygusal Tacize İlişkin Görüşleri Ve Deneyimleri” başlığıyla yapılan çalışmada Anadolu Üniversitesi öğretim elemanlarının duygusal tacizi yaşayıp yaşamadıklarını ortaya çıkarmak amaç edinilmiştir. Araştırmanın örneklemini Anadolu Üniversitesi'ndeki dokuz fakültenin öğretim elemanlarından rasgele seçilen 427 kişi oluşturmuştur. Araştırmanın verilerinin elde edilmesinde araştırmacı tarafından oluşturulmuş anket formu kullanılmıştır. Çalışmanın sonuçları genel değerlendirildiğinde, öğretim elemanlarının yaşlarının fakülte içindeki davranışları sosyal ilişkilerine ve itibarlarına saldırı niteliğinde algılamaları üzerindeki etkisi anlamlı bulunmuştur. Ayrıca, unvan değişkeni de öğretim elemanlarının duygusal tacizden etkilenme düzeyine anlamlı ölçüde etki göstermiştir.

Kaymaz (2007) tarafından yapılan “İşyerinde Yıldırma (Mobbing) Eğilimleri: ‘Bir Örnek Olay’ ” isimli çalışmanın amacı, sağlık sektöründe faaliyet gösteren, Kocaeli'ndeki özel bir hastanede çalışanların yıldırma davranışlarına maruz kaldıklarında ne gibi tepki gösterdikleri ve nasıl bir çözüm yolu buldukları analiz edilerek öneriler geliştirmektir. Araştırmanın örneklemini özel hastanede çalışan 41 kişi oluşturmaktadır. Araştırmada veriler gözlem ve mülakatlar yardımıyla toplanmıştır. Araştırma sonuçları şöyledir:

- 1- Hastane çalışanlarıyla yapılan mülakatlar sonucunda doktorların yıldırma davranışlarına karşı tepkilerinde öncelikli eğilimi konuşmak olmasına karşın idareci kısmında öncelikli eğilim istifa etmektir. Hemşirelerin ve sekreterlerin çözüm önerilerinde öncelikli sırayı konuşmak ve istifa etmek yer almaktadır. Hasta danışmanlarının önerilerinde ise en yüksek oranı istifa etme eğilimi oluşturmaktadır. Teknisyen ve temizlik görevlilerinin çözüm önerileri öncelikli olarak konuşmak ve çözüm bulamadıkları takdirde istifa etmek paralellik göstermekle beraber temizlik görevlilerinin tepkileri arasında göz ardı edilemeyecek derecede öneme sahip olan sabretmek ve umursamamak yer almaktadır.
- 2- Yapılan mülakatlarda sunulan olayların içerisinde yer alan 8 farklı örnek olaydan sadece bir tanesi eş değerler arasındaki yıldırma davranışını içerirken; diğerleri ise yukarıdan aşağıya doğru yapılan yıldırma davranışlarını içermektedir.
- 3- Yıldırma sürecinde etkilenme dereceleri kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Bu çalışmada, yıldırma sürecinden üçüncü derece etkilenen çalışan sayısı iki kişidir. Diğer çalışanların tepkilerinden de yıldırma sürecinde birinci ve ikinci derece etkilendiği anlaşılmaktadır.
- 4- Mülakata katılan hastane personeli eğitim seviyeleri açısından ele alındığında, yıldırma davranışlarına karşı gösterdikleri tepkiler bakımından üniversite ve ön lisans mezunları ile lise ve ortaokul mezunları arasında benzerlik gözlemlenmiştir.
- 5- Getirilen çözüm önerilerine cinsiyet açısından ele alındığında; erkek ve bayanların çözüm öneri yüzdeleri birbirine yakın olmasına rağmen durumu kabullenmek, psikologa başvurmak, tavır almak ve işi aksatmak sadece bayanlar tarafından gösterilen tepkilerdir.

Ergün (2007) tarafından yapılan “Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin Duygusal Tacize Maruz Kalma Durumlarının Belirlenmesi” isimli araştırmada İstanbul İlinde bulunan özel hastanelerde çalışan hemşirelerin maruz kaldığı duygusal taciz davranışlarının belirlenmesi amaçlanmıştır. İstanbul İlinde bulunan 200 ve 200’ün

üstünde yatak kapasitesine sahip, üst, orta ve alt kademe yöneticisinin olduğu, yoğun iş temposunun olduğu, çalışan memnuniyetine önem verdiğini kalite belgesi ile belgeleyen, karmaşık örgüt yapısına sahip hastanelerden, izin alınabilen 3 özel hastane araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Verilerin toplanması amacı ile araştırmacı tarafından geliştirilen anket formu için Leymann'ın tipolojisinden yararlanılmıştır. Araştırmanın sonuçları aşağıda görülmektedir:

- 1- Hemşirelerin %70 oranında duygusal tacize maruz kalmaktadırlar.
- 2- Duygusal taciz uygulayıcıları olarak karşımıza; doktorlar, hasta ve hasta yakınları, hemşirelik hizmetleri yöneticileri ve meslektaşları çıkmaktadır.
- 3- Başhemşirelerin yüksek oranda duygusal taciz ve davranışlarına maruz kalmalarına rağmen, servis hemşirelerin maruz kalınan süre açısından daha fazla duygusal tacize maruz kaldıkları, sağlık meslek lisesi mezunlarının yüksek oranda duygusal tacize maruz kaldıkları, acil servis, ameliyathane ve yoğun bakımda çalışan hemşirelerin duygusal taciz davranışlarına maruz kalma riski altında oldukları saptanmıştır.
- 4- Hemşireler, işteki başarılar ile kıskançlığı en önemli taciz nedenleri olarak vurgulamıştır.
- 5- Mağdurlar duygusal taciz davranışları karşısında genelde arkadaşları ile paylaşmışlar, yöneticileri ile paylaşanların ancak dörtte biri çözümden tatmin olduğunu belirtmiştir.
- 6- Duygusal taciz mağdurları fiziksel, psikolojik ve sosyal yönden ileri derecede etkilenmişlerdir.
- 7- Örgütün olumsuz tutumları ciddi olarak vurgulanmış ve mağdurlarda memnuniyet düzeyleri düşük değerlendirilmiştir.
- 8- Duygusal taciz mağdurları yüksek oranda işten ayrılma eğilimindedirler.

Karyağdı (2007) tarafından yapılan “Örgütlerde Yıldırma (mobbing) ve Bir Araştırma” isimli çalışmanın amacı, bir kamu kurumunda yıldırmanın görülme sıklığını ve yıldırma sebepleri olan etkenler arasındaki ilişkileri ortaya koymaktır. Araştırma, Malatya ilinde bulunan bir kamu kurumunda çalışan personelden rasgele seçim yöntemi



ile seçilen 180 çalışan üzerinde uygulanmıştır. Araştırmanın verilerinin elde edilmesinde iki bölümden oluşan anket uygulanmıştır. Birinci bölümde katılımcıların demografik özelliklerini belirleyici sorular, ikinci bölümde ise Leymann'ın LIPT-Questionnaire ölçeğinden yararlanarak hazırlanan sorular yer almaktadır. Çalışmanın sonuçları aşağıdaki gibidir.

- 1- Kadın çalışanların, erkek çalışanlara göre yıldırma davranışlarına maruz kalmaları konusunda anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.
- 2- Personelin yaşı ile yıldırma davranışlarına maruz kalmaları arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucu elde edilmiştir.
- 3- Evli personel, bekâr personele göre daha az yıldırma davranışlarına maruz kalmaktadır.
- 4- Personelin kurumdaki çalışma yılı ile yıldırma davranışlarına maruz kalmaları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür.
- 5- Yöneticilik görevi bulunan personelin ile yöneticilik görevi bulunmayan personele göre yıldırma davranışlarına daha az maruz kaldığı söylenemeyeceği belirlenmiştir.
- 6- Personelin çalıştığı birim ile yıldırma görülme sıklığı arasında bir ilişki kurulamamıştır.
- 7- Çalışanların %73'ünün “yöneticilerin yıldırmaı önleyici tedbirler olmakta olduklarına” inandıkları belirlenmiştir.
- 8- Orta düzey yöneticilik görevi bulunan personelin, alt düzey yöneticilik görevi bulunan personele göre yıldırma davranışlarına daha çok maruz kaldıklarını düşündükleri belirlenmiştir.

Bingöl (2007) tarafından yapılan “İşyerinde Yıldırma (mobbing) ve Yıldırma Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışmanın amacı, işyerinde en sık maruz kalınan yıldırma davranışlarının tespit edilmesi ve yıldırmanın oluşumunun, nedenleri ve etkilerinin saptanması üzerine kurulmuştur. Bu araştırmada, olasılıklı olmayan örnekleme türlerinden biri olan “kartopu örnekleme” kullanılmıştır. Anketler, kartopu örnekleme yolu ile yıldırma mağduru olduğu tespit edilen kişilere elden verilerek ya da kişilerin elektronik posta adreslerine doğrudan gönderilerek soruların yanıtlanması sağlanmıştır. Anket çalışması süresince 33 adet yıldırma mağduruna ulaşılmıştır. Veri toplama aracı toplam üç bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümü yıldırmanın tanımının verilmesiyle başlamaktadır. Yıldırmanın tanımına göre katılımcıların iş

yerinde yıldırımaya uğrayıp uğramadıkları sorulmuştur. Bu soruya “evet maruz kaldım” yanıtını verenlerin anket formundaki Leymann (1993) tarafından tanımlanmış olan 45 yıldırma davranışlarından oluşan soruları yanıtlamaya devam etmeleri istenilmiştir. İkinci bölümünde, katılımcılardan yıldırmanın oluşumunu, nedenlerini ve etkilerini açıklamaya yönelik hazırlanan 10 sorunun yanıtlanması istenilmiştir. Üçüncü bölümde ise katılımcıların demografik özelliklerini ortaya çıkaracak nitelikte sorular sorulmuştur. Çalışmanın ilgili sonuçları aşağıdaki gibi özetlenebilir:

- 1- İşyerinde yıldırımaya maruz kalan katılımcıların medeni durumları ya da cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
- 2- İşyerinde yıldırımaya maruz kaldıklarını belirten katılımcıların yaş profili incelendiğinde genel olarak bütün yaş gruplarının yıldırımdan etkilendiği ifade edilebilir.
- 3- İşyerinde yıldırımaya maruz kaldıklarını belirten katılımcıların öğrenim durumları incelendiğinde büyük çoğunluğunun (%56,3) üniversite mezunu bireylerin oluşturduğu görülmektedir.
- 4- Araştırmada katılımcıların her bir grup davranışı için verdikleri yanıtlar değerlendirildiğinde, yüksek oranda (%51,8) birinci grup yıldırma davranışına maruz kaldıklarını belirttikleri dikkat çekmektedir. Buna göre, işyerindeki yıldırımda sıklıkla kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlandığı ifade edilebilir.
- 5- Katılımcıların (%50,6), yıldırmanın örgüt hiyerarşisindeki yerini tespit etmek amacıyla sorulan soruya verdiği yanıtlar değerlendirildiğinde, yıldırmanın yaygın olarak örgütün üst kademelerinde yaşandığı sonucuna ulaşılmaktadır.
- 6- Yıldırma oluşumuna neden olarak gösterilen örgüt faktörleri arasında yüksek oranda (%65,6) yapılan işin stresli olması gösterilmektedir.
- 7- İş yerinde yıldırımaya maruz kalan kişilerin yaşadıkları bu üzücü olay sonrasında izne çıkanların (%34), izne çıkmayanlardan (%65,6) daha az olduğu görülmektedir.

- 8- Katılımcıların büyük çoğunluğu (%78,1) işyerinde yaşadıkları yıldırma vakasını aileleri, dostları gibi dışarıdan bir başka kimse ile paylaştıklarını belirtirken, çok azı (%21,9) bu üzücü olay sonrasında bir ruh hekimine gittiklerini belirtmişlerdir.

Yıldırım (2008) tarafından yapılan “İlköğretim Okullarında Öğretmen-Yönetici İlişkilerinde Yıldırma ve Etkileri” isimli araştırmada, ilköğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının neler olduğu, nelerden kaynaklandığının belirlenmesi ve bu davranışların eksikliklerinin giderilmesi ve çözüm önerilerin üretilmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini, 2006-2007 eğitim öğretim yılında, İstanbul ili Pendik, Tuzla, Kartal, Sultanbeyli ilçelerinde resmi ve özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerden, rasgele seçilen 281 (%48,5) erkek öğretmen ile 309 (%51,5) kadın öğretmen olmak üzere 600 resmi ve özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmen oluşturmuştur. Araştırmanın verileri araştırmacı tarafından geliştirilen anket ile elde edilmiştir. Elde edilen veriler, t testi, anova analizi ve post hoc scheffe testi istatistiksel yöntemleri ile çözümlenmiştir. Araştırmanın sonuçları şöyledir:

- 1- İlköğretim okullarında öğretmen yönetici ilişkilerinde yıldırma ve etkileri ile ilgili yönetilen 37 soru cümlesi içinde 25 soru cümlesinde cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık olduğu görülmüştür.
- 2- İlköğretim okullarında öğretmen yönetici ilişkilerinde yıldırma ve etkileri ile ilgili yönetilen 37 soru cümlesi içinde 11 soru cümlesinde okulda görevli olduğu kademe değişkenine göre anlamlı farklılık olduğu görülmüştür.
- 3- İlköğretim okullarında öğretmen yönetici ilişkilerinde yıldırma ve etkileri ile ilgili yönetilen 37 soru cümlesi içinde 5 soru cümlesinde yaş değişkenine göre incelendiğinde öğretmen yaşları esnasında belli oranda farklılıkların olduğu görülmüştür.
- 4- İlköğretim okullarında öğretmen yönetici ilişkilerinde yıldırma ve etkileri ile ilgili yönetilen 37 soru cümlesinden, 10 soru cümlesinde akademik kariyeriniz değişkenine göre analiz test sonuçları incelendiğinde öğretmenlerin akademik kariyerleri arasında belli oranda farklılıkların olduğu görülmüştür.

- 5- İlköğretim okullarında öğretmen yönetici ilişkilerinde yıldırma ve etkileri ile ilgili yönetilen 37 soru cümlesinin, 28 cümlesinde okuldaki mevcut statü değişkenine göre test sonuçları incelendiğinde öğretmenlerin okuldaki mevcut statüleri arasında belli oranda farklılıkların olduğu görülmüştür.
- 6- İlköğretim okullarında öğretmen yönetici ilişkilerinde yıldırma ve etkileri ile ilgili yönetilen 37 soru cümlesinin, mesleki kıdemine göre analiz test sonuçları incelendiğinde öğretmenlerin okuldaki mesleki kıdemleri arasında belli oranda farklılıkların olduğu görülmüştür.

Ergener (2008) tarafından “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Yıldırma Yaşamaları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasında İlişki (İstanbul İli Örneği)” adlı çalışma yapılmıştır. Çalışmanın amacı, İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yıldırma yaşamaları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi saptamaktır. Araştırmanın verileri İstanbul ili Büyükşehir belediyesi sınırları içerisinde yer alan ve random tekniği ile seçilen 42 ilköğretim okullarında görev yapan 513 öğretmene ankete uygulanarak toplanmıştır. Araştırmanın verilerinin elde edilmesinde iki ayrı veri toplama aracı kullanılmıştır. Örneklemdekilerin yıldırma düzeyini saptamak amacıyla, Einarsen Fraknes tarafından oluşturulan olumsuz davranış sorularıyla Negative Acts Questionnaire (NAQ) kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık ise Bolay tarafında geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılarak ölçülmüştür. Çalışmanın sonuçları aşağıdaki gibidir.

- 1- Öğretmenler yıldırmanın görev, iletişim ve sosyal ilişkiler alt boyutunda yıldırmaya maruz kalmaktadır.
- 2- Öğretmenler örgütsel bağlılığın uyum, içselleştirme ve özdeşleşme alt boyutlarında orta ve düşük düzeyde, görev yaptıkları eğitim örgütlerine karşı örgütsel bağlılık duymaktadır.
- 3- Yıldırmanın alt boyutları olan “görev”, “iletişim” ve “sosyal ilişkiler” ile örgütsel bağlılığın alt boyutları arasında yer alan “uyum” alt boyutu arasında pozitif ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki vardır.

- 4- Yıldırmanın alt boyutlarında görev, iletişim ve sosyal ilişkiler ile örgütsel bağlılığın “özdeşleşme” ve “içselleştirme” alt boyutları arasında ters yönlü, düşük düzeyde negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.
- 5- Görev, iletişim, sosyal ilişkiler alt boyutları, örgütsel bağlılığın alt boyutlarından “içselleştirme”, “özdeşleşme” ve “uyum” alt boyutları arasında orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki vardır.
- 6- Her boyutta (görev, iletişim ve sosyal ilişkiler), örgütsel bağlılığın alt boyutlarının anlamlı bir yordayıcısıdır.

Demirçivi (2008) tarafından yapılan “Otel İşletmelerinde Yıldırma Eylemlerinin İş Gören Verimliliğine Etkisi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Değerlendirilmesi” isimli araştırmada, otel işletmelerinde yıldırma eylemlerinin gerçekleşme boyutlarının ve bu tür olayların iş gücü verimliliğine olan etkilerinin saptanmasını ve buradan yola çıkarak yapıcı öneriler getirilmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini üç, dört ve beş yıldızlı otellerdeki personel çoğunluk olmak üzere iş görenler, alt ve orta kademe yöneticiler dâhil toplam 510 personel oluşturmuştur. Araştırma için gerekli veriler Leymann’ın tipolojisinden yararlanarak araştırmacı tarafından oluşturulan anket ile elde edilmiştir. Araştırmanın sonuçları şöyledir:

- 1- Araştırmaya katılan otel işletmelerinde çalışanların %39’unun yöneticiler tarafından yapılan yıldırma eylemlerine maruz kaldıkları sonucu çıkmıştır.
- 2- Araştırmaya katılan otel işletmelerinde çalışanların %35’inin iş arkadaşları tarafından yapılan yıldırma eylemlerine maruz kaldıkları sonucu çıkmıştır.
- 3- Çıkan sonuçlarda çalışanların yaş grupları, medeni durumları, çalıştıkları departmanları, çalışma süreleri ve gelir seviyelerine bakıldığında istatistiksel olarak anlamlı farklar gözlenmiştir.
- 4- Yıldırma eylemlerine maruz kalan personelin verimliliklerini olumsuz etkileyebilecek bazı durumları yaşadıkları sonucu ortaya çıkmıştır. Bu durumlar; iş performansı, motivasyonu ve konsantrasyonunun azalması, işten soğuduğunun hissedilmesi, yapılan işten tükendiğinin hissedilmesi, her fırsatta izin, istirahat kullanılması, uyku ve hafıza problemlerinin yaşanıyor

olması, stresli ve yorgun hissetme ile sınırlı olma, görme problemlerinin yaşanması ve cesaretin kaybedilmesi şeklindedir.

Apak (2009) tarafından yapılan “Yıldırma Eylemleri ve Örgütsel Adanmışlık İlişkisi: İlköğretim Okulu Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma” başlıklı araştırmada, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yıldırma eylemlerine yönelik algıları ve bu eylemlere uğrama düzeyleri ile çok boyutlu örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkinin ortaya konması amaçlanmıştır. 2007-2008 Eğitim Öğretim yılında İstanbul il genelinde bulunan ilçeler arasında, ulaşılabilir durum örneklenmesi yöntemine göre yapılan seçim sonucunda Kadıköy, Kartal, Maltepe, Üsküdar ve Pendik ilçeleri araştırma kapsamına alınmıştır. Örneklem için seçilen 5 ilçede faaliyet gösteren 15 resmi, 6 özel okulda çalışan 525 öğretmene uygulanmış, uygulama sonuçlarının 445 adeti araştırmada veri olarak kullanılmıştır. Ölçme aracı olarak kullanılan üç bölümlü anketin birinci bölümde, çalışanların demografik özelliklerine ilişkin “Kişisel Bilgi Formu”, ikinci bölümde, Gökçe (2006) tarafından geliştirilen “İş yerinde Duygusal Yönden İncitici Davranışlar (Yıldırma)” ölçeği, üçüncü bölümde ise Celep (2000) tarafından geliştirilen “Eğitim Örgütlerinde Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlığı” ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçları aşağıda görülmektedir.

- 1- Öğretmenlerin kendi algıları boyutunda yıldırma eylemlerine maruz kalma ve tanık olma oranlarına ilişkin sonuçlara bakıldığında seçilen örneklem grubundaki öğretmenlerin kendi algıları boyutunda yaklaşık %32'sinin çalıştığı ortamda yıldırma eylemlerinin yaşandığı görülmektedir. Ayrıca, yapılan istatistiksel analiz sonucunda geçmişte yıldırma mağduru olma algısı ile şu anda yıldırma mağduru alma algısı arasında anlamlı bir bağıntı olduğu ortaya çıkmıştır.
- 2- Yıldırma mağduru olmuş öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma eylemlerine ilişkin sonuçları değerlendirildiğinde; kendi algıları boyutunda yıldırma eylemlerine maruz kalmış olan öğretmenlerin, söz konusu algılarının cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, çalışma şekli, branş, kıdem, çalışılan okul türü ve okulun algılama imkanları gibi değişkenlere bağlı olmadığı; öğretmenlerin bu algısını etkileyen tek demografik değişkenin söz konusu kurumdaki çalışma süresi olduğu ortaya çıkmıştır.

- 3- Öğretmenlerin “Örgütsel Adanmışlık Düzeyi” ölçeğinden aldıkları puanlar incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerinin ortalamanın üstünde olduğu sonucuna varılmıştır.
- 4- Öğretmenlerin yıldırma eylemlerine maruz kalma düzeyi ile örgütsel adanmışlık düzeyi arasında ters yönlü bir ilişki bulunmuştur.

Özen (2009) “Rehber Öğretmenlerin Okul Ortamında Algıladıkları Yıldırma Davranışlarının Çok boyutlu incelenmesi ( İstanbul İli Anadolu Yakası Örneği)” isimli çalışmasında, İstanbul İli Anadolu Yakası devlet ilköğretim okullarında görev yapmakta olan rehber öğretmenlerin okul ortamında algıladıkları yıldırma davranışlarının çok boyutlu incelenmesi amaçlanmıştır. Bu araştırmanın örneklemini, İstanbul İli Anadolu Yakası’nda bulunan ve seçkisiz olarak seçilen bir ilçede bulunan devlet ilköğretim okullarında görev yapmakta olan 306 rehber öğretmen oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak, araştırmacı tarafından geliştirilen anketin birinci bölümü, rehber öğretmenlerin demografik özelliklerini ikinci bölümde yıldırma eylemlerinin meydana geliş düzeylerini belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır üçüncü bölümde ise, yıldırma davranışlarını uygulayan kişilerin genel bilgileri sorulmaktadır. Araştırmanın sonuçları şöyledir:

- 1- Erkek rehber öğretmenler ile kadın rehber öğretmenler karşılaştırıldığında kadın rehber öğretmenlerin daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları bulunmuştur.
- 2- Rehber öğretmenler açısından medeni durum değişkenine göre; evli, bekâr ya da diğer grupta yer almak arasında önemli bir dağılım farkı görülmemiştir.
- 3- Rehber öğretmenlerin çalıştıkları kademe değişkeni ve anket maddelerine ilişkin verdikleri cevaplara ait sonuçlar, her iki kademedede de çalışan rehber öğretmenlerin en sık yıldırma davranışlarına maruz kalan grup olduğu bulunmuştur.
- 4- Rehber öğretmenlerin eğitim seviyesi arttıkça yıldırma davranışlarına daha az maruz kaldıkları ortaya çıkmıştır.
- 5- Mesleki kıdemi daha fazla olan rehber öğretmenlerin yıldırma davranışlarına daha az maruz kaldığı görülmüştür.

- 6- Yaş değişkenine göre incelendiğinde, orta yaş ve üzeri rehber öğretmenlerin diğer gruplara göre daha itibar gördüğü ve yıldırma davranışlarına daha az maruz kaldığı dikkat çekmektedir.
- 7- Rehber öğretmenlerin çalışma süresi değişkenine göre, kurumda uzun yıllarını geçirmiş çalışanların yeni gelenlerden çok daha az psikolojik baskıya uğradığı görülmüştür.

Koç ve Bulut (2009) tarafından yapılan “Ortaöğretim Öğretmenlerinde Mobbing: Cinsiyet, Yaş ve Lise Türü Değişkenleri Açısından İncelenmesi” isimli çalışmada ortaöğretim öğretmenleri arasındaki iletişim tarzı olarak mobbing’e uğrama düzeylerini belirlemek amaçlanmaktadır. Araştırmada veriler, araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu ve mobbing belirleme ölçeği olmak üzere iki ölçek kullanılarak elde edilmiştir. Araştırmanın sonuçları şöyledir:

- 1- Ortaöğretim öğretmenlerine yönelik uygulanan mobbing daha çok öğretmenlerin yaşam kalitesine yöneliktir.
- 2- Orta öğretim kurumlarında mobbing daha çok erkek öğretmenlere uygulanmaktadır.
- 3- Ortaöğretim kurumlarında görev yapan 25 yaşın altındaki öğretmenler daha fazla mobbinge maruz kalmaktadırlar.
- 4- Milli Eğitim Bakanlığına bağlı özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenler devlet okullarında çalışan öğretmenlere göre daha fazla mobbinge maruz kalmaktadırlar.

Tigrel ve Kokalan (2009) tarafından “Academic Mobbing in Turkey” adlı çalışma yapılmıştır. Çalışmanın amacı, Akademik ortamda, akademisyenlerin mobbing’e maruz kalıp kalmadıklarını, mobbing’in varlığını neyin devam ettirdiğini, kimin tarafından yapıldığını ve mobbing davranışlarına karşı verilen tepkilerini ortaya koymaktır. Araştırmanın örneklemini, kolay ulaşılabilir durum örnekleme ve kartopu örnekleme yöntemi kullanarak ulaşılan 103 akademisyen oluşturmaktadır. Araştırmanın verilerinin elde edilmesinde araştırmacı tarafından oluşturulmuş anket formu ve derinlemesine mülakat tekniği kullanılmıştır. Çalışmanın sonuçları aşağıdaki gibidir:



- 1- Araştırma sonucu, yıldırma davranışları hem kamu hem de özel üniversitelerde çalışanlarda görülmesi ve araştırma görevlisi, yardımcı doçent veya profesör gibi çeşitli pozisyonlarda olmaları, Türk akademik ortamında, insanların konumları ne olursa olsun zorbalık kurbanı olabileceğini gösterir.
- 2- Görüşmeler sonucunda, en sık görülen yıldırma belirtilerinin dedikodu, söylentiler, önemsiz görevler verilmesi, görmezden gelme, önemli iş bilgilerinin gizlenmesi, iş değerlendirmelerinde haksızlıklar, fikirlerinin çalınması, toplantıların iş yerinde olmadığı zamanlarda yapılması, sürekli kontrol edilmesi ve sözlü taciz olduğu ortaya çıkmıştır.
- 3- Katılımcılar, din ve etnik gibi kişisel nitelikleri hakkında alay, fiziksel şiddet, cinsel istismar veya kişisel eşyalara zarar verme gibi olaylara maruz kalmadıklarını dile getirmişlerdir. Katılımcılara göre, saldırgan kişilerin bu davranışların ağır yasal sonuçları olabileceğini bildikleri için bu tip yaklaşımlardan çekindiklerini belirtmiştir.
- 4- Görüşmelerden elde edilen sonuca göre, akademisyenler kendilerini yıldıran kişiler arasında diğer profesörleri, üniversite yönetimini, asistanları ve öğrencileri saymışlardır.
- 5- Görüşülen akademisyenler, karşılaştıkları yıldırma davranışları sonucu depresyon geçirdiklerini söylemişlerdir. Katılımcıların çoğu, paranoyaya kadar varan psikolojik bozuklukların yaşandığını belirtmiştir.
- 6- Tüm katılımcılar, bu tip olaylarla ilk karşılaştığında yıldırma maruz kaldıklarını fark etmemişler ve sorunun kendilerinde olduğunu düşünerek kendilerini suçlamışlardır.
- 7- Zamanla yıldırma maruz kaldığını anlayan katılımcılar bu olaylar karşısında çeşitli davranışlar geliştirdiklerini ifade etmiştir. Bazıları, yıldırma uygulayanlara karşı saldırgan davranışlar gösterirken, bazıları da sadece profesyonel iş ilişkilerini devam ettirdiklerini belirtmiştir.
- 8- Görüşmeler sonunda, tüm katılımcılar yıldırma davranışları nedeniyle mümkün olduğunda işyerini değiştirmek istediklerini ifade etmişlerdir.

Yaman, Vidinlioğlu ve Çitemel (2010) tarafından yapılan “İşyerinde psikoşiddet, motivasyon ve huzur: Öğretmenler çok şey mi bekliyor? Psikoşiddet mağduru öğretmenler üzerine” adlı çalışmanın amacı, öğretmenlerin maruz kaldığı

psikoşiddetin, işyeri huzuru ve motivasyon düzeylerine etkisini incelemektedir. Sakarya’da görev yapan on dört öğretmen araştırmannın örneklemini oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak, araştırma tarafından geliştirilen “psikoşiddet mağduru öğretmenlerin iş yerinde psikoşiddet, huzur ve motivasyona ilişkin görüşleri mülakat formu” kullanılmıştır. Çalışmanın ilgili sonuçları aşağıdaki gibi özetlenebilir:

- 1- Araştırmanın bulgularına göre öğretmenlerin büyük bir kısmına göre işyerinde huzur, sağlıklı iletişim ortamı, diyalog, takım ruhu, saygı, değer verme ve takdir edilme anlamına gelmektedir.
- 2- Öğretmenler, psikoşiddete ilişkin, ayrımcılık, iletişim engelleri, aşağılanma ve az da olsa sözel cinsel tacize uğradıklarını belirtmişlerdir.
- 3- Öğretmenler, psikoşiddet maruz kalmalarının altında; olaylara seyirci kalmamak; tecrübesizlik; hoşgörölü olmak; alttan almak; hazır cevap olamamak; ezilebilir hissi vermek ve alçakgönüllölük/tevazu göstermek olduğunu ileri sürmüşlerdir.
- 4- Ayrıca psikoşiddet, motivasyon sorunu, işe gitmek istememe, huzursuzluk, depresyon ve öğrencilere yansıtmayla sonuçlanmaktadır.

## 2.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Bu alt başlıkta, yurt dışında yapılmış ve araştırmacı tarafından ulaşılabılenn çalışmalar ele alınacaktır.

Smith, Singer, Hoel ve Cooper (2003) tarafından yapılan “Okullarda ve İşyerinde Yaşanan Yıldırma: Aralarında Herhangi Bir İlişki Var mı?” konulu çalışmada, yıldırma mağdurlarının geçmişlerini sorgulayarak okulda maruz kaldıkları davranışlarla, iş hayatında yaşanan yıldırma davranışları arasındaki ilişkiyi cinsiyet ve konu ile ilgili başa çıkma stratejileri bakımından belirlemek amaçlanmıştır. Veri tabanı, İngiltere’de çeşitli işyerlerinde çalışan 5288 yetiştikenden oluşmuştur. Ölçme aracı olarak anket kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçları şöyledir:

- 1- Araştırma sonucunda, mağdurların okulda fiziksel şiddete maruz kalmalarıyla, işyerinde yıldırımaya uğrama deneyimleri arasında önemli bir ilişki bulunmaktadır.
- 2- Okul yaşantılarında hem mağdur hem saldırgan konumunda olanlar veya okulda sadece mağdur konumunda olanlar, işyerinde yıldırma davranışlarına maruz kalabilecek yüksek risk altında bulunan kişiler olduğu belirlenmiştir.
- 3- Yapılan risk analizinde, okullarda karşılaştıkları zorbalığa karşı “dalga geçerek” ya da “dikkate almayarak” gibi başa çıkma stratejilerini benimseyen kişilerin, işyerinde yıldırma ile karşılaşma riski yüksek bulunmuştur.
- 4- Kadınlar işyerinde yıldırma davranışlarına maruz kalma riskine biraz daha fazla sahiptir. Ancak, bu sonucun kadınların okulda karşılaştıkları davranışlar arasında herhangi bir ilişki bulunmamıştır.

Smith, Singer, Hoel ve Cooper (2003) araştırmalarının sonuçlarında psikolojik şiddet mağdurlarını geçmişleri ile sorgulayarak, okulda maruz kalınanlarla iş hayatında yaşananlar arasında bir paralellik olduğu bulgusuna ulaşmışlardır.

Quine (2001: 75), “Hemşireler Arasında İşyeri Zorbalığı” konulu çalışmasında, işyerinde karşılaşılan yıldırma davranışlarının sıklığını belirlemek, yıldırma ve mesleki sağlık sorunları arasındaki ilişkiyi incelemek ve oluşturulan önlemlerin bu davranışların etkilerini hafifletip hafifletmediğini belirlemek amaçlanmaktadır. Araştırmanın örneklemini, İngiltere’de sağlık sektöründe çalışan 396 hemşire ve 704 diğer çalışanlar oluşturmaktadır. Ölçme aracı olarak anket kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçları şöyledir:

- 1- Hemşirelerin %44’ü, diğer çalışanların %35’ine oranla son 12 aylık sürede bir ya da daha fazla yıldırma maruz kaldıklarını açıklamıştır.
- 2- Hemşirelerin %50’si, diğer hemşirelerin yıldırma maruz kaldıklarına tanık olmuştur.
- 3- Yıldırma maruz kalan hemşireler, düşük seviyede iş memnuniyetlerini ve yüksek seviyede gerginlik, depresyon ve ayrılma istekleri olduğunu belirtmişlerdir.

- 4- İşyerinde alınan önlemler, hemşireleri fiziksel şiddetin zarar verici etkilerinin bazılarında koruyabilmektedir.

Hoel ve Cooper (2010) tarafından yapılan “İşyerinde Yıldırma Gözleyen ve Raporlarında  ng r c  Olan Liderlik Stilleri” adlı çalışmada, astların ve üstlerin oluşturdukları davranış seviyeleri arasındaki ilişkiyi ve işyerinde yıldırmaya maruz kalma ve bu davranışlara dair gözlenen iddiaları incelemek amaçlanmaktadır. Araştırmanın  rneklemini, İngiltere’de bulunan psikolojik konular üzerindeki bir ulusal çalışmada yer alan ve tesadüfi seçilen 5288 katılımcıdan alınan cevaplar oluşturmaktadır. Bu araştırmanın bulgularına göre %10.6 kişi son 6 ayda yıldırmaya uğramış, %24.7 son 5 yılda yıldıрма kurbanı olmuş, %46.5 ise son 5 yılda yıldırmaya şahit olmuştur. Yıldırmanın sektörel oranları şöyle bulunmuştur: hapishane (%16.2), iletişim (%16.2), eğitim (%15.6), dans (%14.1). Katılımcıların % 11.4 oranında kadınlar, %9.9 oranında ise erkekler son 6 ayda yıldırmaya maruz kalmıştır. Aynı araştırmadan edinilen sonuca göre en sık görülen olumsuz davranış “performansını etkileyen bilgiden mahrum bırakılmak” tır. İkincisi, mantıksız işler veya imkansız hedefler verilmesidir. Erkekler kadınlardan, gençler yaşlılardan, Asya ve Afrikalılar beyazlardan çok yıldırmaya maruz kaldığının ortaya çıktığı bu araştırmanın sonuçları aşağıdaki gibi özetlenebilir:

- 1- Despot liderlik stili, gözlemlenen yıldırmının en güçlü  ng r c s yken, ‘tesadüfi olamayan cezalandırma’ yıldırmının kendiliğinden algılanmasının en güçlü öngörücüsü olarak ortaya çıkmıştır.
- 2- Gözlemciler, yıldıрма ile despot ya da acımasız lider davranışı ile bağdaştırırken, hedef olan kişiler yıldırmayı ‘tesadüfi olmayan cezalandırma’ ile daha çok ilişkilendirmektedir.
- 3- Hiçbir şeye karışmayan liderlik biçimi, gözlemlenen yıldıрма gibi kişisel beyanın bir öngörücüsü olarak ortaya çıkmıştır.
- 4- Araştırma sonucunda, liderlik stillerinin yıldıрма sürecinde önemli fakat karmaşık bir rol oynadıkları görülmektedir.

Einarsen, Raknes ve Matthiesen (1994), “İşyerinde Zorbalık ve Taciz ve Bu Kavramların Nitelikli Çalışma Ortamına ile İlişkisi: Araştırma ile İlgili Bir Çalışma” konulu çalışmada, örgütsel ve sosyal çalışma şartları arasındaki ilişkiyi ve işyerlerindeki zorbalığı ve tacizi ortaya çıkarmak amaçlanmaktadır. Ölçme aracı olarak kullanılan anket, 6 farklı işçi sendikasına bağlı olan 4200 çalışanlara ve Norveçli işverenleri temsil eden 500 işverene ulaştırılmıştır. Ancak, 2215 kişi anketleri geri vermiş ve araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırmanın sonuçları aşağıdaki gibi özetlenebilir:

- 1- Zorbalığın ve tacizin var olması ile çalışmada yer alan çalışma ortamına dair önlemler ile ilgili önemli ölçüde ilişkilidir.
- 2- Sonuçlar göstermektedir ki, farklı iş koşulları farklı örgütlerdeki zorbalıkla ilişkilidir.
- 3- Tüm alt örneklerde, çatışma ve zorbalık arasında kısmi ilişki görülmüştür.
- 4- Araştırma sonuçları, hem mağdurların hem de gözlemcilerin düşük nitelikli çalışma ortamında zorbalığın görüldüğünü rapor etmektedirler.

Yukarıdaki araştırmaların dışında Salin (2003) de “İşyerinde Zorbalığı Açıklama Yolları: İş Ortamındaki Yapıları ve Süreçleri Mümkün Hale Getirme, Etkinleştirme ve Motive Etme Araştırması” konulu çalışmada, işyerinde zorbalığı açıklayan kaynakları özetlemekte ve zorbalığın örgütsel geçmişine odaklanmaktadır. Bu çalışmada Salin ölçek olarak NAQ kullanmıştır. Leymann’ın tipolojisinden iki boyutu ele alan bu çalışmada katılımcılar iş yaşamındaki üniversite mezunlarıdır. Araştırmanın sonucuna göre; çalışanlar arasında, yıldırma uğrama oranı %8,8, yıldırma şahit olma oranı %30,4 olarak tespit edilmiştir.

Kaynak taraması sonucunda ulaşılabilen araştırmalar incelendiğinde, yurt içinde yapılan araştırmalarda, yıldırma kavramının belirlenmesinin, karşılaşılan olumsuz davranışların adlandırılmasının, bu davranışların yaşanmasındaki yoğunluk derecelerinin saptanmasının, yıldırma sebeplerinin ve etkilerinin araştırılmasının, işten ayrılmalara etkisinin olup olmadığının ve çözüm önerilerinin araştırıldığı görülmektedir. Farklı çalışmalarda, yıldırma ile örgütsel stres, yıldırma ile örgütsel bağlılıkları, yıldırma ile örgütsel adanmışlık arasında ilişkiler incelenmiş ve bu çalışmalarda anlamlı ilişki bulunmuştur. Diğer bir çalışmada, yıldırmanın iş gücü verimliliğine, işyeri huzuru ve motivasyon düzeylerine etkisinin araştırıldığı ve araştırma sonucunda yıldırmanın

motivasyon sorunu, işe gitmek istememe, huzursuzluk, depresyon ve öğretmenlerin öğrencilere yansıtmasıyla sonuçlandığı görülmüştür. Yapılan araştırmaların, ilköğretim okullarında, ortaöğretim okullarında, akademik ortamlarda, sağlık sektöründe ve otel işletmelerinde yer aldığı görülmektedir.

Kaynak taraması sonucunda ulaşılabilen yurtdışı araştırmalar incelendiğinde, okullarda yaşanan yıldırma davranışları ile işyerinde yaşanan yıldırma davranışları arasındaki ilişkinin incelendiği ve sonucunda ise anlamlı bir ilişki bulunduğu saptanmıştır. Başka bir araştırmada, yıldırma davranışları ile mesleki sağlık problemleri arasında bir ilişkinin olup olmadığına bakıldığında, yıldırma maruz kalan katılımcılarda düşük seviyede iş memnuniyeti ve yüksek seviyede gerginlik, depresyon ve ayrılma istekleri olduğu belirtilmiştir. Yıldırma ile astların ve üstlerin oluşturdukları davranış seviyeleri ve yıldırma ile örgütsel ve sosyal çalışma şartları arasındaki ilişkinin incelenmesi sonucunda ise anlamlı bir ilişkinin ortaya çıktığı görülmüştür.

Yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalar yöntem olarak değerlendirildiğinde büyük çoğunluğunun nicel araştırma yöntemini kullandığı görülmektedir. Aynı şekilde büyük çoğunluğunda; araştırmacılar tarafından geliştirilen anketlerin veya Leymann'ın ölçeğinin veri toplama aracı olarak tercih edildiği görülmektedir. Konuyla ilgili yapılan araştırmalar sonucunda, yıldırmanın her örgütte olduğu gibi eğitim örgütlerinde de olumsuz etkilerinin olduğu görülmektedir. Okullarda yaşanan “yıldırma davranışlarına” ilişkin ilköğretim öğretmenlerinin görüşlerini araştırmayı amaçlayan bu araştırmada; yapılmış olan diğer araştırmalardan farklı olarak hem İlköğretim ortamı hem öğretmen görüşleri hem de Leymann'ın ölçeği tercih edilmiştir. Bu araştırma; gerek konu, gerek örneklem için seçilen il, ilköğretim okulları, öğretmenler ve gerekse ortam ve konuya göre tercih edilen veri toplama aracı bakımından önceden yapılan araştırmalardan farklıdır. Aynı şekilde yapılan bu araştırma, bulguları bakımından da diğer araştırmalara göre farklılık göstermektedir (Bknz. Bölüm 4).

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın yöntemi, evreni, örnekleme, veri toplama aracı ve verilerin çözümlenmesi yer almaktadır.

#### 3.1. ARAŞTIRMA MODELİ

Bu araştırmanın amacı “okullarda yaşanan yıldırma davranışlarına yönelik öğretmen görüşleri”ni tespit etmektir. Bu yüzden araştırmada; olayların nedenleri üzerinde durmak yerine, onların içinde buldukları koşulları, özellikleri ve aralarındaki ilişkiyi bulmaya çalışan, geçmişte ve halen olmakta olan bir durumu var olduğu şekilde betimlemeyi amaçlayan “tarama yöntemi” uygulanmıştır (Kaptan, 1995; Karasar, 1998).

#### 3.2. EVREN

Bu araştırmanın evrenini tespit etmek için Denizli il Milli Eğitim Müdürlüğü’ne konu ile ilgili dilekçe başvurusu sonucunda Denizli il merkezinde bulunan okulların ve bu okullarda çalışan öğretmen sayılarını oluşturan liste elde edilmiştir. Evren, 2008-2009 eğitim-öğretim yılı bahar döneminde Denizli il merkezinde bulunan 85 resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan 2857 öğretmenden oluşmaktadır. Evrene ait istatistikî bilgiler aşağıdaki gibidir.

**Tablo 3.1.** Evrenin okul türüne ve cinsiyete göre dağılımı

	Resmi İlköğretim		Özel İlköğretim	
	N	%	N	%
<b>Kadın</b>	1389	51,56	126	77,30
<b>Erkek</b>	1305	48,44	37	22,70
<b>Toplam</b>	2694	100	163	100

### 3.3. ÖRNEKLEM

Araştırmanın örneklemini tabakalı tesadüfî örnekleme ile belirlenmiştir. Örneklemdaki öğrenci sayıları belirlenirken aşağıdaki formül kullanılmıştır (Balcı, 1995: 111).

$$n = \frac{t^2 \cdot (PQ)}{d^2}$$

$$n = \frac{1 + \frac{1}{N} \cdot t^2 \cdot (PQ)}{d^2}$$

N= Evren büyüklüğü

n= Örneklem büyüklüğü

d= Tutum düzeyi (0.5)

t= Güven düzeyin tablo değeri (t: 1.96)

PQ= (.50) . (.50) = .25 maksimum örneklem büyüklüğü için örneklem yüzdesi.

Balcı'nın (1995) önerisine göre örnekleme yer alması gereken eleman sayısının 339 olması gerekmektedir. Bu sayıya ulaşmak amacı ile 22 okuldan 416 öğretmene ulaşılmıştır. Araştırma konusunun kendine özgü özellikleri ve araştırmaya katılan öğretmenlerin yıldırma konusuna cevap verme isteksizliklerinden dolayı elde edilen 142 anketteki veriler analiz için uygun bulunmamış, bu nedenle veri setinden çıkartılmıştır. Analize 274 anket dahil edilmiştir. Örnekleme giren okullar ve öğretmen sayıları, katılımcıların cinsiyetleri ve okul türlerine göre Tablo 3.2 ve Tablo 3.3'de verilmektedir.



**Tablo 3.2.** Örneklemin resmi ilköğretim okullara ve cinsiyete göre dağılımı

<b>Resmi İlköğretim Okulları</b>	<b>Kadın</b>	<b>Erkek</b>	<b>Toplam</b>
Atatürk İlköğretim Okulu	7	13	20
Emsan Doğan Demircioğlu İlköğretim Okulu	10	13	23
Merkez İlköğretim Okulu	9	3	12
A. Demireren & M. Musoğlu İlköğretim Okulu	9	7	16
Cafer Sadık Abalıoğlu İlköğretim Okulu	5	10	15
Hürriyet İlköğretim Okulu	2	5	7
Üçler İlköğretim Okulu	11	14	25
İstiklal Fitnat & Ahmet Engin İlköğretim okulu	0	2	2
Arif Yalınkaya İlköğretim Okulu	23	6	29
100. Yıl Mehmetçik İlköğretim İlkokulu	8	4	12
Müftü Ahmet Hulusi İlköğretim Okulu	6	8	14
Gazi İlköğretim Okulu	2	0	2
Hacı Ahmet Paralı İlköğretim Okulu	4	9	13
Dentaş İlköğretim Okulu	0	2	2
Sevil Kaynak İlköğretim Okulu	9	4	13
Lütfi Ege İlköğretim Okulu	13	6	19
Namık Kemal İlköğretim Okulu	1	2	3
Vali Recep Yazıcıoğlu İlköğretim Okulu	4	5	9
<b>Toplam</b>	<b>123</b>	<b>113</b>	<b>236</b>

Tablo 3.2’de gösterildiği üzere, resmi ilköğretim okullarında çalışan 123 kadın ve 113 erkek öğretmen olmak üzere 236 öğretmen örnekleme yer almaktadır. Örnekleme yer alan özel ilköğretim okullarında çalışan 38 öğretmenin 33’ü kadın ve 5’i erkektir (Tablo 3.3).

**Tablo 3.3.** Örneklemin özel ilköğretim okullara ve cinsiyete göre dağılımı

<b>Özel İlköğretim Okulları</b>	<b>Kadın</b>	<b>Erkek</b>	<b>Toplam</b>
Özel Vildan İlköğretim Okulu	3	1	4
Özel Denizli İlköğretim Okulu	16	2	18
Özel P.E.V. İlköğretim Okulu	5	2	7
Özel Servergazi İlköğretim Okulu	9	0	9
<b>Toplam</b>	<b>33</b>	<b>5</b>	<b>38</b>

Tablo 3.2 ve 3.3'den alınan bilgilere göre, 156'sı kadın ve 118'i erkek olmak üzere örnekleme 274 öğretmen oluşturmaktadır.

### 3.4. VERİ TOPLAMA ARACI

Bu başlık altında veri toplama aracının hazırlanması, ölçeğin geçerliliği ve güvenilirliği ile ölçeğin uygulanmasıyla ilgili bilgiler verilmiştir.

#### 3.4.1 Veri Toplama Aracının Hazırlanması

Denizli İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin, yıldırma davranışlarına yönelik görüşleri tespit etmek için konunun kurumsal temeli oluşturulmuş ve literatür taraması yapılmış olup, araştırmada Leymann'ın tipolojisinden yararlanılmıştır. Ölçek, Dr. Heinz Leymann'ın tanımladığı 5 ana başlık altında toplanan 45 ayrı yıldırma davranışından oluşan tipolojiden uyarlanmıştır (Tınaz, 2008). 44 maddelik ölçeğin, ilk 43 maddesi Leymann'ın tipolojisinden uyarlanmıştır ve 43 maddeye bir madde eklenerek anketin son hali elde edilmiştir. Bu maddelerin Leymann'ın tipolojisine göre hangi alt boyutta olduğunu gösteren bilgiler Tablo 3.4'de görülmektedir.

**Tablo 3.4.** Ölçekte bulunan maddelerin Leymann'ın tipolojisinde belirtilen boyutlarına göre dağılımı

Boyutlar	Yıldırma Davranışları
1.	➤ Öğretmenin kendini gösterme olanaklarının kısıtlanması
Çalışanın	➤ Sürekli öğretmenlerin sözünün kesilmesi
Kendini	➤ Öğretmenlerin yüzüne bağırılması veya yüksek sesle azarlanması
Göstermesi	➤ Yapılan işin sürekli eleştirilmesi
ve İletişimi	➤ Özel yaşamın sürekli eleştirilmesi
Engellenir	➤ Telefonla rahatsız edilme
	➤ Sözlü tehditler alma
	➤ Yazılı tehditler gönderilmesi
	➤ Jestler ve bakışlar yoluyla ilişkinin ve iletişimin reddedilmesi
	➤ İmlalar yolu ile ilişkinin ve iletişimin reddedilmesi
	➤ Öğretmenlerin girişimlerinin sürekli engellenmesi

**Tablo 3.4.** Ölçekte bulunan maddelerin Leymann'ın tipolojisinde belirtilen boyutlarına göre dağılımı (devamı)

Boyutlar	Yıldırma Davranışları
2. Kişinin Sosyal İlişkilerine Saldırıları	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Öğretmenle olan iletişimin kesilmesi</li> <li>➤ Öğretmenin başkalarıyla konuşmasının engellenmesi</li> <li>➤ Çalışma koşullarının zorlaştırılması</li> <li>➤ Öğretmenin meslektaşlarıyla konuşmasının yasaklanması</li> <li>➤ Öğretmene sanki orada değilmiş gibi davranılması</li> </ul>
3. Kişinin İtibarına Saldırıları	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Öğretmenin arkasından kötü konuşulması</li> <li>➤ Öğretmen hakkında asılsız söylentiler üretme</li> <li>➤ Öğretmenin gülünç durumlara düşürülmesi</li> <li>➤ Öğretmene normal değilmiş gibi davranma</li> <li>➤ Öğretmene psikolojik yardım alması yolunda baskı</li> <li>➤ Öğretmenin bir özrü ile alay edilmesi</li> <li>➤ Öğretmeni gülünç düşürmek için yürüyüşünün, jestlerinin veya sesinin taklit edilmesi</li> <li>➤ Öğretmenin dini veya siyasi görüşleriyle alay edilmesi</li> <li>➤ Özel yaşamla alay edilmesi</li> <li>➤ Öğretmenin etnik kökenleriyle alay edilmesi</li> <li>➤ Öğretmenin çabalarının yanlış ve küçültücü şekilde yargılanması</li> <li>➤ Öğretmenin bireysel kararlarının sürekli sorgulanması</li> <li>➤ Öğretmene alçaltıcı lakap takılması</li> <li>➤ Öğretmene yönelik cinsel imalar yapılması</li> </ul>
4. Kişinin Mesleki Konumuna Saldırıları	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Öğretmenin öz güvenini olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanması</li> <li>➤ Öğretmene hiçbir özel görev verilmemesi</li> <li>➤ Öğretmene verilen işlerin geri alınması</li> <li>➤ Öğretmene anlamsız işler verilmesi</li> <li>➤ Öğretmene sahip olduklarından daha az yetenek gerektiren işlerin verilmesi</li> <li>➤ Öğretmenin işinin sürekli değiştirilmesi</li> <li>➤ Öğretmenin itibarını düşürecek şekilde, niteliklerinin dışındaki işlerin verilmesi</li> </ul>

**Tablo 3.4.** Ölçekte bulunan maddelerin Leymann’ın tipolojisinde belirtilen boyutlarına göre dağılımı (devamı)

Boyutlar	Yıldırma Davranışları
5. Kişinin	➤ Öğretmene maddi zararlar verilmesi
Sağlığı	➤ Öğretmenin özel eşyalarına zarar verilmesi ( Kitap, materyal vs.)
Tehdit	➤ Öğretmenin fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanması
Edilir	➤ Fiziksel şiddet tehditleri yapılması
	➤ Öğretmenin gözünü korkutmak için hafif şiddet uygulanması
	➤ Öğretmene fiziksel zarar verilmesi
	➤ Öğretmene doğrudan cinsel taciz uygulaması

Ölçekte, yıldırma davranışlarının sıklığı için öğretmenlerden her maddenin karşısında bulunan “Her Zaman”, “Sık Sık”, “Ara Sıra” ve “Hiç” seçeneklerinden birini işaretlemeleri istenmektedir. Katılma derecesi aralıkları  $n-1 / n$  formülü kullanılarak bulunmuştur. Hesaplama sonucu ile 1 ile 4 arasındaki aralık genişliği 0,75 olarak belirlenmiştir.

**Tablo 3.5.** Ölçekteki maddeler için düzey aralıkları

Katılma Düzeyi	Katılma Derecesi
Her Zaman	3,25-4,00
Sık Sık	2,50-3,24
Ara Sıra	1,75-2,49
Hiç	1,00-1,74

Katılma düzeyleri için sınırlar (1,00-1,74) “Hiç”, (1,75-2,49) “Ara Sıra”, (2,50-3,24) “Sık Sık”, (3,25-4,00) “Her Zaman” olarak belirlenmiştir.

Ölçekte, yıldırma davranışlarının çözümüne ilişkin bölüm için öğretmenlerden her maddenin karşısında buluna “Her Zaman”, “Sık Sık”, “Hiç” ve “Fikrim Yok” seçeneklerinden birini işaretlemeleri istenmektedir. Katılma derecesi aralıkları  $n-1 / n$  formülü kullanılarak bulunmuştur. Hesaplama sonucu 1 ile 5 arasında aralık genişliği 0,80 olarak belirlenmiştir.

**Tablo 3.6.** Ölçekteki maddeler için düzey aralıkları

<b>Katılma Düzeyi</b>	<b>Katılma Derecesi</b>
Her Zaman	4,20-5,00
Sık Sık	3,40-4,19
Ara Sıra	2,60-3,39
Hiç	1,80-2,59
Fikrim Yok	1,00-1,79

Katılma düzeyleri için sınırlar (1,00-1,79) “Fikrim yok”, (1,80-2,59) “Hiç”, (2,60-3,39) Ara Sıra”, (3,40-4,19) “Sık Sık”, (4,20-5,00) “Her Zaman” olarak belirlenmiştir.

### 3.4.2. Ölçeğin Geçerliliği ve Güvenirliliği

Ölçeğin güvenirliliğini test etmek için Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Ölçeğin yıldırma davranışlarına ilişkin Cronbach Alpha katsayısı 0,9555 ve yıldırma davranışlarının çözümüne ilişkin Cronbach Alpha katsayısı 0,9950 olarak belirlenmiştir. Ölçek, geçerliliği için, bu alanda çalışmaları bulunan uzmanların görüşlerine sunulmuştur. Yapılan Cronbach Alpha testi sonuçları ve uzman görüşleri doğrultusunda ölçeğin yeterli güvenirliliğe ve geçerliğe sahip olduğu anlaşılmıştır. Bütün bu çalışmalardan sonra ölçek uygulanmaya hazır hale gelmiştir (EK-2). Oluşturulan ölçek için beş uzmandan görüş alınmış ve eleştiriler değerlendirilerek ölçek üzerinde yeni düzenlemeler yapılmıştır.

### 3.4.3. Ölçeğin Uygulanması

Ölçeğin, ilköğretim okullarında uygulanabilmesi için Denizli İl Milli Eğitim Müdürlüğüne başvurulmuş ve gerekli onay alınarak uygulamaya başlanılmıştır (EK-1).

Anket, Denizli il merkezinde bulunan ve tabakalı tesadüfi örnekleme ile seçilen resmi ve özel ilköğretim okullarında uygulanmıştır. Bu araştırmanın verileri 2008-2009 eğitim-öğrenim yılı içinde bahar döneminde toplanmıştır. Ölçek, 22 İlköğretim okulunda toplam 600 öğretmene dağıtılmış ve 416’sı (% 69,33) geri toplanmıştır. Geri toplanan 416 ölçek olmasına rağmen analiz basamağında anketlerin 142 ölçeğin yetersiz

ya da hatalı donatıldığı fark edildiği için ölçekler değerlendirme dışı bırakılmıştır. Dolayısıyla, araştırmanın örneklemini 274 öğretmen oluşturmaktadır.

### 3.5. VERİLERİN ÇÖZÜMLENMESİ

Ölçek, iki bölümden oluşmuştur. Birinci bölüm öğretmenlere ilişkin kişisel bilgilerden, ikinci bölüm ise iki boyuttan oluşmuştur. Bunlar; yıldırma davranışlarının sıklığına ilişkin görüşlerinin tespiti amacıyla davranışlar listesi ve yıldırma davranışlarının çözümüne ilişkin görüşlerinin tespitine yönelik maddeler bulunmaktadır.

Verilerin çözümünde “SPSS 11.5 (Statistical Package for Social Sciences) for Windows” paket programı kullanılmıştır. Elde edilen verilerin çözümlenmesinde parametrik testlerin kullanılıp kullanılmayacağına belirlemek amacı ile Kolmogorov-Simirnov normallik testi uygulanmıştır (Canküyer ve Aşan, 2005). Elde edilen sonuçlara göre, araştırmada kullanılan bağımlı değişkenler olan yıldırma davranışlarının sıklığı ve yıldırma davranışlarına yönelik çözümlerin normal dağılım göstermediği belirlenmiştir (yıldırma davranışlarının sıklığı içinde  $z = 2,71$ ;  $p < .05$ , yıldırma davranışlarına yönelik çözümler için  $z = 2,43$ ;  $p < .05$ ). Bu nedenle, bütün araştırma boyunca kullanılan araştırma problem ve alt problemlerine nonparametrik istatistiksel yöntemler (Kruskall Wallis-H testi, Mann Whitney U-testi ) kullanılarak cevap aranmıştır (Canküyer ve Aşan, 2005). Yapılan istatistiksel çözümlerlerde anlamlılık düzeyi .05 olarak alınmıştır.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, okullarda yaşanan “yıldırma davranışlarına” ilişkin ilköğretim öğretmenlerinin görüşlerine ait verilerin çözümlenmesi sonucu elde edilen bulgular ve bulgulara ilişkin yorumlar bulunmaktadır.

#### 4.1 ARAŞTIRMANIN BİRİNCİ ALT PROBLEMİNE İLİŞKİN BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın birinci alt problemi, “*öğretmenlere göre ilköğretim okullarında en çok yaşanan yıldırma davranışları nelerdir?*” olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin, yıldırma davranışlarının sıklığına ilişkin görüşlerinin ayrıntılı olarak incelenmesi amacıyla, öğretmenlerin ölçek maddelerine verdikleri cevapların ortalamaları, standart sapmaları ve katılma düzeyleri belirlenmiştir. Bu alt probleme cevap aramak amacıyla, öğretmenlerin ölçme aracına verdikleri cevaplar analiz edilmiş ve Tablo 4.1’de bulunan değerler elde edilmiştir.

**Tablo 4.1.** Öğretmenlerin okullarda yaşanan yıldırma davranışlarına yönelik görüşlerinin ortalamaları, standart sapmaları ve katılma düzeyleri

MADDELER	$\bar{X}$	Ss	Katılma Düzeyi
2.Sürekli öğretmenlerin sözünün kesilmesi	1,93	,81	ARASIRA
1.Öğretmenin kendini gösterme olanaklarının kısıtlanması	1,92	,78	ARASIRA
4.Yapılan işin sürekli eleştirilmesi	1,81	,76	ARASIRA
13.Çalışma koşullarının zorlaştırılması	1,64	,74	HİÇ
16.Öğretmenin arkasından kötü konuşulması	1,63	,70	HİÇ
9.Jestler ve bakışlar yoluyla ilişkinin ve iletişimin reddedilmesi	1,59	,69	HİÇ
10.İmalar yolu ile ilişkinin ve iletişimin reddedilmesi	1,57	,66	HİÇ

**Tablo 4.1.** Öğretmenlerin okullarda yaşanan yıldırma davranışlarına yönelik görüşlerinin ortalamaları, standart sapmaları ve katılma düzeyleri (**devamı**)

<b>MADDELER</b>	$\bar{X}$	Ss	<b>Katılma Düzeyi</b>
11.Öğretmenle olan iletişimin kesilmesi	1,56	,67	HİÇ
3.Öğretmenlerin yüzüne bağırılması veya yüksek sesle azarlanması	1,51	,61	HİÇ
15.Öğretmene sanki orada değilmiş gibi davranılması	1,50	,64	HİÇ
33.Öğretmene anlamsız işler verilmesi	1,49	,75	HİÇ
28.Öğretmenin bireysel kararlarının sürekli sorgulanması	1,44	,65	HİÇ
17.Öğretmen hakkında asılsız söylentiler üretme	1,42	,70	HİÇ
27.Öğretmenin çabalarının yanlış ve küçültücü şekilde yargılanması	1,40	,66	HİÇ
44.Öğretmenlerin girişimlerinin sürekli engellenmesi	1,38	,66	HİÇ
34.Öğretmene sahip olduklarından daha az yetenek gerektiren işlerin verilmesi	1,37	,59	HİÇ
31.Öğretmene hiçbir özel görev verilmemesi	1,34	,59	HİÇ
23.Öğretmenin dini veya siyasi görüşleriyle alay edilmesi	1,34	,63	HİÇ
22.Öğretmeni gülünç düşürmek için yürüyüşünün, jestlerinin veya sesinin taklit edilmesi	1,30	,55	HİÇ
12.Öğretmenin başkalarıyla konuşmasının engellenmesi	1,29	,57	HİÇ
18.Öğretmenin gülünç durumlara düşürülmesi	1,29	,51	HİÇ
5. Özel yaşamın sürekli eleştirilmesi	1,28	,56	HİÇ
19.Öğretmene normal değilmiş gibi davranma	1,28	,57	HİÇ
32.Öğretmene verilen işlerin geri alınması	1,27	,51	HİÇ
36.Öğretmenin itibarını düşürecek şekilde, niteliklerinin dışındaki işlerin verilmesi	1,26	,55	HİÇ
26.Öğretmenin öz güvenini olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanması	1,25	,49	HİÇ
35.Öğretmenin işinin sürekli değiştirilmesi	1,25	,58	HİÇ



**Tablo 4.1.** Öğretmenlerin okullarda yaşanan yıldırma davranışlarına yönelik görüşlerinin ortalamaları, standart sapmaları ve katılma düzeyleri (**devamı**)

MADDELER	$\bar{X}$	Ss	Katılma Düzeyi
37.Öğretmene maddi zararlar verilmesi	1,24	,50	HİÇ
38.Öğretmenin özel eşyalarına zarar verilmesi (kitap, materyal vs.)	1,23	,48	HİÇ
29.Öğretmene alçaltıcı lakap takılması	1,21	,50	HİÇ
7.Sözlü tehditler alma	1,20	,45	HİÇ
6.Telefonla rahatsız edilme	1,20	,48	HİÇ
21.Öğretmenin bir özü ile alay edilmesi	1,19	,46	HİÇ
41.Öğretmenin gözünü korkutmak için hafif şiddet uygulanması	1,18	,46	HİÇ
24.Özel yaşamla alay edilmesi	1,18	,44	HİÇ
39.Öğretmenin fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanması	1,18	,44	HİÇ
25.Öğretmenin etnik kökenleriyle alay edilmesi	1,17	,44	HİÇ
20.Öğretmene psikolojik yardım alması yolunda baskı yapılması	1,14	,38	HİÇ
14.Öğretmenin meslektaşlarıyla konuşmasının yasaklanması	1,14	,42	HİÇ
42.Öğretmene fiziksel zarar verilmesi	1,14	,40	HİÇ
40.Fiziksel şiddet tehditleri yapılması	1,14	,37	HİÇ
30.Öğretmene yönelik cinsel imalar yapılması	1,13	,40	HİÇ
8.Yazılı tehditler gönderilmesi	1,12	,37	HİÇ
43.Öğretmene doğrudan cinsel taciz uygulaması	1,11	,36	HİÇ

İlköğretim okullarında yaşanan yıldırma davranışlarının hangi sıklıkta görüldüğüne ilişkin öğretmen görüşleri değerlendirildiğinde;

Öğretmenlerin yıldırma davranışlarının görülme sıklığına ilişkin görüşleri puanlarının aritmetik ortalaması 1,93 ile 1,11 arasında değişmektedir. Öğretmen görüşleri doğrultusunda, ‘Sürekli öğretmenlerin sözünün kesilmesi’ ( $\bar{X}$  : 1,93), ‘Öğretmenin kendini gösterme olanaklarının kısıtlanması’ ( $\bar{X}$  : 1,92) ve ‘Yapılan işin sürekli eleştirilmesi’ ( $\bar{X}$  : 1,81) en yüksek ortalamaya sahip bu davranışlarla “Ara Sıra” düzeyinde karşılaşıırken, ‘Öğretmene doğrudan cinsel taciz uygulaması’ ( $\bar{X}$  : 1,11), ‘Yazılı tehditler gönderilmesi’ ( $\bar{X}$  : 1,12), ‘Öğretmene yönelik cinsel imalar yapılması’ ( $\bar{X}$  : 1,13) gibi davranışlarla “Hiç” düzeyinde karşılaşıldığı görülmektedir. Bu

bulgulara göre; öğretmenlerin okullarda Leymann'ın tespit ettiği yıldırma davranışlarının tümüyle karşılaşmadıkları ve “Ara Sıra” düzeyinde karşılaşılan bazı yıldırma davranışlarının tüm ile genellenemeyecek oranda düşük olduğu görülmüştür.

Araştırmanın yöntem bölümünde de verildiği gibi, anketin ikinci bölümü Dr. Heinz Leymann'ın tipolojisinden uyarlanarak hazırlanmıştır. Ankette yer alan 44 yıldırma davranışları ise Leymann tarafından beş ana başlık altında toplanmıştır (Bknz Tablo 3.4). Tablo 4.1'de görüldüğü gibi Denizli İlköğretim okullarında öğretmen görüşlerine göre “Sık Sık” ya da “Her Zaman” düzeyinde yıldırma davranışı yaşanmamaktadır. En yüksek ortalamaya sahip üç davranışa verilen tepkiler ise sadece “Ara Sıra” düzeyindedir. Tablo 3.4'e bakıldığında ise “Ara Sıra” düzeyinde bulunan maddeler, “*Çalışanın kendini göstermesinin ve olanaklarının engellenmesi*” başlığı altında görülen maddeler arasındadır. Öğretmenlerin karşılaştıkları davranışlar ele alındığında; Cemaloğlu ve Ertürk (2007) tarafından yapılan çalışmada da “*Çalışanın kendini göstermesinin ve olanaklarının engellenmesi*” boyutuna yönelik yıldırma davranışlarının ortaya çıkması ile çalışmanın bulguları örtüşmektedir. Yıldırma davranışlarının diğer boyutlarına baktığımızda ise, “*Kişinin sosyal ilişkilerine saldırılar*”, “*Kişinin itibarına saldırılar*”, “*Kişinin mesleki konumuna saldırılar*” ve “*Kişinin sağlığına tehditler*” ile ilgili maddelere verilen tepkiler “Hiç” düzeyindedir. Bu da, Denizli İlköğretim okullarında ciddi anlamda yıldırma davranışlarının görülmediğini ortaya koymuştur.

Elde edilen bulgulara göre, öğretmenler tarafından “Ara Sıra” düzeyinde de olsa yaşandığı düşünülen “*Çalışanın kendini göstermesinin ve olanaklarının engellenmesi*” boyutundaki yıldırma davranışları öğretmenlerin kendilerine olan güvenine öz saygısına olumsuz etki edebilir. Ayrıca, bu davranışların içeriğinde yargılama bulunduğundan, yönetim ile öğretmen arasında bir çatışmaya neden olabilir ve öğretmenin kendisini savunmasını gerektirir. Bilindiği gibi savunucu iletişim, okullarda bulunması zorunlu olan etkili iletişimi engeller. Kişinin benliğine saygı göstermeyen durumlarda kişi, bütün gücüyle kendini savunur. Saldırgan davranış, ister açık bir biçimde, isterse örtük bir biçimde olsun, iletişimde savunmayı doğurur. Yapılan araştırmalar, savunma özelliği arttıkça, iletişimdeki verimin düştüğünü, savunma azaldıkça, mesajın anlamına ve yapısına daha da dikkat edebildiğini göstermiştir (Cüceloğlu, 2009). Diğer taraftan, Tablo 4.1 incelendiğinde; öğretmenler tarafından hiç yaşanılmadığı belirtilen 41

yıldırma davranışı, Denizli ilköğretim okullarında yıldırma davranışlarının yaygın olmadığını göstermektedir. Böyle bir sonucun, okul yöneticilerinin liderlik stillerinin, okuldaki bireylerarası iletişimin ve okulların sahip oldukları örgüt kültürünün yıldırma davranışları üzerindeki etkisinden kaynaklandığı ileri sürülebilir (Cemaloğlu ve Ertürk, 2007).

## 4.2. ARAŞTIRMANIN İKİNCİ ALT PROBLEMİNE İLİŞKİN BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın ikinci alt problemi, “*Öğretmenlerin okullarımızda en çok yaşanan yıldırma davranışlarına ilişkin görüşleri onların (a) cinsiyetlerine, (b) yaşlarına, (c) medeni durumlarına, (d) mezun oldukları okul türüne, (e) kıdemlerine, (f) çalıştıkları okuldan memnuniyetlerine, (g) branşlarına, (h) çalıştıkları okul türüne göre değişmekte midir?*” olarak belirlenmiştir. Araştırmanın verilerinin Kolmogorov Simirnov testi sonucunda normal bir dağılım göstermediğinin anlaşılması üzerine bu alt probleme yanıt aramak amacıyla, öğretmenlerin ölçeğe verdikleri cevaplar Mann Whitney U-testi ve Kruskal Wallis H-testi testi yardımıyla analiz edilmiştir. Bulgular aşağıda tablolar halinde verilmektedir.

### 4.2.1. “Cinsiyet”e Göre Öğretmenlerin Okullarda En Çok Yaşanan Yıldırma Davranışlarına İlişkin Görüşlerine Dair Bulgular ve Yorum

Öğretmenlerin okullarda en çok yaşanan yıldırma davranışlarına ilişkin görüşleri ile “cinsiyet” değişkeni arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla Mann Whitney U-testi kullanılmıştır.

**Tablo 4.2.** Okullarda yaşanan yıldırma davranışlarına ilişkin öğretmen görüşlerinin cinsiyete göre karşılaştırılması

Grup	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Kadın	155	119,85	18577,50	6487,50	.00*
Erkek	118	159,52	18823,50		

\*p<.05

Tablo 4.2’de de görüldüğü gibi, cinsiyet değişkenine göre, öğretmenlerin yıldırma davranışlarına ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ( $p<.05$ ). Sıra ortalamaları dikkate alındığında, erkek öğretmenlerin yıldırma davranışlarının sıklığına ilişkin görüşlerinin kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bu bulgu, Özen’in (2009) bulgularıyla zıtlık gösterirken Cemaloğlu ve Ertürk’ün (2007) ve Yıldırım’ın (2008) çalışmalarıyla benzerlik göstermektedir. Farklı araştırmacıların bulguları ile bu araştırmanın bulgularının aynı çıkmaması, yıldırma davranışının ülkenin her yerinde birbirine benzer biçimde ortaya çıkmadığının, çalışılan kente, okula ve iş arkadaşlarına göre farklılık gösterebileceğinin bir göstergesi olabilir. Öte yandan erkek öğretmenlerin yıldırma davranışlarına ilişkin görüşlerinin kadın öğretmenlere oranla daha yüksek çıkması, erkek öğretmenlerin konuya daha hassas yaklaştıklarının bir göstergesi olabilir.

#### 4.2.2. “Yaş”a Göre Öğretmenlerin Okullarda En Çok Yaşanan Yıldırma Davranışlarına İlişkin Görüşlerine Dair Bulgular ve Yorum

Denizli ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin yıldırma davranışlarına ilişkin görüşlerinin “yaş” a göre farklılığın olup olmadığını belirlemek için Kruskal-Wallis H-testi sonuçları Tablo 4.3’te verilmiştir.

**Tablo 4.3.** Yaş değişkenine göre öğretmenlerin okullarda yaşanan yıldırma davranışlarına ilişkin görüşleri

Grup	N	Sıra Ortalama	Sd	$\chi^2$	p
21-30	54	129,33	3	5,01	.17
31-40	86	124,44			
41-50	88	140,99			
51-60	42	154,56			

Tablo 4.3’ te görüldüğü gibi öğretmen görüşleri ile yaş değişkeni arasında ilişkinin olup olmadığı Kruskal Wallis-H testi analiziyle bulunmaya çalışılmıştır. Analiz sonuçları, yıldırma davranışları ile ilgili öğretmen görüşlerinin yaş değişkenine göre anlamlı bir fark göstermemektedir ( $p>.05$ ). Buradan öğretmenlerin, yaş değişkenine

göre okullarda yıldırma davranışlarına ilişkin benzer görüşlere sahip olduğu söylenebilir. Araştırmanın “yaş” değişkeni ile yıldırma davranışları arasında öğretmenlerin benzer görüşlere sahip olmaları sonucu, Yıldırım’ın (2008) yaptığı araştırmanın sonucu ile uyumluluk göstermemektedir.

#### 4.2.3. “Medeni Durum” a Göre Öğretmenlerin Okullarda En Çok Yaşanan Yıldırma Davranışlarına İlişkin Görüşlerine Dair Bulgular ve Yorum

Öğretmenlerin yıldırma davranışlarına ilişkin görüşleri ile medeni durum değişkeni arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla Mann Whitney U-testi kullanılmıştır. Tablo 4.4’te gösterildiği üzere, evli ve bekar öğretmenlerin yıldırma davranışları ile ilgili görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur ( $p>.05$ ). Buradan, Denizli ilköğretim okulu evli ve bekar öğretmenlerin yıldırma davranışlarına yönelik düşüncelerinin benzer düzeyde olduğu sonucuna ulaşılabilir. Aynı şekilde, öğretmenlerin yıldırma davranışlarına ilişkin görüşlerinin söz konusu öğretmenlerin medenî durumlarına bağlı olmadığı söylenebilir. Bu bulgu, Apak (2009) ve Özen (2009) tarafından yapılan tez sonuçlarıyla da benzerlik göstermektedir.

**Tablo 4.4.** Öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre yıldırma davranışlarına yönelik görüşleri

Grup	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Evli	243	137,49	33410,50	3525,50	.77
Bekar	30	133,02	3990,50		

#### 4.2.4. “Mezun Oldukları Okul Türü” ne Göre Öğretmenlerin Okullarda En Çok Yaşanan Yıldırma Davranışlarına İlişkin Görüşlerine Dair Bulgular ve Yorum

İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin mezun oldukları okul türü değişkenine göre yıldırma davranışlarına ilişkin görüşlerinin farklı olup olmadığını belirlemek için Mann Whitney U-testi sonuçları Tablo 4.5’de verilmiştir.

**Tablo 4.5.** Öğretmenlerin mezun oldukları okul türü değişkenine göre yıldırma davranışlarına ilişkin görüşleri

Grup	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	p
Eğitim	179	138,70	24828,00	.43
Fakültesi				
Diğer	92	130,74	12028,00	

Tablo 4.5’de görüldüğü üzere, öğretmenlerin mezun oldukları okul türü ile okullarda yaşanan yıldırma davranışları ile ilgili görüşleri arasında anlamlı bir farklılık görülmemektedir ( $p>.05$ ). Buradan, tüm eğitim gruplarındaki öğretmenlerin, okullarda yıldırma davranışlarına yönelik düşüncelerinin benzer olduğu sonucuna varılabilir. Gökçe (2006) tarafından yapılan çalışmada da okul türü değişkeni ile öğretmenlerin yıldırma davranışlarıyla karşılaşma görüşleri arasında bir farklılık olmadığı görülmüştür.

#### 4.2.5. “Kıdem”e Göre Öğretmenlerin Okullarda En Çok Yaşanan Yıldırma Davranışlarına İlişkin Görüşlerine Dair Bulgular ve Yorum

Farklı kıdem gruplarındaki ilköğretim okulu öğretmenlerinin, okullarda yaşanan yıldırma davranışları ile ilgili görüşleri Kruskal Wallis H- testi ile hesaplanmıştır.

Tablo 4.6’da görüldüğü gibi, kıdem değişkenine göre öğretmenlerin yıldırma davranışlarına ilişkin görüşleri anlamlı bir fark göstermemektedir ( $p>.05$ ). Buradan, tüm kıdem gruplarındaki öğretmenlerin, okullarda yaşanan yıldırma davranışlarına dair benzer görüşlere sahip oldukları söylenebilir. Araştırmanın bu bulgusu, Özen’in (2009) çalışmasında ulaştığı, mesleki kıdemi daha fazla olan öğretmenlerin yıldırma davranışlarına daha fazla kaldığı sonucu ile örtüşmemektedir.

**Tablo 4.6.** Kıdem değişkenine göre öğretmenlerin yıldırma davranışlarına ilişkin görüşleri

Grup	N	Sıra Ortalaması	Sd	$\chi^2$	p
0-10	82	131,37	3	6,82	.08
11-20	82	121,55			
21-30	88	150,91			
31-40	19	149,29			

#### 4.2.6. “Çalıştıkları Okuldan Memnuniyetleri”ne Göre Öğretmenlerin Okullarda En Çok Yaşanan Yıldırma Davranışlarına İlişkin Görüşlerine Dair Bulgular ve Yorum

Öğretmenlerin yıldırma davranışlarına ilişkin görüşleri ile çalıştıkları okuldan memnuniyetlikleri arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla Kruskal Wallis H- testi tekniği kullanılmıştır.

**Tablo 4.7.** Öğretmenlerin çalıştıkları okuldan memnuniyet değişkenine göre yıldırma davranışlarına ilişkin görüşleri

Grup	N	Sıra Ortalaması	Sd	$\chi^2$	p
Evet	222	129,72	2	9,37	.01*
Hayır	44	164,08			
Kısmen	6	185,08			

\*p<.05

Tablo 4.7’de gösterildiği üzere, öğretmenlerin çalıştıkları okuldan memnuniyet değişkenine göre anketten aldıkları puanların, öğretmenlerin yıldırma davranışlarına yönelik görüşlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığını göstermektedir (p<.05). Buna göre, öğretmenlerin okuldan memnun olmalarının, kısmen memnun olmalarının ya da memnun olmamalarının, onların yıldırma davranışları ile ilgili görüşlerini etkilediği söylenebilir. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, yıldırma davranışlarına ilişkin katılımcıların en fazla görüşleri, okuldan kısmen memnun olan öğretmenlerin sahip olduğu, bunu memnun olmayan ve memnun olan öğretmenlerin izlediği

görülmektedir. Bu bulgudan yola çıkarak, çalışılan okuldan alınan doyum azaldıkça, öğretmenlerin yıldırma davranışlarına ilişkin görüşlerinin güçlendiği söylenebilir. Başka bir ifadeyle, öğretmenler çalıştıkları okulda mutlu değillerse, çevrelerinde gelişen olaylara daha eleştirel ya da daha karamsar bakma eğiliminde olabilirler. Bu nedenle, okul yöneticilerinin birlikte çalıştıkları öğretmenlerin okul yaşamlarının daha mutlu olmasını sağlayacak önlemleri almalarının okul, öğretmen ve öğrenciler açısından çok önemli olduğu görülmektedir.

Grupların ikili kombinasyonları üzerinden Mann Whitney U-testi uygulayarak farkın kaynağı incelendiğinde, sadece çalıştıkları okuldan memnun olanlar ve kısmen memnun olanlar arasında anlamlı bir fark görülmektedir ( $p < .05$ ).

#### 4.2.7. “Branşları”na Göre Öğretmenlerin Okullarda En Çok Yaşanan Yıldırma Davranışlarına İlişkin Görüşlerine Dair Bulgular ve Yorum

Sınıf ve branş öğretmenlerinin yıldırma davranışlarına ilişkin görüşleri Mann Whitney U-testi tekniğiyle karşılaştırılmıştır (Tablo 4.8).

**Tablo 4.8.** Branş değişkenine göre öğretmenlerin yıldırma davranışları ile ilgili görüşleri

Grup	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Sınıf	133	143,50	19086,00	8179,00	.12
Branş	138	128,77	17770,00		

Tablo 4.8’de görüldüğü gibi, branş değişkenine göre öğretmenlerin görüşlerinde anlamlı bir fark bulunmamaktadır ( $p > .05$ ). Bu durum, sınıf ve branş öğretmenlerinin yıldırma ile ilgili benzer görüşlere sahip olduğunun bir göstergesi olabilir. Ya da öğretmenlerin yıldırma davranışları ile görüşlerinin onların branşlarına bağlı olmadığı söylenebilir. Elde edilen bu sonuç, Gökçe’nin (2006) yaptığı çalışmanın sonucu ile paralellik göstermektedir.



#### 4.2.8 “Çalıştıkları Okul Türü”ne Göre Öğretmenlerin Okullarda En Çok Yaşanan Yıldırma Davranışlarına İlişkin Görüşlerine Dair Bulgular ve Yorum

Resmi ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmenler ile özel ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin okullarda yaşanan yıldırma davranışları ile ilgili görüşleri arasında fark olup olmadığını belirlemek için Mann Whitney U-testi yapılmıştır (Tablo 4.9).

**Tablo 4.9.** Öğretmenlerin çalıştıkları okul türü değişkenine göre okullarda yıldırma davranışlarına ilişkin görüşleri

Grup	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Resmi İlköğretim	235	140,46	33007,00	3418,00	.36
Özel İlköğretim	37	111,38	4121,00		

Tablo 4.9’da görüldüğü gibi, okul türü değişkenine göre öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ( $p > .05$ ). Buradan, okul türü değişkenine göre öğretmenlerin, okullarda yaşanan yıldırma davranışlarına dair benzer görüşlere sahip oldukları söylenebilir. Öğretmenlerin görüşlerine göre, yıldırma davranışlarının resmi ya da özel ilköğretimlerine göre farklılık göstermemesi, Gökçe’nin (2006) ve Apak’ın (2009) çalışmalarını desteklemektedir.

#### 4.3 ARAŞTIRMANIN ÜÇÜNCÜ ALT PROBLEMİNE İLİŞKİN BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın üçüncü alt problemi “*Öğretmenlere göre, okullarda meydana gelen yıldırma davranışları daha çok kadınlara mı yoksa erkeklere mi yönelmektedir?*” olarak belirlenmişti. Anketin birinci bölümünde yer alan yıldırma davranışlarından en çok kimin zarar gördüğünü araştıran bu soruya öğretmenlerin verdikleri cevaplar doğrultusunda oluşan görüşlerin frekans dağılımı oluşturulmuştur. Bulgular, aşağıdaki Tablo 4.10’da verilmiştir.

**Tablo 4.10.** Yıldırma davranışlarından en çok kimin zarar gördüğüne dair öğretmen görüşlerinin frekans değerleri

Cinsiyet	Frekans	%
Kadınlar	91	33,2
Erkekler	6	2,2
Hem Kadınlar Hem Erkekler	159	58,0
Cinsiyet Belirtmeyenler	18	6,6
<b>Toplam</b>	<b>274</b>	<b>100,0</b>

İlköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışlarının daha çok kadınlara mı yoksa erkeklere mi yönelik olduğuna ilişkin öğretmen görüşleri incelendiğinde; Tablo 4.10’da görüldüğü gibi öğretmenlerin %33,2’si yıldırma davranışlarının kadınlara yönelik olduğunu düşünürken, öğretmenlerin sadece %2,2’si erkeklere yönelik olduğunu düşünmektedir. Aynı zamanda, öğretmenlerin %58’i yıldırma davranışlarının hem kadınlara hem de erkeklere yönelik olduğunu düşünmektedir.

Kadınların yıldırma davranışlarına daha fazla maruz kaldığı görüşü Cemaloğlu ve Ertürk’ün 2007 yılında yaptıkları çalışma ile paralellik göstermektedir. Diğer taraftan, bu araştırmanın bulguları Karyağdı’nın (2007) araştırmasının sonucuyla farklılık göstermiştir. Çünkü Karyağdı’nın araştırmasına göre, kadınlar ile erkeklerin karşılaştıkları yıldırma davranışları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ayrıca, bu araştırmadaki kadınların erkeklerden daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kaldığı bulgusu, Yıldırım’ın (2008) yapmış olduğu araştırmayla tamamen zıtlık göstermektedir.

Bunların dışında bu araştırmada, öğretmenlerin görüşlerine göre öğretmenlerin %58’inin yıldırma davranışlarının hem kadınlara hem de erkeklere yönelik olduğunu düşündüğü görülmektedir. Bu sonuç, Karyağdı’nın (2007) bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Ayrıca, Cemaloğlu ve Ertürk’ün (2007) belirttiği gibi herkesin yıldırma davranışlarına maruz kalabileceği görüşüyle de ilişki göstermektedir.

Bu bulguların ışığında, okullarımızda yaşanan yıldırma davranışlarının sadece kadınlara yönelik olmadığı, her iki cinsiyetin de söz konusu davranışlardan nasibini

aldığını söylemek yanlış olmayacaktır. Yukarıda da tanımlandığı gibi, yıldırma davranışının sadece cinsel içerikli olmaması nedeniyle bulgunun tutarlı olduğunu ileri sürebiliriz. Diğer araştırmalarla da karşılaştırıldığında, yıldırma davranışlarının yönü ve şiddeti okuldan okula, bölgeden bölgeye farklılık gösterebileceği gibi, benzer yönlere de sahip görünmektedir.

#### 4.4. ARAŞTIRMANIN DÖRDÜNCÜ ALT PROBLEMİNE İLİŞKİN BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın dördüncü alt problemi, “*yıldırma davranışlarının çözümüne ilişkin öğretmen görüşleri nelerdir?*” olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin, yıldırma davranışlarının çözümüne ilişkin görüşlerinin ayrıntılı olarak incelemesi amacıyla öğretmenlerin ölçek maddelerine verdikleri cevapların ortalamaları, standart sapmaları ve katılma düzeyleri belirlenmiştir. Bu alt probleme cevap aramak amacıyla, öğretmenlerin ölçme aracına verdikleri cevaplar analiz edilmiş ve Tablo 4.11’de bulunan değerler elde edilmiştir.

**Tablo 4.11.** İlköğretim okullarında yaşanan yıldırma davranışlarının çözümüne ilişkin öğretmen görüşlerinin ortalamaları, standart sapmaları ve katılma düzeyleri

MADDELER	$\bar{X}$	Ss	Çözülme Sıklığı
1.Öğretmenin kendini gösterme olanaklarının kısıtlanması	2,94	1,17	AraSıraÇözülür
4.Yapılan işin sürekli eleştirilmesi	2,92	1,33	AraSıraÇözülür
2.Sürekli öğretmenlerin sözünün kesilmesi	2,90	1,24	AraSıraÇözülür
11.Öğretmenle olan iletişimin kesilmesi	2,76	1,45	AraSıraÇözülür
34.Öğretmene sahip olduklarından daha az yetenek gerektiren işlerin verilmesi	2,74	1,57	AraSıraÇözülür
16.Öğretmenin arkasından kötü konuşulması	2,72	1,45	AraSıraÇözülür
10.İmalar yolu ile ilişkinin ve iletişimin reddedilmesi	2,72	1,46	AraSıraÇözülür

**Tablo 4.11.** İlköğretim okullarında yaşanan yıldırma davranışlarının çözümüne ilişkin öğretmen görüşlerinin ortalamaları, standart sapmaları ve katılma düzeyleri (**devamı**)

MADDELER	$\bar{X}$	Ss	Çözülme Sıklığı
15.Öğretmene sanki orada değilmiş gibi davranılması	2,70	1,48	Ara Sıra Çözülür
28.Öğretmenin bireysel kararlarının sürekli sorgulanması	2,70	1,58	Ara Sıra Çözülür
3.Öğretmenlerin yüzüne bağırılması veya sesle azarlanması	2,70	1,39	Ara Sıra Çözülür
9.Jestler ve bakışlar yoluyla ilişkinin ve iletişimin reddedilmesi	2,68	1,46	Ara Sıra Çözülür
44.Öğretmenlerin girişimlerinin sürekli engellenmesi	2,68	1,59	Ara Sıra Çözülür
22.Öğretmeni gülünç düşürmek için yürüyüşünün, jestlerinin veya sesinin taklit edilmesi	2,68	1,62	Ara Sıra Çözülür
37.Öğretmene maddi zararlar verilmesi	2,68	1,65	Ara Sıra Çözülür
33.Öğretmene anlamsız işler verilmesi	2,68	1,54	Ara Sıra Çözülür
36.Öğretmenin itibarını düşürecek şekilde, niteliklerinin dışındaki işlerin verilmesi	2,67	1,64	Ara Sıra Çözülür
27.Öğretmenin çabalarının yanlış ve küçültücü şekilde yargılanması	2,66	1,58	Ara Sıra Çözülür
38.Öğretmenin özel eşyalarına zarar verilmesi ( kitap, materyal vs.)	2,66	1,65	Ara Sıra Çözülür
13.Çalışma koşullarının zorlaştırılması	2,65	1,42	Ara Sıra Çözülür
31.Öğretmene hiçbir özel görev verilmemesi	2,65	1,61	Ara Sıra Çözülür
21.Öğretmenin bir özrü ile alay edilmesi	2,64	1,64	Ara Sıra Çözülür
19.Öğretmene normal değilmiş gibi davranma	2,62	1,62	Ara Sıra Çözülür

**Tablo 4.11.** İlköğretim okullarında yaşanan yıldırma davranışlarının çözümüne ilişkin öğretmen görüşlerinin ortalamaları, standart sapmaları ve katılma düzeyleri (**devamı**)

MADDELER	$\bar{X}$	Ss	Çözülme Sıklığı
39.Öğretmenin fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanması	2,62	1,67	Ara Sıra Çözülür
26.Öğretmenin öz güvenini olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanması	2,62	1,60	Ara Sıra Çözülür
29.Öğretmene alçaltıcı lakap takılması	2,61	1,66	Ara Sıra Çözülür
12.Öğretmenin başkalarıyla konuşmasının engellenmesi	2,61	1,66	Ara Sıra Çözülür
40.Fiziksel şiddet tehditleri yapılması	2,61	1,69	Ara Sıra Çözülür
35.Öğretmenin işinin sürekli değiştirilmesi	2,60	1,65	Ara Sıra Çözülür
42.Öğretmene fiziksel zarar verilmesi	2,60	1,69	Ara Sıra Çözülür
18.Öğretmenin gülünç durumlara düşürülmesi	2,60	1,57	Ara Sıra Çözülür
32.Öğretmene verilen işlerin geri alınması	2,59	1,60	Hiç Çözülüyor
25.Öğretmenin etnik kökenleriyle alay edilmesi	2,59	1,66	Hiç Çözülüyor
41.Öğretmenin gözünü korkutmak için hafif şiddet uygulanması	2,59	1,68	Hiç Çözülüyor
14.Öğretmenin meslektaşlarıyla konuşmasının yasaklanması	2,59	1,63	Hiç Çözülüyor
23.Öğretmenin dini veya siyasi görüşleriyle alay edilmesi	2,58	1,59	Hiç Çözülüyor
30. Öğretmene yönelik cinsel imalar yapılması	2,58	1,68	Hiç Çözülüyor
24. Özel yaşamla alay edilmesi	2,58	1,64	Hiç Çözülüyor
17.Öğretmen hakkında asılsız söylentiler türetme	2,58	1,57	Hiç Çözülüyor
7.Sözlü tehditler alma	2,57	1,61	Hiç Çözülüyor
6.Telefonla rahatsız edilme	2,56	1,62	Hiç Çözülüyor
43.Öğretmene doğrudan cinsel taciz uygulaması	2,55	1,69	Hiç Çözülüyor
20.Öğretmene psikolojik yardım alması yolunda baskı	2,54	1,65	Hiç Çözülüyor
8.Yazılı tehditler gönderilmesi	2,47	1,61	Hiç Çözülüyor
5.Özel yaşamın sürekli eleştirilmesi	2,45	1,52	Hiç Çözülüyor

İlköğretim okullarında yaşanan yıldırma davranışlarının çözümüne ilişkin öğretmen görüşleri değerlendirildiğinde; öğretmenlerin, yıldırma davranışlarının çözümüne ilişkin görüşlerinin puan ortalaması 2,94 ile 2,45 arasında değişmektedir. Öğretmenler 44 yıldırma davranışından otuz tanesinin “Ara Sıra”, on dört tanesi ise

“Hiç” düzeyinde kendilerini tatmin edecek nitelikte çözüme ulaştığını düşünmektedir.

Tablo 4.11’ den elde edilen bulgulara göre, öğretmenlere göre, karşılaşılan yıldırma davranışlarının çözümleri konusunda, ‘Öğretmenlerin kendini gösterme olanaklarının kısıtlanması’ ( $\bar{X} : 2,94$ ), ‘Yapılan işin sürekli eleştirilmesi’ ( $\bar{X} : 2,92$ ) ve ‘Sürekli öğretmenlerin sözünün kesilmesi’ ( $\bar{X} : 2,90$ ) maddelerinin en yüksek ortalamaya sahip maddeler olduğu görülmektedir. Öğretmenler tarafından “Ara Sıra Çözülür” düzeyinde tepki verilen bu maddeler, Leymann’ın tipolojisinin ana başlıklarından (Bknz. Tablo 3.4) “*Çalışanın kendini göstermesi ve iletişiminin engellenmesi*” başlığı altında yer almaktadır. Bu durumda ilköğretim okullarında “Ara Sıra” düzeyinde de olsa öğretmenlerin kendilerini göstermelerinin ve iletişimlerinin engellendiği söylenebilir.

Tablo 3.4’e göre “*Kişinin itibarına saldırılar*” ana başlığı altında bulunan ‘Öğretmene psikolojik yardım alması yolunda baskı yapılması’ ( $\bar{X} : 2,54$ ) ve “*Çalışanın kendini göstermesinin ve iletişiminin engellenmesi*” ana başlığı altında bulunan, ‘Yazılı tehditlerin gönderilmesi’ ( $\bar{X} : 2,47$ ) ile ‘Özel yaşamın sürekli eleştirilmesi’ ( $\bar{X} : 2,45$ ) davranışlarına yönelik öğretmenlerin görüşleri “Hiç Çözülüyor” düzeyinde tepki verilen ortalaması en düşük davranışlardır.

Birinci alt probleme ilişkin görüşlere (Bknz. Tablo 4.1) ve dördüncü alt probleme ait görüşlere (Bknz. Tablo 4.11) bakıldığında, öğretmenlerin algılarına göre “Ara Sıra” düzeyinde yaşanan üç davranış ile öğretmenlere göre yıldırma davranışlarının çözümü konusunda en yüksek ortalamaya sahip üç davranışın aynı maddeler olduğunu söyleyebiliriz. Dolayısıyla, Denizli’de ilköğretim okullarında “Ara Sıra” düzeyinde de olsa yaşanan “*Çalışanın kendini göstermesi ve iletişiminin engellenmesi*” boyutundaki davranışlara yönelik çözümlerine yönelik davranışların da olduğunu söyleyebiliriz. Çözüm konusunda öğretmenlerin görüşleri ile yıldırma davranışlarının sıklığı konusundaki öğretmen görüşlerinin birbiriyle tutarlı olduğu görülmektedir. Başka bir deyişle yıldırma davranışının çok az ve olanların da “Ara Sıra” düzeyinde görüldüğü Denizli ilköğretim okullarında söz konusu davranışların çözüme kavuşturulmasının da “Ara Sıra Çözülür” düzeyinde bulunması tutarlıdır.

#### 4.5. ARAŞTIRMANIN BEŞİNCİ ALT PROBLEMİNE İLİŞKİN BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın beşinci alt problemi, “Yıldırma davranışlarının çözümüne ilişkin öğretmenlerin görüşleri, onların (a) cinsiyetlerine, (b) yaşlarına, (c) medeni durumlarına, (d) mezun oldukları okul türüne, (e) kıdemlerine, (f) çalıştıkları okuldan memnuniyetlerine, (g) branşlarına ve (h) çalıştıkları okul türüne göre değişmekte midir?” olarak belirlenmiştir. İlgili alt probleme yanıt aramak amacıyla, öğretmenlerin ölçeğe verdikleri yanıtlar Mann Whitney U-testi ve Kruskal Wallis H-testi yardımıyla karşılaştırılmıştır. Bulgular aşağıda tabloları ile birlikte verilmiştir.

##### 4.5.1 “Cinsiyet”e Göre Öğretmenlerin Yıldırma Davranışlarının Çözümüne İlişkin Görüşlerine Dair Bulgular ve Yorum

Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre yıldırma davranışlarına yönelik çözümler ile ilgili görüşlerini saptamak amacıyla Mann Whitney U-testi tekniği kullanılmıştır. Tablo 4.12’de görüldüğü üzere, kadın ve erkek öğretmenlerin okullarda yaşanan yıldırma davranışlarının çözümüne ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur ( $p>.05$ ). Buradan, Denizli ilköğretim okullarında çalışan kadın ve erkek öğretmenlerin yıldırma davranışlarının çözümü ile ilgili görüşlerinin benzer düzeyde olduğu sonucuna ulaşılabilir.

**Tablo 4.12.** Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre yıldırma davranışlarına yönelik çözümlerine ilişkin görüşleri

Grup	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Kadın	155	135,07	20935,50	8845,50	.64
Erkek	118	139,54	16465,50		

#### 4.5.2. “Yaş”a Göre Öğretmenlerin Yıldırma Davranışlarının Çözümüne İlişkin Görüşlerine Dair Bulgular ve Yorum

Öğretmenlerin yıldırma davranışlarına yönelik çözümlerine yönelik görüşlerinin yaş değişkeni ile ilişkisini saptamak amacıyla Kruskal Wallis H-testi tekniği kullanılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen istatistiki bulgular Tablo 4.13’de verilmiştir.

**Tablo 4.13.** Yaş değişkenine göre öğretmenlerin yıldırma davranışlarının çözümüne yönelik görüşleri

Grup	N	Sıra Ortalaması	Sd	$\chi^2$	p
21-30	54	116,54	3	4,04	.26
31-40	86	138,72			
41-50	88	140,13			
51-60	42	143,45			

Tablo 4.13’e bakıldığında, farklı yaş gruplarındaki öğretmenlerin yıldırma davranışların çözümlerine yönelik görüşleri arasında anlamlı fark bulunmamıştır ( $p>.05$ ). Buna göre, farklı yaş gruplarına dahil olan Denizli ilköğretim okulları öğretmenlerinin yıldırma davranışlarının çözümüne yönelik görüşleri benzerlik göstermektedir.

#### 4.5.3. “Medeni Durum”a Göre Öğretmenlerin Yıldırma Davranışlarının Çözümüne İlişkin Algılarına Dair Bulgular ve Yorum

Medeni durumlarına göre, öğretmenlerin yıldırma davranışlarının çözümüne yönelik algıları arasında farklılığın olup olmadığını belirlemek için, Mann Whitney U-testi yapılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen istatistiki bulgular Tablo 4.14’de verilmiştir.



**Tablo 4.14.** Öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre yıldırma davranışlarının çözümüne yönelik görüşleri

Grup	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Evli	243	139,89	33750,50	3185,50	.26
Bekar	30	121,68	3650,50		

Tablo 4.14 incelediğinde, evli ya da bekar öğretmenlerin okullarda yaşanan yıldırma davranışlarının çözümü ile ilgili algıları arasında farklılık görülmemektedir, ( $p>.05$ ). Buradan, evli ya da bekar öğretmenlerin, yıldırma davranışlarının çözümüne yönelik görüşlerinin benzerlik gösterdiği sonucuna varılabilir. Başka bir ifadeyle de medeni durumun öğretmenlerin yıldırma davranışlarının çözümüne yönelik görüşlerini etkilemediği söylenebilir.

#### 4.5.4. “Mezun Oldukları Okul Türü”ne Göre Öğretmenlerin Yıldırma Davranışlarının Çözümüne İlişkin Görüşlerine Dair Bulgular ve Yorum

Eğitim durumlarına göre, öğretmenlerinin yıldırma davranışlarının çözümüne yönelik görüşleri arasında farklılığın olup olmadığını belirlemek için, Mann Whitney U-testi yapılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen istatistiki bulgular Tablo 4.15’de verilmiştir.

**Tablo 4.15.** Öğretmenlerin mezun oldukları okul türü değişkenine göre yıldırma davranışlarının çözümü ile ilgili görüşleri

Grup	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Eğitim Fakültesi	179	131,80	23552,00	7482,00	.22
Diğer	92	144,17	13264,00		

Tablo 4.15’de görüldüğü gibi, farklı okul türlerinden mezun olan öğretmenlerin yıldırma davranışlarının çözümüne ilişkin görüşleri arasında farklılık görülmemektedir ( $p>.05$ ). Buna göre, farklı okul türlerinden mezun olan öğretmenlerin yıldırma

davranışlarının çözümüne yönelik görüşleri benzerlik göstermektedir denilebilir. Ya da öğretmenlerin mezun oldukları okul türünün, onların yıldırma davranışlarının çözümüne yönelik görüşlerini etkilemediği söylenebilir.

#### 4.5.5. “Kıdemleri”ne Göre Öğretmenlerin Yıldırma Davranışlarının Çözümüne İlişkin Görüşlerine Dair Bulgular ve Yorum

İlköğretim okullarında görev yapan tüm kıdem gruplarındaki öğretmenlerin yıldırma davranışlarının çözümüne ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla Kruskal Wallis H-testi yapılmıştır (Bknz. Tablo 4.16).

**Tablo 4.16.** Öğretmenlerin kıdem değişkenine göre yıldırma davranışlarının çözümü ile ilgili görüşleri

Grup	N	Sıra Ortalaması	Sd	$\chi^2$	p
0-10	82	122,71	3	4,14	.25
11-20	82	137,62			
21-30	88	147,02			
31-40	19	135,32			

Farklı kıdem gruplarındaki öğretmenlerin yıldırma davranışlarının çözümü ile ilgili görüşleri arasında anlamlı fark ( $p>.05$ ) bulunamamıştır. Buradan, tüm kıdem gruplarındaki öğretmenlerin, yıldırma davranışlarının çözümü ile ilgili benzer görüşlere sahip oldukları söylenebilir.

#### 4.5.6. “Çalıştıkları Okuldan Memnuniyetleri”ne Göre Öğretmenlerin Yıldırma Davranışlarının Çözümüne İlişkin Görüşlerine Dair Bulgular ve Yorum

İlköğretim okulu öğretmenlerinin, çalıştıkları okuldan memnuniyetlik durumlarına göre yıldırma davranışlarının çözümüne yönelik görüşlerinde farklılığın olup olmadığını belirlemek için Kruskal Wallis H-testi yapılmıştır.

**Tablo 4.17.** Öğretmenlerin çalıştıkları okuldan memnuniyet değişkenine göre yıldırma davranışlarının çözümü ile ilgili görüşleri

Grup	N	Sıra Ortalaması	Sd	$\chi^2$	p
Evet	222	137,32	2	0,41	.81
Kısmen	44	135,02			
Hayır	6	116,92			

Tablo 4.17'e bakıldığında, öğretmenlerin yıldırma davranışlarının çözümüne yönelik görüşleri ile çalıştıkları okuldan memnun olma durumları arasında anlamlı bir farklılığın bulunmadığı görülmüştür ( $p>.05$ ). Buradan, öğretmenlerin çalıştıkları okuldan memnuniyetli durumları ile yıldırma davranışlarının çözümü ile ilgili görüşleri arasında bir bağıntı olmadığı söylenebilir.

#### 4.5.7. “Branşları”na Göre Öğretmenlerin Yıldırma Davranışlarının Çözümüne İlişkin Algılarına Dair Bulgular ve Yorum

Öğretmenlerin branşlarına göre yıldırma davranışlarının çözümüne yönelik görüşlerini saptamak amacıyla Mann Whitney U-testi tekniği kullanılmıştır. Tablo 4.18'de görüldüğü gibi, sınıf ve branş öğretmenlerinin yıldırma davranışlarının çözümü ile ilgili görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur, ( $p>.05$ ). Buradan, ilköğretim okulunda çalışan sınıf ve branş öğretmenlerinin yıldırma davranışlarının çözümü ile ilgili görüşleri arasında benzerlik olduğu sonucuna ulaşılabılır.

**Tablo 4.18.** Öğretmenlerin branş değişkenine göre yıldırma davranışının çözümüne ilişkin görüşleri

Grup	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Sınıf Öğretmenliği	133	126,98	16888,00	7977,00	.06
Branş Öğretmenliği	138	144,70	19968,00		

#### 4.5.8 “Çalıştıkları Okul Türü”ne Göre Öğretmenlerin Yıldırma Davranışlarının Çözümüne İlişkin Görüşlerine Dair Bulgular ve Yorum

İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin okul türü değişkenine göre yıldırma davranışlarının çözümü ile ilgili görüşlerinde anlamlı fark olup olmadığını saptamak amacıyla Mann Whitney U-testi yapılmıştır (Bknz. Tablo 4.19).

**Tablo 4.19.** Öğretmenlerin çalıştıkları okul türü değişkenine göre yıldırma davranışlarının çözümü ile ilgili görüşleri

Grup	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Resmi İlköğretim	235	137,01	32198,00	4227,00	.79
Özel İlköğretim	37	133,24	4930,00		

Tablo 4.19’da görüldüğü gibi, resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenler ile özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin, yıldırma davranışlarının çözümüne ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur, ( $p>.05$ ). Yıldırma davranışlarının çözümüne ilişkin resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin görüşleri ile özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin görüşlerinin benzerlik gösterdiği söylenebilir. Başka bir deyişle, gerek resmi gerekse özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin yıldırma davranışlarının çözümüne ilişkin görüşleri okul türüne göre değişmemektedir.

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### SONUÇ VE ÖNERİLER

#### 5.1. SONUÇLAR

İlköğretim okullarında yaşanan “yıldırma davranışlarına” ilişkin ilköğretim öğretmenlerinin görüşleri neler olduğunu tespitinin amaçlandığı bu araştırmada elde edilen sonuçlar şöyledir :

##### 5.1.1. İlköğretim okullarında en çok yaşanan “yıldırma davranışları” boyutu

- 1) Öğretmenler ölçekte bulunan “yıldırma davranışları”nın ilköğretim okullarında “Sık Sık” ya da “Her Zaman” görülmediğini ifade etmişlerdir.
- 2) Öğretmen görüşlerine göre; ‘Sürekli öğretmenlerin sözünün kesilmesi’, ‘Öğretmenin kendini gösterme olanaklarının kısıtlanması’ ve ‘Yapılan işin sürekli eleştirilmesi’ gibi yıldırma davranışları “Ara Sıra” görülürken bu davranışlar haricinde Leymann’ın tipolojisinde yer alan başka davranışlar “Hiç” düzeyinde görülmektedir.
- 3) Dr. Heinz Leymann’ın tipolojisinden uyarlanarak hazırlanan ankette Leymann tarafından oluşturulan beş ana başlık bazında öğretmen görüşleri değerlendirildiğinde; öğretmenlerin “Ara Sıra” düzeyinde karşılaştıkları yıldırma davranışları “*Çalışanın kendini göstermesinin ve olanaklarının engellenmesi*” başlığı altında görülen maddeler arasındadır.
- 4) Yıldırma davranışları ile karşılaşma ile ilgili öğretmen görüşlerine göre; erkek öğretmenlerin yıldırma davranışlarına ilişkin görüşleri, kadın öğretmenlere oranla daha yüksek çıkmıştır.
- 5) Öğretmenlerin yıldırma davranışlarına ilişkin görüşleri; yaş, medeni durum, mezun oldukları okul türü, kıdem, branş ve çalıştıkları okul türü değişkenlerine göre farklılık göstermezken çalıştıkları okuldan memnuniyetliklerine göre farklılık oluşmuştur. Memnuniyetlilik durumları ele alındığında; yıldırma davranışlarına ilişkin en fazla algıya okuldan kısmen memnun olan öğretmenlerin sahip olduğu, bunu memnun

olmayan ve memnun olan öğretmenlerin izlediği görülmüştür.

6) İlköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışlarının daha çok kadınlara mı yoksa erkeklere mi yönelik olduğuna ilişkin öğretmen görüşleri incelendiğinde; öğretmenlerin görüşlerine göre (%33,2) yıldırma davranışlarının kadınlara yönelik olduğunu ortaya çıkmıştır.

### **5.1.2. İlköğretim okullarında Yıldırma Davranışlarının Çözümüne İlişkin Öğretmen Görüşleri Boyutu**

1) Öğretmenlerin görüşlerine göre; 44 yıldırma davranışından 30 tanesinin “Ara Sıra Çözülür”, 14 tanesinin ise “Hiç Çözülüyor” düzeyinde yıldırma davranışlarının çözümleri konusunda görüşleri ortaya çıkmıştır.

2) Öğretmenlere göre, karşılaşılan yıldırma davranışlarının çözümleri konusunda, ‘Öğretmenlerin kendini gösterme olanaklarının kısıtlanması’, ‘Yapılan işin sürekli eleştirilmesi’ ve ‘Sürekli öğretmenlerin sözünün kesilmesi’ maddelerinin en yüksek ortalamaya sahip maddeler olduğu ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin “Ara Sıra Çözülür” düzeyinde çözüme ulaştığını belirttiği bu maddeler, Leymann’ın tipolojisinin ana başlıklarından (Bknz. Tablo 3.4) “*Çalışanın kendini göstermesi ve iletişiminin engellenmesi*” başlığı altında yer aldığı görülmüştür.

3) Öğretmenlerin algılarına göre “Ara Sıra” düzeyinde karşılaşılan yıldırma davranışları ile “Ara Sıra Çözülür” düzeyinde çözüme ulaşıldığı söylenen üç davranışın aynı davranışlar olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca bu davranışlar, Leymann’ın “*Çalışanın kendini göstermesi ve iletişiminin engellenmesi*” boyutundaki davranışlardır ve bu davranışların çözüme ulaştığı ortaya çıkmıştır.

4) Yıldırma davranışlarının çözümlerine ilişkin öğretmen görüşleri değerlendirildiğinde; öğretmen görüşlerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, mezun olunan okul türü, kıdem, çalışılan okuldan memnun olma, branş ve çalışılan okul türüne göre farklılık göstermediği görülmüştür.

## 5.2. ÖNERİLER

İlköğretim okullarında yaşanan yıldırma davranışları ve bunların çalışan sağlığı açısından sonuçları, hem psikolojik hem de uzun vadede fiziksel olarak büyük kayıplara yola açmaktadır. Bu durumun oluşmadan engellenmesi ile ilgili koruyucu tedbirler, eğer oluşmuş ise bertaraf edilmesi ile ilgili aşağıdaki önerilerin gerek araştırmacılara gerekse alanda uygulama yapan kişilere faydalı olabileceği düşünülmektedir.

Araştırma bulgularına dayalı olarak şu öneriler geliştirilmiştir:

### 5.2.1. Uygulayıcılar İçin Öneriler

- 1) Her ne kadar araştırmanın genel sonucu olarak ilköğretim okullarında öğretmenlerin görüşlerine göre yaşanan yıldırma davranışları dikkat çekici oranda yüksek bulunmadıysa da, daha etkili yönetim için okul içi atmosferin geliştirilmesi, örgüt ikliminin kuvvetlendirilmesi ve koruyucu çalışmaların yapılması gerekmektedir.
- 2) Okul ikliminin olumlu olabilmesi ve çalışanların olası yıldırma maruz kalmamaları için farkındalık artırıcı hizmet içi eğitimlere ağırlık verilebilir.
- 3) Öğretmenlerin yıldırma davranışları, korunma yolları ve haklarını arama yöntemleri konusunda bilgilendirilmesi gerekir. Bu noktada, yaşanan olayların bildirim usullerinin ve işlem basamaklarının mağdur olan öğretmenin lehine olacak şekilde kolaylaştırılması gerekmektedir.
- 4) Araştırmanın sonuçlarına göre Leymann'ın tipolojisindeki başlıklardan "*Çalışanın kendini göstermesi ve iletişiminin engellenmesi*" boyundaki davranışlar ile "Ara Sıra" düzeyinde de olsa karşılaşıldığı görülmüştür. Bu yüzden okul çalışanları arasındaki etkileşimi ve empatik bağları güçlendirebilmek amacıyla sosyal etkinliklere ağırlık verilmelidir.
- 5) Gerek okul yöneticileri ve gerekse okuldaki diğer çalışanların öğretmenlerin kendilerini göstermelerine fırsat verici davranışlarda bulunmaları ve demokratik okul ortamının sağlanmasına yönelik davranışlarda bulunmaları gerekmektedir.

### 5.2.2. Araştırmacılar İçin Öneriler

- 1) Bu araştırma Denizli il merkezindeki ilköğretim öğretmenlerinin görüşlerine dayalı olarak gerçekleştirildiği için, araştırma sonuçlarını tüm ilköğretim öğretmenlerine genellemek sakıncalı olacağından farklı il ve ilçeleri kapsayan benzer araştırmaların yapılması faydalı olacaktır.
- 2) Bu araştırmada bulgular, ilköğretim öğretmenlerinin algılarına göre değerlendirilmiştir. Okul yöneticilerinin görüşlerine dayalı araştırmaların yapılması da konunun daha iyi araştırılması için yararlı olacaktır.
- 3) İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yıldırma davranışlarının çözümüne yönelik görüşleri bu araştırmada belirlenmiştir. Ancak, öğretmenlerin bu davranışların çözüm yollarına ilişkin görüşlerinin de araştırılması alana katkı sağlayacaktır.
- 4) Bu araştırmada nicel veri toplama yöntemi kullanılmıştır. Nitel veri toplama yöntemi kullanılarak daha farklı ve daha detaylı bilgilere ulaşılabilir.



## KAYNAKLAR

- Aktop, N. G. (2006) *Anadolu Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Duygusal Tacize İlişkin Görüşleri ve Deneyimleri* (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Alaylıoğlu, R. & Oğuzkan, A. F. (1976). Öğretmen, *Ansiklopedik Eğitim Sözlüğü*, İnkilap ve Aka Kitabevi, İstanbul.
- Alparslan, A. M. ve Tunç, H. (2009) Mobbing Olgusu ve Mobbing Davranışında Duygusal Zeka Etkisi, *SDÜ Vizyoner Dergisi*, Cilt:1, Sayı:1, s.145-159.  
<http://edergi.sdu.edu.tr/index.php/sduvd/article/viewFile/1371/1458>  
(30.07.2010).
- Altıparmak, A. (2008). İşyerinde Duygusal Taciz Nedir?,  
<http://www.mobbingturkiye.net/index.php?view=article&catid=36%3Amovies&id=8> (19.04.2010).
- Apak, E. G. (2009) *Yıldırma Eylemleri ve Örgütsel Adanmışlık İlişkisi: İlköğretim Okulu Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma* (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Balcı, A. (1995). *Sosyal Bilimlerde Araştırma: Yöntem, Teknik ve İlkeler*, 72 TDFO Bilgisayar Yayıncılık, Ankara.
- Baltaş, A. (2003) Adı Yeni Konmuş Bir Olgu: İşyerinde Yıldırma,  
[http://www.baltas-baltas.com/web/makaleler/m\\_20.htm](http://www.baltas-baltas.com/web/makaleler/m_20.htm) (12.06.2010).
- Başaran, İ. E. (2000). *Yönetim*, Feryal Matbaası, Ankara.
- Baykal, A. N. (2005). *Yutucu Rekabet Kanuni Devrindeki Mobbing'den Günümüze*, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Bingöl, B. (2007) *İşyerinde Yıldırma (Mobbing) ve Yıldırma Üzerine Bir Araştırma* (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Canküyer, E. & Aşan, Z. (2005). *Parametrik Olmayan İstatistiksel Teknikler*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Cemaloğlu, N. (2007a) Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu: Yıldırma, *Bilig Dergisi*, Sayı:42, s.111-126.  
<http://yayinlar.yesevi.edu.tr/files/article/110.pdf> (08.08.2010).

- Cemaloğlu, N. (2007b) Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Yıldırma Arasındaki İlişki, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı:33, s. 77-87.  
<http://www.efdergi.hacettepe.edu.tr/200733NECAT%C4%B0%20CEMALO%C4%9ELU.pdf> (09.06.2010).
- Cemaloğlu, N. & Ertürk, A. (2007, Bahar). Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, Bahar, Cilt:5, Sayı:2, s. 345-362.
- Cüceloğlu, D. (2009). *Yeniden İnsan İnsana*, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Çakır, B. (2006) *İşyerindeki Yıldırma Eylemlerinin (Mobbing) İşten Ayrılmalara Etkisi Üzerine Bir Araştırma* (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*, Timaş Yayıncılık, İstanbul.
- Davenport, N., Schwartz, R. & Elliott, G. (2003). *Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz*, Çeviren: Osman Cem Öntay, Sistem Yayınları, İstanbul.
- Demirçivi, B. M. (2008) *Otel İşletmelerinde Yıldırma Eylemlerinin İş Gören Verimliliğine Etkisi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Değerlendirilmesi* (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Einarsen, S. Raknes, B. & Matthiesen, S. (1994) Bullying and Harrasment at Work and Their Relationships to Work Environment Quality: An Exploratory Study, *European Work and Organizational Psychologist*, Cilt: 4 Sayı: 4, s. 381-401.  
<http://folk.uib.no/pspsm/documents/Bullyingandworkenvironment1994EinarsenRaknesMatthiesen.pdf> (11.08.2010).
- Ergener, B. (2008), *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Yıldırma Yaşamaları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasında İlişki (İstanbul İli Örneği)* (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ergün, A. Y. (2007), *Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin Duygusal Tacize Maruz Kalma Durumlarının Belirlenmesi* (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Fidan, N. & Erdem, M. (1986). *Eğitim Bilimine Giriş*, Kadioğlu Matbaası, Ankara.
- Giacalone, R. A. & Greenberg, J. (1997). *Antisocial Behavior in Organizations*, Sage Publications, London.

- Gökçe, T. A. (2006) *İşyerinde Yıldırma: Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma* (Basılmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Gökçe, T. A. (2008). *Mobbing: İşyerinde Yıldırma Eğitim Örneği*, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.
- Hoel, H. & Cooper, C. L. (2010) Leadership Styles as Predictors of Self-Reported and Observed Workplace Bullying, *British Journal of Management*, Cilt:21, Sayı: 2, s. 453-468.  
<http://papers.ssm.com/so13/papers.cfm?abstractid=1605441> (30.07.2010).
- Işıkhan, V. (2004). *Çalışma Hayatında Stres ve Başa Çıkma Yolları*, Sandal Yayınları, Ankara.
- Kaptan, S. (1995). *Bilimsel Araştırma ve İstatistik Teknikleri*, Tekışık Web Ofset Tesisleri, Ankara.
- Karasar, N. (1998). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Karikova, S. & Simegova, M. (1988) Bullying, Mobbing and Bossing as the Types of Violence in Schools,  
[http://www.educationalrev.us.edu.pl/vol/tner\\_3\\_2005.pdf](http://www.educationalrev.us.edu.pl/vol/tner_3_2005.pdf) (05.07.2010).
- Karyağdı, A. (2007) *Örgütlerde Yıldırma (Mobbing) ve Bir Araştırma* (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Kaymaz, D. G. (2007) *İşyerinde Yıldırma (Mobbing) Eğilimleri: 'Bir Örnek Olay'* (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Koç, M. & Bulut, H. (2009) Ortaöğretim Öğretmenlerinde Mobbing: Cinsiyet, Yaş ve Lise Türü Değişkenleri Açısından İncelenmesi, *International Online Journal of Educational Sciences*, Cilt:1, Sayı:1, s.64-80.  
[www.iojwse.net](http://www.iojwse.net) (17.07.2010).
- Laçiner, V. (2008) Mobbing Nedir?,  
<http://www.mobbingturkiye.net/index.php?view=article&catid=34%3Ademo-categor> (19.04.2010).
- Leymann, H. (1993 ). *Mobbing*, Rowohlt, Hamburg.

- Okur, A. B. (2009) İş Yerinde Duygusal Saldırı Mobbing ve Başa Çıkma Yöntemleri, [http://www.ikdunyasi.com/web2/index.php?option=com\\_content&view=article&id=64&Itemid=212](http://www.ikdunyasi.com/web2/index.php?option=com_content&view=article&id=64&Itemid=212) (10.07.2010).
- Özcelik, B. (2009) İşteki Her Çatışmayı Mobbing Zannetmeyin, <http://www.mobbingturkiye.net/index.php?view=article&catid=36%3Amovies&id=9> (19.04.2010).
- Özen, B. (2009) *Rehber Öğretmenlerin Okul Ortamında Algıladıkları Yıldırma Davranışlarının Çok boyutlu incelenmesi (İstanbul İli Anadolu Yakası Örneği)* (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Quine, L. (2001) Workplace Bullying in Nurses, *Journal of Health Psychology*, Cilt: 6, Sayı: 1, s. 74-84. [http://www.uk.sagepub.com/marks/materials/19\\_Quine.pdf](http://www.uk.sagepub.com/marks/materials/19_Quine.pdf) (22.07.2010).
- Rosner, B. (2001). *İşyeri Gazileri: Yaralarınızı Sarmanızı Sağlayacak İçgörüler*, Çeviren: Gürol Koca, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Salin, D. (2003) Ways of Explaining Workplace Bullying: A Review of Enabling, Motivating and Precipitating Structures and Processes in The Work Environment, *Journal of Human Relations*, Cilt: 56, Sayı: 10 s. 1213-1232. <http://www.getcited.org/pub/103439814> (26.07.2010).
- Sayar, Ö. Ö. (2010) Mobbing-İşyerinde Duygusal Şiddet, <http://www.sosyalhizmetuzmani.org/mobbing.htm> (18.08.2010).
- Smith, P. K., Singer, M., Hoel, H. & Cooper, C. L. (2003, Mayıs) Victimization in The School and The Workplace: Are There Any Links? *British Journal of Psychology*, Cilt: 94, Sayı: 2, s. 175-188, <http://www.intentaconnect.com/content/bpsoc/bip/2003/00000094/0000002/art0002> (11.08.2010).
- Solakoğlu, İ. (2007) *İşletmelerde Mobbing' in Örgütsel Stresle İlişkisi ve Bir Sağlık Kuruluşunda Uygulama* (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Tahincioğlu, G. (2008) Çalışana Mobbing Güvencesi Geliyor, <http://www.milliyet.com.tr/default.aspects?aType=HaberDetay&ArticleID=1033237> (21.09.2010).
- Tanoğlu, Ş. Ç. (2006) *İşletmelerde Yıldırmanın (Mobbing) Değerlendirilmesi ve Bir Yüksek Öğrenim Kurumunda Uygulama* (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya.

- Tınaz, P. (2006) İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Cilt: 4, Sayı:11, <http://www.calismatoplum.org/say:11/tinaz.pdf>. (12.09.2010).
- Tınaz, P. (2008). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Tigrel, Y. E. & Kokalan, O. (2009) Academic Mobbing in Turkey, *International Journal of Behavioral, Cognitive, Educational and Psychological Sciences*, Cilt: 1, Sayı: 2, s. 91-99, <http://www.akademik.unsri.ac.id/download/journal/files/waset/v1-2-13-1.pdf> (24.06.2010).
- Tutar, H. (2009) Genel Olarak İşyerinde Şiddet (Mobbing), <http://tebesirtozu.blogcu.com/mobbing-is-yerinde-yildirma/4898981> (24.08.2010).
- Tutar, I., Başlama, M. C., Kütahnecioğlu, N. & Dereli Ö. (2008) İş Yerinde Mobbing – Duygusal Taciz: İzmirde Bir Uygulama Örneği, <http://www.mskongre.org/doc/isiltutar.doc> (18.07.2010).
- Yaman, E., Vidinlioğlu, Ö. & Çitemel, N. (2010). İşyerinde Psikoşiddet, Motivasyon ve Huzur: Öğretmenler Çok Şey Mi Bekliyor? Psikoşiddet Mağduru Öğretmenler Üzerine, *Uluslar Arası İnsan Bilimleri Dergisi*, Cilt: 7, Sayı: 1, s. 1137-1142. <http://www.insanbilimleri.com> (01.09.2010).
- Yaşar, M. (2007) İşyerinde Mobbing- İnsan Kaynakları, <http://blog.milliyet.com.tr/Blog.aspx?BlogNo=82195> (19.04.2010).
- Yıldırım, T. (2008) *İlköğretim Okullarında Öğretmen-Yönetici İlişkilerinde Yıldırma ve Etkileri* (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- WEB\_1. (2010) <http://www.leymann.se/English/frame.html>. (13.08.2010).
- WEB\_2. (2010) <http://www.mobbingegitim.com/sikSORULANSORULAR.htm>. (21.09.2010).
- WEB\_3. (2010) <http://tr.wikipedia.org/wiki/Mobbing>. (06.07.2010).

# EKLER

**EK-1 ÖLÇEK UYGULAMA İZİN BELGESİ**

T.C.  
DENİZLİ VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğüne

Sayı : B.08.4.MEM.4.20.00.09.010/ 14787  
Konu : Anket Onayı.

18 Mart 2009

**VALİLİK MAKAMINA**

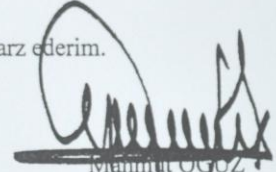
**İlgi** : a) Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğünün 05/05/2009 tarih 576/1648 sayılı yazıları.  
b) Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğünün 05/05/2009 tarih 573/1645 sayılı yazıları.

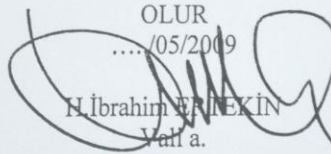
Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi **Gizem ÇİMEN**'in Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğünün ilgi a) yazıları gereği Müdürlüğümüze bağlı merkez İlköğretim Okullarında görev yapan öğretmenlere (12 Adet Okulda) “ **İlköğretim okulu müdürlerinin disiplin dışı davranışları önlemede liderlik davranışları** ” konulu araştırma yapmak istemektedir.

Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi **Zeliha PEKDEMİR**'in Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğünün ilgi b) yazıları gereği Müdürlüğümüze bağlı merkez İlköğretim Okullarında görev yapan öğretmenlere “ **Okullarda yaşanan yıldırma davranışlarına ilişkin ilköğretim öğretmenlerinin görüşleri** ” konulu araştırma yapmak istemektedir.

Adı geçen Yüksek Lisans öğrencileri **Gizem ÇİMEN** ve **Zeliha PEKDEMİR**'in ilgi (a-b) yazıları ekinde belirtilen okullarda, 2008-2009 eğitim öğretim yılı içinde konu ile ilgili anket çalışmalarını yapmaları Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.



Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde OLUR'larınıza arz ederim.

  
Mahmut UĞUZ  
Millî Eğitim Müdürü

OLUR  
..../05/2009  
  
H. İbrahim ERNEKİN  
Vali a.  
Vali Yardımcısı

**EKLER :**

- 1-İlgi yazı ve eki (2 Sayfa)
- 2-Anket Formu (... Sayfa)

	<p>Saltak Mh. Oğuzhan Cd.No:76 20100 DENİZLİ Bilgi için : VHKİ H.ÇEPNİ Telefon: (0 258) 265 55 54 / 617 – 262 23 53 Faks: (0 258) 265 01 69 egitim20@meb.gov.tr</p>	<p>EGİTİME %100 DESTEK</p>		<p>EGİTİMİN ENDEKSİ YENİ YÖNETİMİNİ DEĞİŞTİRME PROGRAMI</p>	<p>EGİTİME REFORM Daha aydınlık gelecek!</p>
---	---	------------------------------------	--	---	--

**EK-2**

**OKULLARDA YAŞANAN “YILDIRMA DAVRANIŞLARINA” İLİŞKİN  
DENİZLİ İLKÖĞRETİM ÖĞRETMENLERİNİN GÖRÜŞLERİ KONUSU TEZ  
ANKET FORMU**

**Değerli meslektaşım,**

**Bu anket formu eğitimin temel öğelerinden biri olan siz değerli öğretmenlerin okullarınızda yaşanan yıldırma davranışlarına ilişkin algı, tutum ve görüşlerinizi öğrenmek amacıyla hazırlanmıştır. Anket sonuçları sadece bilimsel bir amaçla kullanılacaktır. Bu nedenle anket formuna isminizi yazmanız gerekmemektedir. Sadece maddelerle ilgili görüşlerinizi belirtmeniz yeterlidir.**

**Bu anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm kişisel bilgilerden, ikinci bölüm ise Yıldırma davranışlarına ilişkin maddelerden oluşmaktadır. Boş kısımları yazarak, kutucuklu kısımları ise durumunuza uygun olarak (X) işareti ile belirtiniz.**

**Araştırma bulgularının geçerliliği vereceğiniz cevapların samimi ve doğru olmasına bağlıdır. Çalışmaya olan katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.**

**PAÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Zeliha PEKDEMİR  
Eğitim Bilimler A.B.D.  
Yüksek Lisans Öğrencisi**



## I. BÖLÜM

### GENEL BİLGİLER

Lütfen, aşağıdaki soruları, her sorunun bir yanıtı olacak şekilde yanıtlayınız.

**1.Yaşınız.....**

**2.Cinsiyetiniz ?**

Kadın  Erkek

**3.Medeni Durumunuz ?**

Evli  Bekar

**4. Eğitim durumunuz:**

Eğitim Fakültesi Mezunu  Diğer

**5. Branşınız nedir?**

Sınıf Öğretmeni  Branş Öğretmeni

**6. Mesleki deneyiminiz ..... yıl**

**7. Çalıştığınız okul türü nedir?**

Devlet  Özel

**8. Çalıştığınız okuldan memnun musunuz?**

Evet  Kısmen  Hayır

**9. Sizce yıldırma davranışlarından en çok kim zarar görmektedir?**

Kadınlar  Erkekler  Hem erkekler hem kadınlar



**ÖZGEÇMİŞ**

**Adı, Soyadı** : Zeliha Pekdemir  
**Ana Adı** : Turcen  
**Baba Adı** : Cemal  
**Doğum Yeri ve Tarihi** : Merkez/DENİZLİ 01.08.1983  
**Lisans Eğitimi ve Mezuniyet Tarihi** : Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi  
Sınıf Öğretmenliği Bölümü – 2004  
**Çalıştığı Yer ve Adresi** : Pekdemir Çiftliği Ltd. Şti. / DENİZLİ  
**Bildiği Yabancı Dil** : İngilizce  
(KPDS – Kasım 2007 Puanı 74)