



Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı

**İLKOKULLARDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN
YILDIRMA YAŞANTILARI İLE YÖNETİCİLERİN ETİK
LİDERLİK DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Özem GENÇER

Yüksek Lisans Tezi

Van, 2019

İLKOKULLARDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN YILDIRMA
YAŞANTILARI İLE YÖNETİCİLERİN ETİK LİDERLİK DAVRANIŞLARI
ARASINDAKİ İLİŞKİ

Özem GENÇER

Danışman

Prof. Dr. Halil IŞIK

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

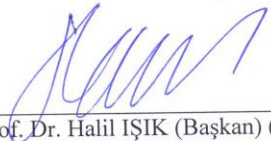
Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi


Van, 2019

KABUL VE ONAY

Özem GENÇER tarafından hazırlanan "İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Yıldırma Yaşantıları İle Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışları İlişkisinin İncelenmesi" başlıklı bu çalışma, 26.04.2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.


Prof. Dr. Halil IŞIK (Başkan) (Danışman)


Doç. Dr. Bilal YILDIRIM


Doç. Dr. Ahmet AKBABA

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Doç. Dr. Fuat TANHAN
Enstitü Müdürü



BİLDİRİM

Hazırladığım tezin/raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezin/raporumun kâğıt ve elektronik kopyalarının Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- Tezin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim/Raporum sadece Yüzüncü Yıl Üniversitesi yerleşkesinden erişime açılabilir.
- Tezin/Raporumun Yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

26.04.2019



Özem GENÇER

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans tez çalışmam boyunca desteklerini esirgemeyen, sabırla deneyimlerini ve bilgilerini paylaşan çok değerli hocam ve tez danışmanım Prof. Dr. Halil IŞIK 'a teşekkürlerimi sunarım.

Tez savunma jürimde yer alan katkıları ve yapıcı eleştirileri ile çalışmama ışık tutan değerli hocalarım Doc. Dr. Bilal YILDIRIM ve Doc Dr. Ahmet AKBABA 'ya çok teşekkür ederim.

Hayatımın her anında eğitime, okumaya, araştırmaya ve en önemlisi sorgulamaya teşvik eden, desteklerini her zaman yüreğimde hissettiğim annem Emine İSPİR ve babam Remzi İSPİR'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Araştırmamda katkıda bulunan değerli meslektaşlarıma ve tezimin her aşamasında gece gündüz demeden zaman ayıran, her konuda destek olan can dostlarım, Dr. Öğretim Görevlisi Selin KÖKSAL ARAÇ ve Dr. Öğretim Görevlisi Sezin ANDİÇ 'e en içten teşekkürlerimi sunarım.

Her zorluğu benimle göğüsleyen, bu çalışmanın her anında moral veren ve anlayışla destek olan biricik eşim Hayri GENÇER'e ve son olarak hayatıma anlam katan, her sarıldığında bana güç veren bir tanecik kızım Gökçe GENÇER'e sonsuz teşekkürle

ÖZET

GENÇER, Özem. *İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Yıldırma Yaşantıları İle Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışları Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi Van, 2019

Bu çalışmanın amacı, sınıf öğretmenlerinin etik liderlik algıları ile yıldırma yaşantılarının ilişkisinin belirlenmesidir. Bu çerçevede sınıf öğretmenlerinin etik liderlik algılarını etkileyen etmenler ve yıldırma yaşanmasına neden olan davranışlar araştırılarak alan yazına katkı sağlamak amaçlanmıştır. Araştırmada betimsel tarama modelinden yararlanılmıştır. Araştırma evreni 2018-2019 eğitim öğretim yılında Adana Çukurova ilçelerinde çalışan 698 sınıf öğretmenidir. Bu evren içerisinde 333 öğretmene ulaşılmıştır.

Bu araştırmada ilkokullardaki sınıf öğretmenlerinin etik liderlik algılarını belirlemek için Yılmaz (2005) tarafından kullanılan Etik Liderlik Ölçeği (ELÖ) kullanılmıştır. Yıldırma davranışlarının sıklığını belirlemek için ise Einarsen ve Raknes, (1997) tarafından geliştirilen Cemaloğlu (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan Olumsuz Davranış Ölçeği (ODÖ) kullanılmıştır. Veriler analiz edilirken tanımlayıcı analiz olarak; yüzde, standart sapma, varyans, aritmetik ortalama ve frekans değerlerinden; non parametrik testlerde ise Kruskal Wallis ve Mann Whitney U ve korelasyon analizi için Spearman Brown Sıra Farkları Korelasyonu (Spearman's Rank Order) ndan yararlanılmıştır.

Sınıf öğretmenlerinin okul yöneticilerini etik lider olarak görme düzeyleri oldukça yüksektir. Okullardaki olumsuz davranış (yıldırma) yaşama düzeyi ise düşüktür. Öğretmenlerin etik liderlik algıları yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermemiştir. Fakat okulda çalışma süresi değişkenine göre öğretmenlerin etik liderlik algıları arasında anlamlı farklılık vardır. Olumsuz davranış (yıldırma) düzeyi yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem ve okulda çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Fakat eğitim düzeyi değişkeni ile olumsuz davranış yaşama sıklığı arasında anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir.

Araştırma sonucunda etik liderlik ve yıldırma davranışları arasında negatif yönde ve orta düzeyde ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler

Yıldırma, Etik , Liderlik, Etik Liderlik.



ABSTRACT

GENÇER, Özem. *The Determination of Relationships Between Ethical Leadership of Principals and Primary School Teachers' Mobbing Experiences*. Master Thesis. Van 2019

The purpose of this research is to determine the relationship between perceptions of ethical leadership and mobbing experiences of Primary School Teachers. In this context, the aim of this study was to investigate the factors that affecting the perception of ethical leadership of Primary School Teachers and the behaviors that led to mobbing experiences for contributing to the literature. Descriptive Review Method is being used in this research. Horizon of the research covers 698 primary school teachers who work in Çukurova in 2018 – 2019 academic year. In this horizon 333 teachers were reached.

In this research , for scaling primary teachers' perceptions of ethical leadership, Ethical Leadership Scale (ELS) was used. In order to measure the frequency of mobbing behaviors, the Negative Acts Questionnaire (NAQ) prepared by Cemaloğlu (2007) was used. While analyzing data, percentage, standard deviation, variance, arithmetic average and frequency value; in non-parametric tests, Kruskal Wallis and Mann Whitney U; for correlation analysis, Spearman's Rank Order (Spearman Rank Correlation) were used.

The results of research are as follows:

The level of primary school teachers seeing principals as a ethical leader is quite high. The level of negative behaviour (mobbing experiences) living in schools is very low. The ethical leadership perceptions of teachers did not differ significantly according to age, gender, marital status, education level and professional seniority. Nevertheless, there is a significant difference between school working time and ethical leadership perceptions. The level of negative behaviour (mobbing experiences) did not differ significantly according to age, gender, marital status, education level and professional seniority. Nevertheless, it was observed that there was a significant difference between educational level and frequency of negative behavior.

At the end of the research;

It was concluded that there was a mid-level negative relationship between ethical leadership and mobbing experience.

Keywords

Mobbing, Ethic, Leadership, Ethical Leadership



İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
BİLDİRİM	ii
TEŞEKKÜR	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLOLAR DİZİNİ	x
EKLER DİZİNİ.....	xiii
1.BÖLÜM:GİRİŞ.....	1
1.1.Araştırmanın Problemi.....	1
1.2.Araştırmanın Amaçları ve Alt Amaçlar.....	5
1.3.Araştırmanın Önemi.....	5
1.4.Araştırmanın Sınırlılıkları.....	6
2.BÖLÜM:KAVRAMSAL ÇERÇEVE	8
2. 1. Yıldırma.....	8
2.1.1.Yıldırma Kavramının Tarihsel Gelişimi.....	10
2.1.2.Yıldırma Süreci ve Aşamaları.....	11
2.1.3. Yıldırma Türleri.....	13
2.1.4. Yıldırma Mağdurları ve Yıldırma Uygulayanların Tipik Özellikleri.....	13
2.1.5. Yıldırma Davranışlarının Sınıflandırılması.....	14
2.1.6.Yıldırma Nedenleri.....	16
2.1.7.Yıldırma Sonuçları.....	18
2.1.8. Yıldırma ile Mücadele Etme Yöntemleri.....	20
2.1.9. Yıldırma ile Örgütlerin Başa Çıkma Yolları.....	21
2.1.10. Eğitim Örgütlerinde Yıldırma.....	22
2.2. Etik.....	24
2.2.1. Etik ve Ahlak İlişkisi.....	25
2.2.2. Etiğin Amaçları.....	27
2.2.3.Etik Liderlik.....	28
2.2.4.Eğitim Yönetimi ve Etik Liderlik.....	29
2.2.5.Etik Liderlik Ve Yıldırma Arasındaki İlişki.....	32
2.3.İlgili Araştırmalar.....	33
2.3.1.Yurtiçindeki İlgili Araştırmalar.....	33
2.3.2.Yurt Dışındaki İlgili Araştırmalar.....	36

3.BÖLÜM:YÖNTEM	38
3.1.Araştırmanın Modeli.....	38
3.2. Evren ve Örneklem.....	38
3.3. Verilerin Toplanması.....	39
3.4.Verilerin Analizi.....	41
4. BÖLÜM:BULGULAR, YORUM VE TARTIŞMA.....	43
4.1.Katılımcıların Kişisel Bilgileri.....	43
4.2. Etik Liderlik Alt Boyutlarına Göre Öğretmen Görüşleri.....	44
4.2.1.Etik Liderliğin İletişimsel Etik Alt Boyutu Öğretmen Görüşleri.....	45
4.2.2.Etik Liderliğin İklimsel Etik Alt Boyutu Öğretmen Görüşleri.....	47
4.2.3.Etik Liderliğin Davranışsal Etik Alt Boyutu Öğretmen Görüşleri.....	48
4.2.4.Etik Liderliğin Karar Vermede Etik Alt Boyutu Öğretmen Görüşleri.....	49
4.3.Demografik Değişkenler İle Öğretmenlerin Etik Liderlik Algıları Arasındaki İlişki.....	50
4.3.1.Etik Liderlik İle Cinsiyet Arasındaki İlişki Düzeyi.....	50
4.3.2.Etik Liderlik İle Yaş Arasındaki İlişki Düzeyi.....	51
4.3.3.Etik Liderlik İle Medeni Durum Arasındaki İlişki Düzeyi.....	52
4.3.4.Etik Liderlik İle Eğitim Düzeyi Arasındaki İlişki Düzeyi.....	53
4.3.5.Etik Liderlik İle Mesleki Kıdem Arasındaki İlişki Düzeyi.....	54
4.3.6.Etik Liderlik İle Okuldaki Çalışma Süresi Arasındaki İlişki Düzeyi.....	55
4.4. Olumsuz Davranış Alt Boyutlarına Göre Öğretmen Görüşleri.....	56
4.4.1.Olumsuz Davranış Ölçeği Görev Alt Boyutu Öğretmen Görüşleri.....	56
4.4.2.Olumsuz Davranış Ölçeği Sosyal İlişkiler Alt Boyutu Öğretmen Görüşleri.....	58
4.5.2.Yıldırma Davranışları İle Yaş Arasındaki İlişki Düzeyi.....	60
4.5.3.Yıldırma Davranışları İle Medeni Durum Arasındaki İlişki Düzeyi.....	61
4.5.4.Yıldırma Davranışları İle Eğitim Düzeyi Arasındaki İlişki Düzeyim.....	61
4.5.5.Yıldırma Davranışları İle Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Arasındaki İlişki Düzeyi.....	62
4.5.Etik Liderlik Alt Boyutları İle Olumsuz Davranış Alt Boyutları Arasındaki İlişki.....	64
5. BÖLÜM:SONUÇ VE ÖNERİLER	66
5.1.Sonuçlar.....	66
5.2. Öneriler.....	68
KAYNAKÇA	69
EKLER.....	79

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. Uygulama Yapılan Okullar, Öğretmen Sayıları Ve CinsiyeteGöre Toplanan Veriler.....	40
Tablo 2. Etik Liderlik Ölçeği Güvenirlik Analizi.....	41
Tablo 3. Olumsuz Davranış Ölçeği Güvenirlik Analizi.....	43
Tablo 4. Araştırmada Kullanılan Ölçek Puanları.....	43
Tablo 5. Katılımcı Kişisel Bilgiler Tablosu.....	44
Tablo.6. Etik Liderlik Alt Boyutlarına Göre Öğretmen Görüşleri.....	45
Tablo.7. Etik Liderliğin İletişimsel Etik Alt Boyutu Öğretmen Görüşler.....	46
Tablo.8. Etik Liderliğin İklimsel Etik Alt Boyutu Öğretmen Görüşleri.....	48
Tablo.9. Etik Liderliğin Davranışsal Etik Alt Boyutu Öğretmen Görüşleri.....	49
Tablo.10. Etik Liderliğin Karar Vermede Etik Alt Boyutu Öğretmen Görüşleri.....	50
Tablo 11. Etik Liderlik İle Cinsiyet Arasındaki İlişki Düzeyi.....	51
Tablo 12. Etik Liderlik İle Yaş Arasındaki İlişki Düzeyi.....	53
Tablo 13. Etik Liderlik İle Medeni Durum Arasındaki İlişki Düzeyi.....	53
Tablo 14. Etik Liderlik İle Eğitim Düzey Arasındaki İlişki Düzeyi.....	54
Tablo 15. Etik Liderlik İle Mesleki Kıdem Arasındaki İlişki Düzeyi.....	55
Tablo 16. Etik Liderlik İle Okulda Çalışma Süresi Arasındaki İlişki Düzeyi.....	56
Tablo 17. Yıldırma Alt Boyutlarına Göre Öğretmen Görüşleri.....	57
Tablo 18. Olumsuz Davranış Ölçeği Görev Alt Boyutu Öğretmen Görüşleri.....	58
Tablo 19. Olumsuz Davranış Ölçeği Sosyal İlişkiler Alt Boyutu Öğretmen Görüşleri.....	59
Tablo 20. Yıldırma Davranışları İle Cinsiyet Arasındaki İlişki Düzeyi.....	60
Tablo 21. Yıldırma Davranışları İle Yaş Arasındaki İlişki Düzeyi.....	61
Tablo 22. Yıldırma Davranışları İle Medeni Durum Arasındaki İlişki Düzeyi.....	62
Tablo 23. Yıldırma Davranışları İle Eğitim Düzeyi Arasındaki İlişki Düzeyi.....	63

Tablo 24. Yıldırma Davranışları İle Mesleki Kıdem Arasındaki İlişki Düzeyi.....	64
Tablo 25. Yıldırma Davranışları İle Okuldaki Çalışma Süresi Arasındaki İlişki Düzeyi	65
Tablo 26. Etik Liderlik Alt Boyutları İle Olumsuz Davranış Alt Boyutları Arasındaki İlişki	66



KISALTMALAR DİZİNİ

KK:-Kesinlikle Katılmıyorum

KK+ Kesinlikle Katılıyorum

K-: Katılmıyorum

K-: Katılıyorum

Fy : Fikrim Yok

X : Ortalama

Ss : Standart Sapma

H: Hiç

As:Ara Sıra

Ab: Ayda bir

Hb: haftada bir

Hg: Hergün

ELÖ: Etik Liderlik Ölçeği

ODÖ: Olumsuz Davranış Ölçeği

EKLER DİZİNİ

Ek 1. Kişisel Bilgi Formu.....	79
Ek 2. Yıldırma Ölçeği.....	80
Ek 3. Etik Liderlik Ölçeği.....	82
Ek 4. Ölçek Kullanım İzni.....	85
Ek 5. Uygulama İzin Belgeleri.....	86



1. BÖLÜM

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problemi tanımlanmış ve araştırmanın amacı belirlenmiştir. Araştırmanın önemine ve araştırmayla ilgili sınırlılıklara yer verilmiştir.

Örgütler işleyişleri bakımından her geçen gün yeni kavramlar ile tanışmaktadır. Bu kavramlar insan ve sosyal çevrenin değişimi ve gelişimi ile örgütlerin yapısını da etkiler. Geçmişte daha katı kurallar ve bireyi ikinci planda tutan örgüt yapılarının varlığı, yerini bireyi ön planda tutan ve önemseyen bir yapıya bırakmıştır. İnsan psikolojisinin, örgüt yapısına olan etkilerinin fark edilmesi ile birey ve bireyin beraberinde getirdiği değerlerin önemsenmesi gerekliliğinin farkına varılmıştır.

İnsanlar hedeflerini gerçekleştirmek için bir gruba ve bu grupları yönetecek grup liderlerine ihtiyaç duyarlar. Yöneticilerle ilgili tanımlamalar, yöneticilerin farklı özelliklerini ele almıştır (Can, 2002: Eren, 1998). Yönetici aslarıyla birlikte örgütte işleri kolaylaştıran, onları destekleyen ve birliktelik ruhunu kazandıran bir konumda olmalıdır. Yöneticinin görevi sadece işleyişi sağlamak değil aynı zamanda çalışanların enerjisini hedefler doğrultusunda yönlendirebilmektir. (Genç, 1990). Drucker (2009)'a göre bir yönetici ahlaki ve etik davranışlarında yüksek düzeyde dürüstlük sergilemelidir ve örgüt başarısını kendisinin ve çalışanlarının gücü üzerinden temellendirmelidir.

Bir örgütte çalışanlardan yüksek verimlilik bekleniyorsa öncelikle motivasyonları yükseltilmelidir. Çalışanların iyi performans gösterebilmeleri sosyal, toplumsal ve psikolojik ihtiyaçlarının doyurulması ile mümkündür. (Başaran, 2000: 146). Kurum ve çalışanlar bir bütün olabilmek için birbirini her yönden doyurabilmelidir, dolayısıyla verimli performans sergilebilmesi için çalışanın bireysel, ekonomik ve sosyal ihtiyaçları örgütler tarafından karşılanmalıdır. Bu ihtiyaçları karşılamayan kurumlar hedefine ulaşamaz (Bolman ve Deal, 1991: 130).

1.1. Araştırmanın Problemi

Örgütler ortak bir amaç için bir araya gelen insanlarla oluşturulur. Örgütlerin dürüst ve tarafsız yönetimi ise etik ilkeleri benimsemiş, çalışanlarına saygılı ve profesyonel eğitim almış yöneticiler ile mümkündür (Kara, 2013; Işık, 2003). Çağdaş örgütler, iş hayatının daha sağlıklı ve güvenli bir ortamda devam etmesi için olumsuzlukların nedenlerini ortaya koyma ve karşı önlemler alma gayretindedir. Tüm dünyada bu amaçla araştırmalar yapılmakta, iş hayatını etkileyen olumsuzluklar saptanmaya çalışılmaktadır. Örgütlerde çalışanların yani insan gücünün kişisel ve sosyal ihtiyaçlarının önemszenmesi ile çalışan psikolojisinin de önemi fark edilmiştir. Bu farkındalık, çalışanlara rehberlik eden, onların ihtiyaçlarını önemseyen lider özelliklerini ön plana çıkarmaktadır. Liderlerin olumlu özelliklerinin yanında liderlerin ahlaka aykırı davranış ve uygulamalarının sık görülmesi, yönetim kuram ve uygulamalarında da etik kavramının yaygınlaşması gerektiğini göstermiştir (Balkır, 2005). Etik dışı davranışlar; devleti yönetenlerin, devlet adına çalışanların, makam ve mevki sahiplerinin devletin çıkarlarını hiçe sayıp kendi çıkarlarını düşünmeye başlamasıyla ortaya çıkmıştır (Ertek, 2009).

Etik değerlere toplumsallaşma sürecinin başlangıcından beri ilgi gösterilmektedir. Nitelikli insana ulaşma çabaları etik normların var olmasını sağlamıştır. Bu nedenle kitleleri sürükleyebilecek kişiler olan liderler, etik değerleri içselleştirmiş kişiler olmalıdır (Yılmaz, 2006). Etik liderler, ahlaki değerlerle donatılmış, çalışan haklarının korunması gerekliliğine inanan, tarafsız ve adil kişiler olmalıdır (Avolio May ve Zhu, 2004). Etik liderleri örnek alanlar verdiği kararları ve adalet uygulamalarını takip ederler (Howell ve Avolio, 1992). Etik liderler onu izleyenlere örnek olmalı, onlara etik normları benimsetmelidir (Brown, Harrison, Trevino 2005). Bir yönetici ancak kurum içinde ve dışında etik davranış kalıpları etrafında hareket ederek, çalışanlarının enerjisini kurumun amaçlarına yönlendirebilir. Eğitim kurumlarına toplumun bakış açısının olumlu yönde olması ve eğitim kurumlarının belirlenen amaçlara ulaşabilmesi için okul yöneticisinin etik bilince sahip olması gereklidir (Trevino, Reynolds ve Weaver 2006).

Okul yöneticileri etik değerlere sahip olduklarını düşünseler de zamanla etik kuralları çiğneyip, kurumlarını sorunların ve başarısızlığın içine sürükleyebilirler (Çelik, 1999). Çıkmaza sürüklenen eğitim kurumları, toplumun çok derinden

sarsılmasına neden olur. Bu sorunları aşabilmek için öncelikle yöneticinin olumlu bir örgüt kültürü yaratabilmesi gerekmektedir. Etik davranış bilinci oluşturmak olumlu bir örgüt kültürü için gereklidir. Yönetici ve öğretmenlerin etik bilinç ile hareket etmesi, yeni neslin ahlaki sorumluluğa sahip olabilmesi ile yakından ilgilidir (Uğurlu, 2009).

Yönetim alanında etik davranışların benimsenmesi ve ön plana çıkması ile etik olmayan bir davranış olan yıldırma davranışı daha fazla gündeme gelmeye başlamıştır. Diğer taraftan, etik liderlik davranışlarının sergilenmediği ve yıldırma davranışlarının gözlemlendiği örgütlerde, çalışanlar arası olumlu ilişkilerin ve örgüt başarısının sağlanması güç olabilir. Ayrıca, bir kurumda ortak hedefe odaklanan kişiler arasında formal ve informal ilişkilerin öneminin de dikkate alınması yararlı olabilir. Aksi durumda, örgüt ilişkilerinde, çalışan psikolojisinin kötü etkilenmesi olumsuz bir çalışma ortamı oluşturarak hem çalışana hem de kuruma zarar verir. Yıldırma örgütlerdeki verimli çalışma ortamını ve çalışanların ruh sağlığını olumsuz etkilemektedir. Yıldırma kavramı çeşitli davranışları tanımlayan birçok durum için kullanılabilir. Fakat bilimsel çalışmalarda bu kavram agresif ve düşmanlığın olduğu belli bir kavram veya durum yerine direkt olarak sistemli bir şekilde bir veya daha fazla iş arkadaşının damgalanması ya da kurbanlaştırılmasını konu almaktadır (Crawford, 1999; Leyman, 1996).

Yıldırma aslında örgütlerde uzun zamandır var olan fakat yakın bir zamana kadar isimlendirilmemiş bir olgudur. Uluslararası anlamda özellikle Avrupa ülkelerinde önem kazanmış hukuki yaptırımları olan ve mücadele edilen bir konudur. Farklı ülkelerdeki araştırmalarda yıldırmanın iş yerlerinde sık görüldüğü belirlenmiştir. 1996 yılında Avrupa Birliği ülkeleri arasında yapılan çalışmalara göre araştırmaya katılanlardan 12 milyon kişi (%8) çalıştıkları yerde yıldırma davranışına maruz kalmıştır. İsveç'te yapılan bir araştırmada ise intiharların %10-%15'i yıldırma davranışına maruz kalmış çalışanlardan oluşmaktadır (Chappell ve DiMartino, 2006).

Hubert ve Veldhoven (2001), dünyada, iş sektörlerinde yıldırma rastlanma oranları ile ilgili araştırmasında yıldırmanın, %37,3'ünün eğitim kurumlarında görüldüğü ifadesi yer almaktadır. Bu oldukça kötü bir tablodur. Gelecek kuşağı yetiştiren eğitim örgütlerinde bu sonuç düşündürücüdür. Türkiye'de ise "TBMM Yıldırma Raporu'nda (2011)" yer alan, "2008-2009 arasında Mobbing Bilgilendirme Araştırma ve Destek Merkezi Projesi" anketinin sonuçlarında yıldırmanın en yüksek

oranda eğitim ve sağlık alanlarında görüldüğü belirlenmiştir. Ertürk'e (2013) göre okullarda her gün % 4,1 oranında öğretmen ve yönetici yıldırma davranışına maruz kalmaktadır. Bu durum eğitimcilerin yıldırma davranışlarını normalleştirdiğini düşündürmektedir. Türkiye'de eğitim kurumlarında yıldırma konusunda ilk öncül araştırmalar 2000'li yılların başlarındaki çalışmalarla başlamıştır. Bu konudaki ilk önemli bulgular, Cemaloğlu (2007) tarafından, ilköğretim okullarında öğretmenlerin yıldırmaya maruz kalma düzeyleri üzerine yaptığı araştırması ile elde edilmiştir. Bu çalışmada, öğretmenlerin %50 oranında yıldırma deneyimini yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu ile eğitim örgütlerindeki yıldırmanın ciddi bir sorun olarak varlığını gösterdiği söylenebilir. Türkiye 'de devlet kurumlarında çalışan öğretmenlerin işten ayrılmaları oldukça zordur. Yeterli hizmet puanı bulunmayan öğretmenler bulunduğu ortamda yaşadıkları zorluklara sessiz kalabilmektedirler. Yıldırma geri dönüşü olmayan sonuçlar doğurabilmektedir. Bu nedenle farkındalık yaratmak oldukça önemlidir (Ekinci 2012). Yıldırmanın zorlayıcı bir yaşantı olduğu noktasında, Brodsky'nin (1976) önerdiği eziyet yöntemlerine değinilebilir. Bu yöntemler: günah keçisi olma, fiziksel aşağılama, iş baskısı ve yıldırma kavramlarıdır. Yıldırma, sıklıkla ve inatçı bir şekilde zarar verme amacı güden kişiyi kızdıran, tekrar eden, kişiyi kıskırtan, korkutan ve kişiyi rahatsız eden davranışlardır. Son yapılan çalışmalar işteki taciz ve aşağılamaların iş yerlerindeki şiddet ve okullardaki şiddet vakaları kadar sıklıkla yaşanabildiğini ve onlar kadar ağır sonuçlarının olabileceğini bildirmektedir.

Okullarda yaşanan zorbalığa yoğunlaşan Avrupa ülkeleri 1980'lerin sonlarına doğru örgütlerdeki yıldırma davranışlarını fark etmiştir. Kuzey Avrupa ülkelerinde çalışmalar yapan Leyman'n (1996) belirlediği yıldırıcı davranışların bir veya bir kaçıyla en az altı, haftada en az bir karşılaşan kişinin, yıldırmaya maruz kalmış olduğunu ifade etmiştir. Diğer taraftan, yıldırma Avrupa ülkelerinde 1988'lerden sonra ilgi görmeye başlamıştır. Yıldırma konusuna en çok dikkat çeken 1992'de Almanya'da ilk yıldırma araştırma merkezi kurulmuştur. Yıldırma Avrupa'da İskandinavya ve Almanca konuşulan ülkelerde konuşmaya yerleşmiş ve yıldırmaya karşı önleyici ve koruyucu yasalar yürürlüğe girmiştir (Gökçe 2008: 16).

Küreselleşme süreciyle birlikte, kültürel farklılıklara saygı gösterme, önyargısız olma ve yıldırma iş etiği alanının içeriğine girmiştir. Bu durum sürecinde, Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından da örgütlerde karşılaşılan ciddi sorunlar arasında görülen

yıldırma eylemi, sıklıkla gözlemlenen bir kavram olmasına karşın bir tabu gibi değerlendirilmekte, araştırılması ve irdelenmesinden kaçınılmaktadır (Öğüt ve Demirsel, 2006: 1).

1.2. Araştırmanın Amacı ve Alt Amaçları

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin yaşadığı yıldırma davranışlarının okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile ilişkisini belirlemektir. Bu amaçla aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır.

Araştırmanın Alt Amaçları

1. Öğretmenlerin, okulda yaşadıkları yıldırma düzeyinin gerçekleşme sıklığına ilişkin görüşleri nelerdir?
2. Yıldırma düzeyinin öğretmenlerin , (a) cinsiyet, (b) yaş, (c) medeni durum, (d) eğitim düzeyi, (e) mesleki kıdem (f) okulda çalışma süresi değişkenlerine göre farklılık var mıdır?
3. Yöneticilerin ne düzeyde etik lider olduklarına ilişkin öğretmenlerin algı düzeyi nedir?
4. Yöneticilerin etik liderlik düzeylerine ilişkin öğretmen algıları ile; öğretmenlerin, (a) cinsiyet, (b) yaş, (c) medeni durum, (d) eğitim düzeyi, (e) mesleki kıdem (f) okulda çalışma süresi, değişkenlerine göre farklılık var mıdır?
5. Öğretmenlerin okul müdürleri tarafından maruz bırakıldığı yıldırma düzeyi ile öğretmenlerin etik lider algı düzeyleri arasında anlamlı ilişki var mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Eğitimin temel yapıtaşı olan okulların, toplumsal sorumluluklarını yerine getirebilmeleri için okul yöneticilerinin davranışları, demokratik bakış açısı ile etik ilkelere uygun olmalıdır. Yöneticilerin evrensel düşünebilmelerinin ve hoşgörü ile anlayış kavramlarını kurumlarının felsefesi haline getirmelerinin önemli olduğu düşünülmektedir. Okulların amaçlarından biri de öğrencilere kazandırılan bilgi ve becerilerin yanı sıra öğrencilerin davranışlarının olumlu yönde değiştirilebilmesidir. Bu konuda yöneticilerin rolü oldukça fazladır. Yönetici olumlu bir okul iklimi sağlayarak öğretmen ve öğrencilerin eğitime ilişkin olumlu algılar geliştirmelerini ve

benimsemelerini sağlar. Olumlu bir okul iklimi sağlamak isteyen bir yönetici etik lider özelliklerine sahip olmalı ve çalışanlarını yıldırma davranışlarına maruz bırakmamalıdır.

Okul yöneticisinin liderlik yaklaşımının öğretmenlerin tükenmişlik ve yıldırma yaşamalarına neden olduğu belirlenmiş ve bazı çalışmalar yapılmıştır (Örn; Cemaloğlu,2007; Yılmaz 2006). Fakat devlet okullarında yöneticilerin etik liderlik davranışları ile sınıf öğretmenlerinin yıldırma maruz kalması konusunda herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle bu çalışmada sınıf öğretmenlerinin yaşadıkları yıldırma davranışlarında okul yöneticilerinin etik liderlik algılarının etkisi araştırılmaktadır. Bu araştırma ilköğretim öğretmenleri arasında yaşanan yıldırma düzeyinin okul yöneticilerinin etik lider davranışlarına ne kadar etkili olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmaktadır.

Dünyayı yaşanabilir hale getirmenin en temel yolu insanı eğitmekten geçer. Toplumdaki bireyler iyi ve güzeli öğrenerek yetiştirilirse sistemin bütünü doğru çalışacaktır. Eğitimli ve değerlerine sahip çıkan bireyler yetiştirmek, eğitimcilerin ve yöneticilerin olumlu bir okul iklimi ve kültürü içerisinde çalışması ile mümkündür. Özellikle yöneticilerin adaleti sağlayabilmesi okul ortamının güvenilir ve huzurlu olması için gereklidir. Öğretmenlerin saldırganca davranışlara maruz kaldığı, incitildiği veya yıpratıldığı bir ortamda kaliteli bir eğitim beklenmesi imkânsızdır. Bu çalışmanın literatüre kazandırılması ile yönetici ve öğretmenlerin etik ilke ve davranış algılarının ve yıldırma yaşantılarına olan farkındalıklarının artması beklenmektedir.

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın kapsamı ve sınırlılıkları aşağıda belirtildiği gibidir.

1. Araştırma 2018-2019 eğitim öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Adana ili Çukurova merkez ilçesi, resmi okullarda görevli sınıf öğretmenlerinin görüşleriyle sınırlıdır.

2. Ölçek uygulanan birçok okulda öğretmenler katılım göstermekten kaçınmaktadır. Ölçek doldurmak iş yükü gibi düşünülmektedir. Bu nedenle katılmak istemeyen öğretmenlerin görüşleri alınamamıştır.

3. Araştırmadaki bulgular etik liderlik ölçeği ve olumsuz davranış (yıldırma) ölçeği, bu ölçek boyutlarının analizleri ve uygulanan nicel veri toplama yöntemleri ile sınırlıdır.

1.5. Araştırmanın Sayıltıları (Varsayım)

Araştırmada kullanılan etik liderlik ölçeğinin öğretmenlerin etik lider algılarını olumsuz Davranış ölçeğinin ise okullarda yaşanan yıldırma davranış sıklığını ölçtüğü varsayılmıştır.

Çalışmaya katılım gösteren öğretmenlerin ölçek sorularını ve kişisel bilgi formunu doğru anlayarak, dürüst ve içten cevapladıkları varsayılmıştır.

1.6. Tanımlar

Liderlik; Bir hedefe ulaşmaya odaklanarak, kendisini takip edenleri etkilemek ve onların çabalarını örgüt amaçları doğrultusunda yönlendirebilmektir (Yavuzylmaz, 2008).

Etik; İnsanların hayatın içerisinde gerçekleştirdikleri eylemleri ve davranışları inceleyen, açıklayan ve bu davranışları iyi-kötü, doğru-yanlış olarak tanımlayan sistematik bir düşünce topluluğudur (Bolat ve Seymen, 2003).

Yıldırma; Bireyin çalıştığı kurumda bir veya daha fazla kişi tarafından sistematik olarak olumsuz ve saldırganca davranışlara maruz bırakılmasıdır (Gökçe, 2006).

2. BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde, çalışmanın araştırma değişkenlerinden yıldırma ve etik liderlik kavramıyla ilgili açıklamalar, bölümün son kısmında ise etik liderlik ile yıldırma arasındaki ilişkiyi konu edinen bölümler yer almaktadır.

2. 1. Yıldırma

Yıldırma, bir veya daha fazla kişi tarafından sosyal etkileşim yoluyla aylarca devam eden bir süreçte saldırılması, etik olmayan ve düşmanca bir iletişim sonucu bireyi işten çıkarılma ile karşı karşıya getirilip, bireyin çaresiz duruma düşürülmesidir (Leymann, 1996). Yıldırmanın en belirgin özelliklerinden bir tanesi mağduru sistematik bir şekilde uzun süreli (en az altı ay) olumsuz davranışa maruz bırakmaktır (Hoel, Rayner,ve Cooper, 1999). Mağdur bu olumsuz davranışlar karşısında haksızlığa uğradığını düşünür. Bu davranışların sıklığı ve şiddeti arttıkça mağdurun çaresizliği de artar (Einarsen, 2000).

Leymann tarafından yıldırma (mobbing) olarak adlandırılan davranışa: Einarsen ve Skogstad, (1996) ve Vartia, (1996) zorbalık (bullying) adını verirken; Brodsky (1976); eziyet (harassment), Spratlen, (1995); kötü muamele (mistreatment), Einarsen and Raknes, (1997); mağduriyet (victimisation) kavramlarını kullanmışlardır. Bu tanımlamaların her biri aynı kavramı ifade etmektedir. İngilizcenin kullanıldığı ülkeler ile Avusturyalı araştırmacılar yıldırma (mobbing) yerine zorbalık (bullying) kavramını kullanmaktadır (Einarsen, 1999). Almanya’da ve İskandinav ülkelerinde genellikle yıldırma (mobbing) terimi tercih edilmektedir. İsveçli araştırmacılar mağdur olma, haksızlığa uğrama kavramlarını açıklamak için mağduriyet (victimisation) kavramını kullanırken; birçok Avrupalı araştırmacı psikolojik terör (psychological terror) ve taciz (abuse) kavramlarını kullanmayı tercih etmiştir. Literatürde Türkçe karşılığı yıldırma olan “mobbing” sözcüğünün kökeni Latince’de “mobile vulgus” (anlamsız kalabalık) sözcüklerinden gelmektedir (Davenport, Schwartz ve Elliot, 2003: 3). Bu kavramlar literatürde yıldırma (mobbing) ve zorbalık (bullying) olmak üzere iki farklı şekilde kullanılmaktadır. ABD’deki araştırmacılar okul örgütlerinde yaşanan olumsuz

davranışlar için zorbalık (bullying), örgütlerde yaşanan saldırgan davranışlar için ise mobbing kelimesini kullanmaktadırlar (Öke ve Yücedürk, 2005: 62). Kullanılan kelimeler ülke ve kültürler göre değişse de, ortak noktası yapılan olumsuz davranışların mağduru ısrarcı bir şekilde rahatsız etmesi ve uzun süre devam ederek yıpratmasıdır. Türkiye’de kullanılan kavramlara baktığımızda: Batlaş (2003) *işyerinde ruhsal taciz*; Tutar (2004) *işyerinde psikolojik şiddet*; Çobanoğlu (2005) *işyerinde zorbalık*; Tınaz (2011), *işyerinde psikolojik taciz* kavramlarını kullanmışlardır. Bu araştırmada ‘mobbing’ kelimesi yerine Türkçe bir kelime olan ‘yıldırma’ teriminin kullanılması tercih edilmiştir.

Yıldırma, bir çeşit psikolojik şiddettir. Bu şiddet türü somut değil soyut olduğu için sinsice ilerler ve bireyde kalıcı etikler bırakır. Bireyde bıraktığı etkilerin yanı sıra kurumları ekonomik ve siyasal anlamda olumsuz etkiler (Tınaz, 2008: 45-47). Yıldırma kavramı, bireylerin özgüvenlerini ve özsaygılarını hedef alan acımasızca ve devamlı bir saldırı olarak tanımlanmaktadır. Bu davranışın nedenleri arasında saldırgan kişilerin hükmederek ve üstünlük kurarak çalışanları işten ayrılmaya zorladığı belirtilmektedir (Davenport vd. 2003:5). Yıldırma zorbalıktan daha tehlikelidir ve anlaşılması zordur. Yaşanılan kültürel farklılıklar, dünya görüşü, toplumsal değişkenler de çalışanların kendilerini rahatsız hissettikleri durumlara neden olabilir. Bu nedenle yıldırma davranışlarına evrensel kriterler belirlemenin dışında, örgütler kendi iklimleri çerçevesinde kurumsal kriterler belirlemelidirler. Bu kriterler belirlenirken yıldırma yaşantısı ile karşı karşıya kalıp kalmadığımızı belirtecek durumlar kriterlere eklenmelidir. Bir sürecin yıldırma olması için o sürecin; süreklilik ve sıklık, denge, çeşitlilik ve saldırganlık aşamalarından oluşması gerekmektedir. İlk olarak süreklilik ve sıklık sürecinde davranış sürekli yapılarak mağdura zarar verir. Denge sürecinde mağdur ile saldırgan arasında güç dengesizliği olduğundan mağdur kendini savunamayacak duruma gelir. Çeşitlilik sürecinde cinsiyet, yaş, güç dengesi gibi konularda fark gözetmeksizin yapılan yıldırma saldırganlık sürecinde ise aktif ve pasif saldırganlık olarak ikiye ayrılmaktadır. Aktif saldırganlıkta açıkça yapılan saldırgan davranışlar söz konusudur. Pasif saldırganlık ise saldırgan yardım ediyormuş gibi görünerek güven kazanmayı dener. Bu nedenle saldırganı fark etmek ve önlem almak oldukça zordur (Tınaz 2011; 48).

Bu bağlamda yıldırma, bireyin kendisini ifade etmesini engelleyerek, saldırıya maruz bırakılmasıdır. Mağdurun iş ve özel hayatı irdelenerek, sosyal ortamda yokmuş gibi davranılarak, kişinin özgüveni zedelenmeye çalışılır. Kişiliğine hakaret edilerek, hakkında gerçek dışı söylentiler çıkarılır. Görev kapsamının dışında işler verilerek kurumdaki performansı düşürülür. Yaşam ve iş kalitesine sürekli müdahale ile kişinin fiziksel ve psikolojik sağlığının zarar görmesi için uğraşılır. (Uzunçarşılı ve Yoloğlu, 2007: 2) Yıllardan beri insanlar bu tür davranışlara maruz kalmıştır fakat çalışanlar bu konuda yeterli farkındalığa sahip olamamışlardır.

2.1.1.Yıldırma Kavramının Tarihsel Gelişimi

Yıldırma; “Bir veya daha fazla kişinin, başka birine sistematik olarak en az altı ay saldırganca ve etik olmayan şekilde davranmasıdır. Yıldırma (Mobbing), iş hayatında her zaman yaşanmış fakat günümüze kadar göz ardı edilmiş bir olgudur. Bu olguyu ilk 1960’lı yıllarda hayvan davranışlarını araştıran “Avustralyalı bilim adamı etholog Konrad Lorenz”, tarafından hayvanların birbirine veya tehlike anında gelen düşmanına uyguladığı düşmanca davranışlar için kullanmıştır. Lorenz’in bu kelimeyle tanımlamaya çalıştığı durum, daha güçsüz hayvan gruplarının çok daha güçlü bir hayvana saldırma davranışıydı (Tınaz, 2008). 1970’li yıllarda, bu kavramı “İsveçli Doktor, Peter Paul Heinemann,” genellikle okullarda çocukların birbirine uyguladığı zorbalık ve kabadayılık davranışlarında gözlemlemiştir. Bu konuda “Mobbing: Çocuklar Arasında Grup Şiddeti” adlı kitabı yazmış ve 1972 yılında İsveç’te yayınlamıştır (Davenport vd. 2003:5). Her iki araştırmada da vurgulanan kavram çoğunluğun bir bireye zarar verme amacı ile yaklaşmasıdır. Brodsky 1976 yılında yayınladığı “The Harrassed Worked” adlı kitabında örgütlerde görülen yıldırma kavramının yerine taciz sözcüğünü kullanmıştır. “Brodsky’e göre taciz, sürekli devam edecek şekilde başkasını duygusal anlamda yaralamak için hedef alınan bireye güç gösterisinde bulunmak ve bireyi sindirerek yıldırma davranışlarıdır (Çobanoğlu, 2005). 1983 yılında ergenlik döneminde 3 öğrencinin intihar etmesi üzerine dönemin Milli Eğitim Bakanı Profesör Dr. Dan Olweus derinlemesine bir araştırma başlatmıştır. Bu araştırmanın amacı okullardaki kabadayılık mağduru öğrencileri belirlemektir. Bu araştırmada bu kavramı açıklamak için zorbalık (bullying) terimi tercih edilmiştir (Yavuz, 2007).

Yıldırma (mobbing) kavramının basın ve yayın organlarında ortaya çıkışı 1988 yılında Andrea Adams tarafından BBC kanalında olmuştur. Adams, “bullying” olgusunu alay etme ve küçük düşürme olarak aktarmaktadır. Bu duruma neden olarak ise yönetimin haklı ve haksız ayırt etmemesini göstermektedir (Koç ve Bulut, 2009). Basın yayın organlarının ardından yıldırma kavramını literatüre kazandıran bilim adamı Leymann (1996)’dır. Leymann (1996) yıldırma kavramını örgütlerde çalışanlar arasında bir veya daha fazla insanın sürekli olarak bir kişi üzerinde baskı kurması olarak tanımlamıştır. Ayrıca bireyin psikolojik şiddete maruz bırakılarak, bireyin kendisini dışlanmış ve çaresiz hissetmesi amaçlanmaktadır (Davenport vd. 2003: 5; Tınaz, 2011).

Türkiye’ye ise yıldırma kavramının ilk olarak yaygınlaşmasını sağlayan yayın, 2003 yılında Noa Davenport, Ruth Distler Schwartz ve Gail Pursell Elliot’ın “Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace” adlı “Psikoşiddet: İşyerinde Duygusal Taciz” adıyla Osman Cem Öner toy’un çevirisi ile çıkmış olan kitaptır. Sonrasında 2004 yılından itibaren (Tutar, 2004; Çobanoğlu, 2005; Baykal 2005; Tınaz, 2008) Türk yazarların yıldırma olgusu ile ilgili kitapları yayınlanmıştır. Bu sırada üniversitelerin örgütlerde yaşanan yıldırma ve benzeri davranışları incelemeye yönelik yayınları da hızla artmıştır (Erdoğan, 2012).

İşyerinde yıldırma çalışmaları İskandinav ülkelerinde 1980’lerde başlamış ve 1990’ların ortalarında diğer Avrupa ülkelerine yayılmıştır (Zapf, 1999 ve Einarsen, 2001). Kavramla ilgili olarak özellikle 1990’lı yıllardan bu yana ciddi çalışmalar yürütülmekte ve bu çalışmalar tüm dünyada ve özellikle de Avrupa’da ilgi çekmektedir. Avrupa birliğine üye ülkelerin çoğu iş yerinde görülen yıldırma davranışlarının engellenmesi için çeşitli tedbirler almaktadır. Hatta İskandinav ülkelerinde ve Almanya gibi bazı Avrupa ülkelerinde yıldırma ile yasal mücadele yoluna da gidilmektedir (Tınaz, 2008).

2.1.2. Yıldırma Süreci ve Aşamaları

Yıldırma bir anlık değil belirli bir süreçte ve sıklıkta meydana gelmektedir. Bu süreçte zaman geçtikçe mağdur acı çeker ve tüm yaşamı etkilenir. Mağdur tam olarak yaşadıklarını kavrayamadan bu süreç onu ele geçirir. Bu sürecin aşamaları (Leyman, 1996; Gökçe 2008: 13; Davenport vd. 2003: 3):

1. Aşama: Yaşanan birkaç anlaşmazlık vardır. Örgüt içinde çatışma ortamı yaratabilecek bir durum ortaya çıkar. Saldırgan davranış yavaş yavaş yapılır. Fakat yıldırma olarak adlandırılmamaktadır.

2. Aşama: Günlük hayatta yıldırıcı olmayacak davranışlar süreklilik gösterir. Bu davranışlar bir süre sonra eziyet boyutuna ulaşır ve saldırganlık başlar.

3. Aşama: Yönetici ikinci aşamaya dahil olmasa bile, adil yargılama yapmamışsa mağdurun aleyhine olacak şekilde olaya dahil olur.

4. Aşama: Bu aşamada hedef olan bireyin ruh sağlığı yerinde değilmiş gibi yansıtılmaktadır. Yönetimin hedef kişiye destek olmayıp yıldırma davranışlarını sergileyen tarafa destek olması bu algıyı pekiştirmektedir. Sonuç genel olarak kurumdan atılma veya mecburi işten ayrılma olmaktadır.

5. Aşama: Bu aşamada çalışan işten ayrıldıktan sonra yaşadıklarının etkisinden uzun süre kurtulamaz. Yaşadığı ruhsal çöküntünün üstesinden gelmek giderek daha da zorlaşır. Ayrıca yönetim ahlaki ve adil bir anlayışa sahip değilse mağdurun yaşadıkları daha zor ve içinden çıkılmaz bir duruma dönüşür.

Yıldırma sosyal yapıya veya kültüre göre değişiklik göstermektedir. Yıldırmanın başlangıcı veya gelişim süreci örgütün yapısına göre değişiklik gösterebilmektedir. Bütün bu aşamaları en başından engellemek veya sürecin daha kolay atlatılmasını sağlamak yöneticinin elindedir. Yöneticiler örgüt içerisindeki sosyal etkileşimi yakından takip etmelidir. Yönetici örgütte bir çalışanın sistematik bir şekilde düşmanca davranışlara maruz kaldığını gördüğünde mağduru koruyarak hem çalışanın hem örgütü korumuş olacaktır. Yönetimin mağduru korumadığı veya yıldırmacı ile ortaklık kurduğu örgütlerde verimli çalışma ve olumlu bir örgüt iklimi görmek imkânsızdır (Guerrero, 2004: 482).

2.1.3. Yıldırma Türleri

Örgütlerde yıldırma çalışanlar ve yöneticinin durumuna göre veya çalışanlar arasındaki koşullara göre değişmektedir. Yıldırma türleri 3'e ayrılır (Davenport vd. 2003 :3):

1. Düşey Yıldırma: Üst konumdaki yöneticilerin astlarına uyguladıkları yıldırma davranışlarıdır. Mevkii sahibi bireylerin çalışanlarına boyun eğdirmek için buldukları konumdan yararlanmasıdır. En çok görülen yıldırma düşey yıldırmadır. Özellikle hak etmeden yöneticilik makamına yerleştirilen bireyler sahip oldukları konumu nasıl kullanmaları gerektiğini bilemediği için astlarını ezerek güç gösterisinde bulunurlar (Tiyek, 2011).

2. Yatay Yıldırma: Bu yıldırma türünde çalışanlar arasında ast-üst ilişkisi yoktur. Çalışanlar aynı konumdadır. Eşit çalışma şartlarına sahip olsa bile mağdur'un yeterliliklerinin daha fazla olması, sahip olduklarının kıskanılması ve kişiler arası çıkar çatışması gibi durumlarda yıldırmaya rastlanmaktadır.

3. Dikey Yıldırma: Az rastlansa bile örgüt çalışanın yöneticisine uyguladığı yıldırma davranışdır. Çalışanların yöneticilerini kabullenmemesi veya daha önceki yöneticilerine bağlılığı nedenleri ile gerçekleşebilmektedir.

Düşey ve dikey yıldırma türleri fark edilebilirlik açısından daha belirgindir. Fakat yatay yıldırma o kadar görünür değildir. Eşit konumdaki çalışanların uyguladıkları yıldırmayı gizlemeleri daha kolaydır. Bu nedenle daha çok dikkat edilmelidir (Tutar, 2004).

2.1.4. Yıldırma Mağdurları ve Yıldırma Uygulayanların Tipik Özellikleri

Yıldırma eylemlerinde hedef alınan kişiler genellikle alanında oldukça yetenekli, yaratıcı, bağımsız, dürüst ve yetkinlik düzeyleri yüksek çalışanlardır. İnsanlara güven duyan, çevresindekilerce sevilen, politik davranmayı bilemeyen ve genellikle kurumlarına çok bağlı olan, zorbanın yeteneklerinden üstün özelliklere sahip kişilerdir. Ayrıca dışarıdan yardım almaya yanaşmayan ve acı çekme eğilimi gösteren bireylerdir. İncelemelerde genellikle en üst düzeyde mesleki yeteneklere sahip, genç, eğitime önem veren kendini geliştiren kişilerin sahip olduğu özelliklerden dolayı, üst makamlara

tehdit oluşturduğu için bu çalışanları görevini yapamaz hale getirip, örgütten uzaklaştırmak istendiği belirlenmiştir. İşlerini kaybetmek bu kişilerde psikolojik yara, türlü psikolojik ya da psikosomatik rahatsızlıklara yol açabilir (Alcan, Özdemir, Başlıgil, Sevinçtekin,2013; Çobanoğlu,2005;Davenport vd., 2003:7).

Rayner ve Hoel (1997), her yedi intihar olayının birinin iş yerindeki yıldırma eyleminin bir sonucu olduğu bulgusunu elde etmişlerdir. Yıldırma yapan saldırganlar ise takıntılı, güç gösterisi yapmaktan hoşlanan, özgüveni eksik, muhtemelen çocukluk travmaları olan kişiler olarak tanımlanmaktadır. Bu kişiler; ayrıcalıklı ve vazgeçilmez kişiler olduklarına inanan, sadist kişiliğe sahip, insanlara kötü davranmaktan hoşlanan, önyargılı kişilerdir. Bu karaktere sahip bireyler düşmanlığı başlatmak için uyumlu ve kendini geliştirmiş kişileri hedef alırlar. Bu kişiler sahip olmadıkları öz saygılarını çevresindekilere eziyet ederek kazanacaklarını düşünürler (Alcan vd.2013; Çobanoğlu, 2005; Davenport vd. 2003:7).

Yıldırma eylemlerinde bulunan kişiler çalışma arkadaşı veya yönetici olabilirler. Bu kişilerin karakteristik özelliklerini belirleyen incelemelerde önemli sonuçlar elde edilmiştir. Yıldırma eylemcileri gerilimden beslenirken stresli ortam ve örgütsel iklim onlara en uygun ortamı sağlamaktadır. Narsist kişilikli bu bireyler kendilerini üstün görerek bunun kabulünü isterler (Tutar, 2004: 44). Narsist kişinin öncelikli özelliği sınırsız başarı, güç ve zenginlik elde etmektir. Sürekli özel işlem görme beklentisinde olan bu kişiler kendilerini hukuk ve ahlakın üzerinde görürler. Bu kişiler kurnaz, fırsatçı, temkinli ve ikiyüzlüdürler. Kurbanlarını yanıltmak için samimi, içten davranır ancak sürekli onları takip ederek hata bulmaya çalışırlar. Yanında çalışanlara mesafeli, kaba davranır ve ulaşılmaz olduklarını sergileme gayreti içine girerler (Baykal, 2005: 10; Yüçetürk, 2003).

2.1.5. Yıldırma Davranışlarının Sınıflandırılması

Yıldırma davranışı birçok araştırmacı tarafından çeşitli sınıflandırmalara ayrılmıştır (Leyman, 1996; Davenport vd., 2003; 37 Zapf, 1999):

I. Grup: Mağdurun Kendini Göstermesini Engellemek ve İletişim Kanallarını Kapatmak

Çalışanlar arasında iletişim kanalları kapatılarak işinde kendini gösterme olanakları elinden alınır. Kişi kendini savunmak istediğinde izin verilmez. Özel hayatı ile ilgili eleştiriler alan mağdur sözlü ve yazılı tehditler alır.

II. Grup: Sosyal İlişkilere Saldırıları

Mağdur orada yokmuş gibi davranılır. Kişinin meslektaşları da kışkırtılır ve mağdur ile konuşmaları yasaklanır. Çalışma alanı yalıtılmış bir alana taşınır böylece sosyalleşmesi engellenir.

III. Grup: İtibara Saldırıları

Bu aşamada kişiliğine ve özel yaşamına saldırılar başlar mağdurun dedikodusu yapılarak gülünç duruma düşürülür. Dili, dini, ırkı, milleti ile ilgili konularda alay edilir aşağılayıcı davranılır. Çabaları ve kararları küçük görülür ve sürekli sorgulanır.

IV. Grup: Kişinin Yaşam Kalitesi ve Mesleki İtibarına Saldırıları

Mağdur halk içinde aşağılanmaya başlanmaya maruz kalır. Yapabileceği işlerden düşük seviyede hatta özgüvenini etkileyecek işler verilir. Bu aşamada evi veya iş yerine zarar verilebilir.

V. Grup: Kişinin Sağlığına Doğrudan Saldırıları

Mağdura fiziksel şiddet tehditleri yapılır hatta fiziksel zarar verilir. Ağır işler verilerek cinsel taciz gibi aşağılamaya yönelik saldırılar düzenlenir.

Günümüzde maddelerde bahsedilen davranışlara daha sık rastlanmaya başlamıştır. Etik olmayan bu davranışlar yıldırmaya maruz kalan kişinin örgütteki verimliliğini ve sosyal hayatını olumsuz etkilemektedir. Özellikle psikolojik şiddet içeren davranışlar fiziksel şiddet içeren davranışlara oranla kanıtlanması ve belirtileri daha zor davranışlardır. Yıldırma davranışlarının anlaşılması zordur. Bu davranışlara baktığımızda mağdur açısından kabul edilmesi zor bir durumdur. Birçok kez bilinçli bir şekilde uygulanması çalışanda tamir edilmez sonuçlar doğurabilmektedir. Bu nedenle örgüt başarısı ve verimli çalışma ortamı için yıldırmanın temeline inmeli ve nedenleri araştırılarak çözüm üretilmelidir.

2.1.6.Yıldırma Nedenleri

Einarsen (1999)'e göre yıldırmanın nedenleri arasında olumsuz örgüt iklimi, örgütün kötü ve baskıcı yönetimi ve iletişim becerilerine sahip olmayan, empati kuramayan yönetici ve çalışma arkadaşlarının olması yer almaktadır.

Gelişen iş yaşamı stratejileri ve rekabet ortamı, örgütlerde yöneticilerin çalışanlarını verimli olup olmamasına göre veya örgüte katkısına göre değerlendirmesi hem yönetici tarafından hem de diğer çalışanlar tarafından yıldırma davranışlarına neden olabilmektedir. Zapf (1999) ise, psikolojik yıldırmanın nedenleri ile ilgili olarak, mağdurların psikolojik yıldırma mağduru olmasından, kendisinin sorumlu olabileceğini belirtmiştir. İncelenen bazı olaylarda yıldırmaya hedef olduğu söylenen kişinin ‘genel endişe hastalığı’ gibi rahatsızlıklarının öncesinde var olduğu ancak psikolojik yıldırma ile bu rahatsızlığında artma olabileceği ileri sürülmektedir. Zapf'a(1999), göre bazı bireyler kişilik özelliği olarak yıldırma davranışlarına yatkın olabilmektedir.

Crawford'a (1999) göre, körü körüne bağlılık ve itaatin olduğu, çalışanların sorgulamadan sadakat gösterdiği örgütlerde örgütsel bağlılık yüksek olabilir fakat yıldırma olma ihtimali yüksektir. Bazı yöneticiler bu durumu kendi çıkarları için kullanabilir. Bu yöneticiler kurumun kaynaklarını kişisel yararı için kullanabilir. Ayrıca bu örgütlerdeki çalışanların yöneticiye olan bağlılığının yarıştırılması haksız söylentilerin artmasına yol açabilir. Bu durum yıldırma davranışlarının artması anlamına gelmektedir. İş yerinde yıldırma kavramını oluşturan nedenler kesinliğe kavuşmamıştır. Buna rağmen tanımlamaların genellikle üç temel esas etrafında birleştiği görülmektedir. Bunlar: yıldırma terimi tanımlarına göre yıldırma duygusal açıdan hassas bireyleri daha çok etkiler, kurban üzerinde olumsuz etkiler bırakır ve son olarak yıldırma davranışı devamlılık gösterir (Wet, 2010).

Yıldırma iki bölüme ayrılmaktadır. Örgütten kaynaklanan nedenler ve çalışanın psikolojik durumundan kaynaklanan nedenlerdir (Tınaz, 2011).

Örgütten kaynaklanan nedenler: Örgütlerde yıldırma yaşanmasının nedenlerinden bazıları, mesleki yeterliliği uygun olmayan kişilerin yanlış görevlere verilmesi, örgütte sık sık çalışan değiştirilerek alan uzmanlarının yetişmesine fırsat verilmemesi ve örgütte üst mevkilere gelmek için standartların olmaması gösterilebilmektedir (Tınaz, 2011).

Davenport ve arkadaşlarına (2003) göre yıldırma ve yıldırmanın sürekliliğine neden olan bazı örgütsel etmenler şunlardır:

1. *Kötü yönetim*: Fazlasıyla hiyerarşik ve sonuca dayalı bir yönetim anlayışına sahip, iletişimi ve ekip çalışmasını sağlayamayan bir yöneticinin varlığı yıldırma neden olmaktadır.

2. *Yoğun stresli iş yeri*: Tek hedefin daha fazla üretim olduğu ve stres düzeyi yüksek iş yerlerinde çalışanlar beklentileri karşılamazsa, yıldırma her düzeyde görülebilir.

3. *Monotonluk*: Yaratıcılıktan ve yeniliklerden uzak iş yerlerinde can sıkıntısı da yıldırma yol açabilmektedir.

4. *Yöneticilerin İnanmaması ve İnkârı*: Yöneticilerin örgütlerinde yıldırma yaşandığına inanmaması veya inanmak istememesi yıldırmanın devam etmesine veya hedef olan çalışanın istifa etmesine yol açabilir.

5. *Ahlakdışı Uygulamalar*: Örgütün mali kaynaklarını tehlikeye atacak şüpheli veya yasadışı eylemler çalışanlar tarafından ortaya çıkarılırsa çalışana yıldırma yapılabilir. Yönetim bu durumun maddi ve manevi sorumluklarını almamak için yıldırma maruz bırakılan kişiyi haksız ilan edebilir.

6. *Yatay Örgütler*: Bu örgütlerde ekonomik ve siyasi çıkarları veya yükselme hırsları olan kişiler yıldırma davranışları ile şanslarını arttırmayı amaçlarlar.

7. *Küçülme, yeniden yapılanma, şirket evlilikleri*: Örgütlerde bu tip değişimler çalışanların mevkilerinde de değişikliklere neden olabilir bu iş çalışanlar düşünülmeden yapılır ise işini kaybetmekten korkan çalışanlar çıkarları için başka çalışanlara yıldırma davranışlarında bulunabilirler.

Bir örgütün yapısı ve değişkenleri örgütte çalışan insanların davranış biçimini ve birbirine olan ilişkisini etkilemektedir. Özellikle büyük örgütlerde çalışanlar küçük örgütlere oranla daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kalabilmektedir. Ayrıca rekabet ortamının yüksek olduğu, çalışanları insan olarak değil birer makine olarak değerlendiren örgütlerde yıldırma yaşantıları daha sık gözlenmektedir.

Çalışanın psikolojik durumundan kaynaklanan nedenler: Toplumun her alanında psikolojik sorunlar yaşayan insanlar bulunmaktadır. Örgütlerde de karşımıza çıkan bu kişiler arasında özellikle takıntılı, korkak, iletişim kuramayan, saldırgan bireyler karşısındaki insana zarar vererek kimliğini gizlemeye ve kişilik bozukluklarını yansıtmaya çalışmaktadır. Sistematik bir şekilde bu darbelerle maruz kalan kişi çözülmesi zor problemlerle savaşmak zorunda kalır (Çobanoğlu,2005).

Leymann (1996), örgütte bir çalışanın diğerine uyguladığı düşmanca davranışların; zayıf kişiliğe sahip, iktidar açlığı çeken kişiler tarafından yapıldığını belirtmektedir. Karşısındakine psikolojik şiddet uygulayan bu kişiler ön yargılardan beslenen, kendi belirlediği grup kurallarını zorla kabul ettirmeye çalışan, saldırgan karakterde çalışanlardır. Bu kişiler yıldırma darbelerini uygularken sinsice plan yapar bu nedenle anlaşılması da güçtür.

Saldırgan kişiler genelde özgüven sorunu yaşayan, üstünlük kurmaya çalışan, zorbalık yapmaktan hoşlanan kişilerdir. Mağdur ise daha fazla özelliğe sahip, çevresindekiler tarafından takdir gören, kendisini yetiştirmiş kişiler olabilmektedir. Özellikle modern örgütlerde rekabet ortamının da katkısı ile saldırgan kişi güler yüzlü ve nazik görünerek diğer çalışanları da etkisi altına alıp, mağdur kişiye zorbalık yapabilmektedir. Bu durum eğitim kurumlarında da görülmektedir. Yıldırma davranışlarına maruz bırakılan öğretmenler genelde kendilerinden farklı olduklarını düşündükleri ve ait oldukları sosyal çevrelerinin dışından olduğunu düşündükleri kişiler tarafından yıldırlanmaktadır (Gökçe, 2006;O'conner, 2004;Zapf, 1999).

2.1.7.Yıldırma Sonuçları

Örgüt içerisinde gerçekleşen yıldırma yaşantılarının hem örgütü hem çalışanları etkileyecek sonuçları vardır. Örgütsel sonuçlarından bazıları verimin düşmesi, kullanılan izin ve raporlarda artış, sık görev değişikliği, örgütün imajının olumsuz etkilenmesidir (Davenport vd., 2003: 37). Bireysel sonuçları ise sinirlilik, baş ağrısı,

mide ağrısı gibi psikosomatik kökenli bazı fizyolojik sağlık sorunları ve saldırganlık, mutsuzluk, stres ve tükenmişlik gibi sağlık sorunlarıdır (Burnes ve Pope 2007: 293).

Birey ve toplum birbirini etkiler. Bu nedenle bir kişinin psikolojik saldırılar sonucu ruh sağlığının bozulması öncelikle ailesini ve daha sonra çevresindeki birçok kişiyi etkiler. Ayrıca bu darbelere tahammül sınırı herkes için farklı derecelerde olabilir (Ergenekon,2006).

Örgütsel ve sosyal faktörler aynı zamanda da yıldırma kişilik yapısı yıldırma nedenleri olabilmektedir. Yıldırma davranışları sonucunda ise yıldırma kurbanında çeşitli hastalıklar görülmektedir. Ayrıca yıldırma davranışları hem neden hem sonuç olabilmektedir. Örgütlerde örgüt kültüründen, lider davranışlarından, iş stresinin neden olduğu davranışlardan, çalışılan örgütün yapısından veya çalışma arkadaşlarındaki düşmanlık, kıskançlık gibi duygular nedeniyle yıldırma davranışı gerçekleşebilir. Ayrıca çalışanlardaki grup baskısı nedeniyle veya yıldırma mağduru kişinin, sosyal becerilere veya iyi bir kişiliğe sahip olması gibi nedenlerle de yıldırma davranışları gerçekleşebilir. Yıldırma davranışları sözel saldırılar, söylentiler, sosyal yalıtılma yoluyla veya örgüt yöntemleriyle fiziksel saldırılar veya mağdur kişinin özel alanına saldırı şeklinde gerçekleştirilmektedir. Bu davranışlar sonucunda ise çalışanda; psikosomatik yakınmalar, depresyon, kaygı, travma sonrası stres gibi hastalıklar görülür (Zapf, 1999). Bu rahatsızlıklar kişinin motivasyonunu düşürerek verimini azaltacaktır. Yıldırma uygulamalarında asıl amaç hedefe alınan kişiyi istifaya zorlamaktır (Karakale, 2011).

Yıldırmanın örgütlerde psikolojik ve mali sonuçları vardır. Bireyler arası anlaşmazlık ve çatışmalar, örgüt iklimi ve örgüt kültürünü olumsuz etkileyecektir. Bu çalışma ortamında oluşan güvensizlik çalışanların birbirine duyduğu saygı duygularında azalmaya neden olur. Çalışma ortamındaki genel isteksizlik çalışanların yaratıcılığını kısıtlar ve örgütün başarısı olumsuz etkilenir. Bu durum örgütü psikolojik olarak etkileyecektir Yıldırma örgütlerde ekonomik olarak da zarar verir. Olumsuz bir örgüt ikliminde çalışanlar daha sık hastalık izinleri kullanmaya başlar bu durum da iş kalitesinde ve genel performansta düşüklüğe neden olur. Çalışma ortamının güvensizliği ve çalışanların birbirine uyguladığı psikolojik baskılar işten ayrılmaları artırarak örgütün yeni çalışan alması ve bu çalışanı eğitmesi maliyeti arttıracaktır. Yıldırma

uygulanan kişi örgüte dava açması ve kazanması durumunda ise mahkeme masrafları, ödenecek tazminatlar ekonomik zarara neden olacaktır. Bunların dışında olumsuz çalışma ortamında yaşanan erken emeklilikler deneyim sahibi olan çalışanların kaybına neden olurken, erken emeklilik masrafları da örgütü ekonomik zarara uğratacaktır (Gökçe, 2008: 35).

Yıldırma sürecinde en fazla zarar gören, yıldırma maruz kalan kurban ve yıldırmanın uygulandığı örgütlerdir. Çalışan hayatının birçok alanında çöküş yaşayacaktır. Bunların arasında en vahimi de yaşadığı sağlık sorunlarıdır. Depresyon, panik atak krizleri, tansiyon, taşikardi (kalp ritim bozukluğu), dikkat toplayamama, ellerin titremesi, yersiz sıcak basma, üşüme duygusu, baş ağrısı, sırt ağrısı, bağışıklık sisteminde düşüş, mide- bağırsak rahatsızlıkları, iştahsızlık, zayıflama deri döküntüleri gibi ağır belirtilerle kendini gösteren sonuçlar meydana gelmektedir. Sosyal anlamda ise çevresi ve ailesinde uzaklaşmaya ve yalnızlaşmaya başlayan birey mesleki kimliğini yitirmekle beraber kendi kimliğini ve davranışlarını da sorgulamaya başlar. Öz güvenini yitirmeye başlayan birey tükenir ve acı çeker (Tınaz, 2011). Yıldırma sonucunda kurban dışındaki diğer çalışanların sessiz kalması sık görülen bir durumdur. Bu çalışanlar kendileri de yıldırma maruz kalmaktan korkar ve yıldırma yaşayan kişilerin genellikle işten kovulma ile sonuçlanması gözlerini korkutur. Genelde bakmakla yükümlü oldukları ailelerini veya borçlarını düşünen çalışanlar sessiz kalmayı tercih ederler (Gökçe, 2008: 37).

2.1.8. Yıldırma ile Mücadele Etme Yöntemleri

Yıldırma ile mücadele etmenin temelinde çalışan yaklaşımları veya yöneticinin bakış açıları yer alır. Diğer ifadeyle, çalışanların örgüt yaşamına veya iş hayatına bakış açıları onların iş yerindeki ilişkilerinde belirleyici rol oynar. Örneğin, örgüte makine metaforu aracılığıyla bakan birinin, örgüt içinde gerçekleşen olayları yorumlama biçimi ile politika metaforu aracılığıyla bakan birinin yorumu birbirinden farklıdır. Aynı şekilde, örgüt yöneticisinin örgütünü düzenlemede yararlandığı metafor da örgütün iklimini ve kişiler arasındaki ilişkilerin biçimini belirler. İyi bir yönetici, örgüt içinde yıldırma ortaya çıkmadan önce onu önleyebilmelidir. Bu da liderlik tarzı ile ilişkilidir (Gökçe 2008: 42). Bu bağlamda, Davenport vd. (2003: 83-92) yıldırma ile baş etmek için şu önerilerde bulunmaktadır:

Kendinizi soyutlamayın; Özgüveninizi ve öz saygınızı geliştirin; olumsuz yaşantıların üzerine gidin, iş çevrenizi pozitif yaşantılar ve mutluluk veren şeylerle doldurun; olaylara her açıdan bakın yararların Yıldırma kavramına maruz kalındığında mağdur kendini yalıtır ve yalnızlaşır ise yenilmişlik hissi oluşur. Çalışanın sevdiği ve güvendiği kişilerden destek alması, durumun hissettirdiklerinin üzerine gitmek ve çözüm için çabalayarak, yasal yolları araştırması; hem bir avukattan hem de yıldırmanın psikolojik etkilerini aşmak için bir terapistten yardım alması yarar sağlayacaktır (Davenport vd., 2003: 93).

Cooper ve Withey'in (1989) çıkış (exit), seslendirme (voice) bağlılığı devam ettirme, (throughloyalty) (göz ardı etme) (neglect) (EVLN) modeline göre, kişilerin yıldırıcı davranışlarla başa çıkmada kullandıkları yöntemler şu şekildedir:

1. **Çıkış**, örgütü terk etme,
2. **Seslendirme**, sorunu dile getirme/aktif sorun çözme,
3. **Bağlılık** örgüt içinde kalma ve örgütü bağlılıkla destekleme/pasif olarak sorunun çözümünü bekleme ve
4. **Göz ardı etme**, iş ile ilgili olmayan konularla meşgul olma/ bağlılığın azalmasıdır

Yıldırma ile savaşılan kişilerin durumu yönetebilmesinde, mağdurun güçlü ve zayıf özellikleri önemlidir (Einarsen, 1999). Gökçe (2008: 53)'ye göre yıldırma ile baş etmede yapılabilecekler; öncelikle sakin kalarak durumu ve ne yaşandığını düşünmek, saldırganlar ile araya sınır koymak ve saldırgan davranış fark edildiğinde eğer mümkünse görev yeri değişikliği yapmak.

2.1.9. Yıldırma ile Örgütlerin Başa Çıkma Yolları

Yıldırma örgütlerde fark edildiğinde kurumun geleceği için müdahale etmekte geç kalınmamalıdır. Bireyler de yıldırma darbeleri karşısında sakin kalıp, yaşadıklarını iyice analiz ederek doğru tepkiler vermelidir. Bu durumda dikkat edilmesi gereken bireyin, güçlü ve zayıf yönlerini iyi analiz edebilmesidir. (Çobanoğlu, 2005: 106).

Yıldırma ile örgütler başa çıkmak için çeşitli yollar takip etmelidirler. Yıldırma örgütlerde fark edilmeden önce örgütlerde yöneticinin açık yönetim anlayışına ve

kurumun etkili iletişim kanallarına sahip olması gereklidir. Böylece yıldırma erkenden fark edilebilecektir. Çalışanlar arası rol belirsizliği olmamalı verilen görevler çalışanların duygusal zekâları ile uyumlu olmalıdır. İş ahlakı ve örgüt kültürünün iyileşmesi için çalışanlar ve yöneticiler eğitim almalıdır. Kurum içi anlaşmazlıklarda, önceden belirlenmiş anlaşmazlık yönetimi hazırlanarak bir yol haritası hazırlanmalıdır. Örgütler kurumsallaşarak daha sağlam adımlar atmaya hazırlanabilir (Tınaz 2011: 159).

Örgütlerde, iş ahlakı bilincinin varlığı, yıldırmaı ortadan kaldıracı bir durumdur. Burada yöneticiye çok iş düşmektedir. Yöneticiler açısından ahlaki değerlere uygun bir ortam yaratmak için bazı hususları dikkate almaları gerekmektedir. Bu hususların uygulanmasının yıldırmanın önlenip dizginlenmesinde anahtar roller üstlenecektir. Yöneticilerin karar verme sürecinde en temel husus ahlaki değerlere uygunluk olmalıdır. Çalışanlarından dürüstlük bekleyen yönetici örnek olmalı ahlaki bir çalışma ortamı yaratabilmelidir. Kurum standartlarını belirleyen yöneticidir. Bu standartları belirlerken açık iletişime önem vermeli beklentilerini açıkça dile getirmelidir. Çalışanlar da kurumla ilgili ahlaki sorunlarını yönetime getirmeye çekinmemeli, yönetici bu konuda çalışanlarına güven vermelidir (Baypınar, 2003).

2.1.10. Eğitim Örgütlerinde Yıldırma

Hubert ve Veldhoven (2001) yıldırma davranışlarının en çok görüldüğü örgütleri incelemiştir. Bu araştırma sonucunda yıldırma yaşantılarının en çok eğitim sektöründe ve kamu çalışanları arasında görüldüğü belirlenmiştir. Bu araştırmada yıldırmanın %37.3'ünün eğitim kurumlarında çalışanlar arasında yaşandığı da bildirilmiştir. Bu araştırma sonucunda, öğretmenlerin okullarda maruz kaldıkları, sık görülebilen yıldırma davranışları; önemsenmeme ve kişilik haklara saldırı, mesleki itibarsızlaştırılma, hakkında asılsız söylentilerin çıkarılması, aşırı denetlenme ve eleştiri, seviyesinin altında iş verilmesi gelmektedir (Martino, Hoel ve Cooper, 2003).

Eğitim yöneticilerinin öğretmenlere uyguladığı yıldırıcı davranışların temeldeki nedenlerinin okullardaki hiyerarşik, bürokratik ve yasalara birebir uyumlu bir yönetim tarzından kaynaklandığı belirlenmiştir. Ayrıca bir eğitim liderinin etkisiz davranışları da eğitim örgütlerindeki yıldırmaı desteklemektedir. Sendikaların etkisiz olması ya da okul yöneticilerinin sendikaların içerisinde üst konumlarda olması, iş arkadaşlarının bu sendikaları desteklemesi gibi durumlar da okullarda yıldırma davranışlarına uğrayan

kişilerin hak arayışlarını engellemektedir. Yöneticilerin yıldırma yapan kişi konumunda olduğu yerlerde yıldırma durdurmak daha zordur. Bu durumda kısa sürede bir değişiklik isteniyorsa çalışanlara yeni etik kodlar oluşturulmalıdır. Uzun süreli değişiklikler için ise yönetim tarzı ve kültüründe değişiklikler gerekir (Wet, 2010).

Eğitim örgütlerinde kaliteli bir eğitim öğretim döneminin geçmesi öğretmenlerin çalıştığı kurumda olumlu bir örgüt iklimi ile doğrudan ilgilidir. Eğitim örgütünün öğretmeni olumsuz davranışlara maruz bırakması öğretmenin verimli çalışmasını engeller. Öğretmenin gergin bir ortamda gereksiz iş yükü içerisinde boğulması akademik başarıyı ciddi oranda düşürür (Cemaloğlu, 2007). Ayrıca, öğretmenlerin diğer meslek gruplarında çalışanlara göre daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları gözlenmiştir (Ertürk, 2005). Bu durumun sebepleri arasında eğitim örgütlerindeki öğretmen,- öğrenci veya okul-aile çatışmaları, disiplin sorunları, öğrenci sayısının fazla olması ve sürekli artması, fiziki koşullardaki yetersizlikler, bürokratik işlerin yoğunluğu, aşırı denetim, haksız eleştiriler, otokratik yönetim anlayışı gösterilmektedir (Cemaloğlu, 2007).

Eğitim örgütlerinde çalışan öğretmenlerde, mesleki itibarın düşürülmesi, ücret yetersizliği, yönetici bakış açısı, sosyal ilişkiler, rol çatışması, denetim ve iletişim biçimi gibi faktörlerin yıldırma yaşantılarına neden olduğu saptanmıştır. Eğitim örgütlerindeki katı rekabet ortamı, yöneticinin yanlış liderlik algısına sahip olması ve örgüt yönetiminde başarısız olması, çalışma ortamında kişiler arası iletişimin kötü olması ve öğretmenlerin yaptığı işlerin sadece evrak üzerinden denetlenmesi ve baskıcı yönetimlerin varlığı, öğretmenlerin yıldırma maruz kalma nedenleri arasında gösterilmektedir (Borg ve Riding, 1991).

Sağlam'a (2008) göre, eğitim kurumlarında öğretmenlerin çok karşılaştıkları yıldırma eylemleri: "Gösterdiği çabanın yönetici tarafından görülmemesi, çalıştığı kurumda iş arkadaşları veya yöneticisi tarafından dışlanma, baskı görme, saygısız davranışlara maruz kalma, görevi dışında işler vererek yorgunluk ve stresle işini yapamaz duruma getirme" şeklindedir. Yazara göre, eğitim kurumlarında yıldırma davranışı görülmektedir ve bu davranışlar öğretmenlere yöneticileri tarafından uygulandığı gibi meslektaşlar arasında da görülmektedir.

Yıldıran kişi hedef aldığı kişiye yaklaşırken planlı ve sinsice hareket etmektedir. Dick ve Wagner (2001), yaptıkları araştırmada 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 ortaya koymuşlardır. Öğretmenlerin, okul dışında bulunup da eğitim ile ilgili olanlar veya okuldaki diğer çalışanlar tarafından da yıldırıldığı raporlarla bildirilmiştir. Oysa böyle durumlarda okul yöneticileri bu öğretmenleri yıldırmaya karşı korumakla yükümlüdürler. Bu yükümlülük tüm yöneticiler ve çalışanlar için geçerlidir (O’conner, 2004: 5).

2.2. Etik

Etik, insan yaklaşımının iyi-kötü, doğru-yanlış kavramları çerçevesinde ele alınmasıdır (Aydın, 2003). Etik bir davranışın ahlaki olup olmadığını sorgular. Gerçekleştirilen eylemlerin nitelikli olup olmadığını ahlaki yargı süzgecinden geçirerek felsefe biliminin çerçevesinden irdeler (Nuthall 1997: 15, Pieper, 1999: 11-17).

Etik, neden sorusu ile oraya çıkışından beri felsefenin ilgisini çekmektedir. Felsefenin en önemli ilgi alanlarından biridir. Aristoteles, “etiği felsefenin bir parçası ve alanı” olarak kabul eden ilk filozoftur. İnsan davranışlarını ve bu davranışların sonuçlarını ele aldığı Pratik felsefeyi üç temel etrafında incelemiştir. Bunlar; etik, ekonomi ve politikadır (Pieper, 1999: 29). Russell'a göre ise etik, yaşanılan toplumda oluşturulan normları insanlara benimsetme çabasıdır. Bir diğer dikkat edilmesi gereken husus ise iyiye ve güzele ulaşmak için olan insani isteklere evrensel değer verilmelidir. (Russell, 1954: 12). “Kant, etiğin bir zihniyet felsefesi olduğunu söyler.” Davranış ilkelerimizi zihniyetimizin var ettiğini söyler. Bu açıdan etik, bireylerin yapmaktan kaçınabileceği eylemleri zihniyetin iyiliğe yöneltilecek şekilde yapılması gerektiğini belirtir (Kant, 2007: 91). Bugün etik yaşamımızın her alanında karşımıza çıkmaktadır. Ahlaki davranışlar, normlar veya meslek etiği kavramlarının içerisinde karşımıza çıkabilir fakat felsefi temelini içselleştirmedeğimiz takdirde yaşamımızda etiğe yer veremeyiz (Kuçuradi, 2003).

Tanımlara bakıldığında etik kavramı felsefenin çıkış tarihi kadar eskidir. İnsanlar etiğin ne olduğuna dair yanıtlar aramıştır. İnsanlar duygularının yönlendirmesi ile doğruyu bulabileceklerini düşünür. Fakat bu oklar bizi her zaman doğruya

götürmemektedir. Çünkü her bir birey farklı duygu ve düşünceler sistemine sahiptir (Velasquez, 2002). Günümüzde de etik kavramı sorgulanmaya devam etmektedir. Felsefedeki birçok kavram gibi etik kavramı da kesin ve net kurallarla sınırlarını çizmenin zor olduğu bir kavramdır. Belirlenen ölçütlere bakıldığında ahlaklı bir kişilik oluşturma çabası olduğu görülmektedir. Etik ve ahlak kavramı arasında sıklıkla benzerlik kurulmaktadır. Fakat aynı kavram değildirler.

2.2.1. Etik ve Ahlak İlişkisi

Etik; iyi- kötü, doğru –yanlış kavramlarını çözmeye çalışan bir felsefe disiplini. Bu disiplin ahlak felsefesi içerisinde yer almaktadır fakat etik ve ahlak farklı ölçütlerdir (Cevizci, 2008:5). Aydın'a (2012:6-7) göre ahlak, toplumun bütünlüğünü ve değer yargılarının iyiye ulaşma çabasıdır. Ahlak geniş bir çerçeveden bakar ve kuralları yazılı değildir. Etik ise daha soyut kavramların yine iyiye ulaşma çabasıdır ama daha anlaşılır ve yazılı kuralları vardır

Ahlak ve etik felsefenin yapı taşları olduğundan beri sorgulanan kavramlardır. Etik felsefe disiplini olarak amacı nitelikli ve ahlaklı davranış geliştirerek bir bakış açısı oluşturmaktır. Ahlak ise geçmiş insanlık tarihi boyunca yaşanan birçok olgunun vicdan süzgecinden geçerek bizlere aktarılmasıdır. Bu çerçevede iyi ve kötü kavramlarına olan yargılarımızın epistemolojik (bilgi felsefesi) olarak düzenlenmesi etiğin temel amaçlarından (Takış, 1998: 5).

Etik ve ahlak çeşitli açılardan aynı gibi algılsa da aralarındaki en birincil fark, etiğin daha fazla evrensel kurallar temelinde var olmasıdır. Ahlak kavramı araştırıldığında birçok toplumda kabul edilen normların farklı bölge veya gruplara göre değişebildiği görülmüştür (Aydın, 2006: 17). Cüceloğlu'na (2008: 63) göre ahlaki davranmayı önemseyen bireyler yaşadıkları toplumun istediği insan olmak için çabalar, etik davranmayı hayatının merkezine almış insan ise kendi doğruları ve ilkeleri için doğru davranışı yapan insandır. Etik kişinin vicdani değerleri ile hareket etmesidir. Ahlak ise etiğe göre daha yüzeysel bir bakış açısıdır. Ahlak insanın vicdan muhasebesi yaptığında toplumun değer yargılarına uygun olarak doğru anlayışı aramasıdır. Etik ise iyi ve doğru anlayışa bilimsel yöntemlerle ulaşma çabasıdır (Yılmaz, 2005: 40). Ahlakın sınırları toplum tarafından çizilmiştir. Toplum bireye ne yapması gerektiğini söyler ve birey de toplumda değer kazanmak veya iyi anılmak için ahlaki ilkelere uygun davranır.

Etik ise sorgulayan, kuralların neden veya neye göre koyulduğunu soran insanın evrensel bakış açısına dayanan açıklamalarıdır. Birey felsefi bir algı ile dayatmalardan uzaklaştığında ahlak bilincinden etik bilincine doğru aşama kaydeder (Cevizci, 2013).

Etik felsefi bir bakış açısı ile normları olan bir disiplin iken, ahlak daha fazla alanda etkili ve davranış ilkelerine ilişkin yazılı olmayan kuralları belirler. Etik kuralların yazılı kuralları içermesi beklenir ve bu kurallar kişilerin karakterine göre değil evrensellik ilkesine dayanarak belirlenir. Etik içerisinde ahlaki düzeni eşitliği ve adaleti barındırır. Bunun yanında etik bir problem aynı zamanda ahlaki problemleri de içerisine alır (Aydın 2012: 5).

Etik normlar evrenseldir ve toplumdan topluma değişiklik göstermezler. Etik, ahlaki kararlar ile ilgili bütün konuları evrensel ve soyut düzlemde tartışır. Etik, insan davranışlarında neyin doğru neyin yanlış olduğu ile ilgilidir. Fakat etik, bireyin hayatındaki yaşamsal hedefleri belirleyerek kişisel doğrulara yönlendirmez. Etik belirli ilkelere uyarak hangi hedefin doğru ve iyi olarak belirlenmesinin bağlayıcı olduğunu gösterir. Etik sadece iyi ve kötü kavramlarını açıklamak için değildir. İyi ve kötü olgusuna nasıl ulaştığımızı açıklar (Pieper, 1999: 28).

Birbirleriyle yakından ilişkili olan etik ve ahlak olguları farklılık gösterir. Etik, ahlakı da içine alan bir kavramdır. Ahlak daha çok eylemler üzerinde dururken, etik bir ahlak felsefesi olarak kullanılan kavramları, ahlaki doktrinlerin arkasındakileri araştırarak anlamaya çalışır. Farklı araştırmalarda görülen ahlak kuralları, önceki dönemlerde, çeşitli kültürlerde ve toplumlarda farklılık göstermektedir. Buna karşılık etik ise tüm insanlar için geçerli olan evrensel doğruları araştırma ve bulma çabası içindedir. Ahlak, doğru-yanlış belirler ve bunlara uygun davranışların nasıl olması gerektiğini yazılı olmayan bir biçimde öğretmeye çalışır. Etik ise ahlaki kuralların bir meslek veya gruba ilişkin evrensel ilkelerini yazılı olarak belirlemeye çalışır. Ahlaki değerlerin sosyalleşme yolu ile kendiliğinden öğrenilmesi mümkün iken, etik değerler bilimsel ya da felsefi yaklaşımla üretildiği için bunların öğrenilebilmesi etik eğitimi gerektirir. Etik ilkeler zaman zaman toplumda ahlaki değerler ile çatışabilir. Ahlakın kişi için sonucu “suçluluk duygusu”, toplumsal sonucu da “ayıplama ve kınama” biçiminde olurken; etiğin sonuçları ise çoğunlukla “meslek vb. gruplardan dışlanma” şeklinde olmaktadır (Sözen, 2003: 43-44).

Etik, insan davranışlarını ahlaki kurallar ve normlar çerçevesinde bilime dayanan bir anlayışla araştıran felsefe dalıdır. Etiğin en önemli işlevlerinden biri toplumu kontrol etmesidir. Bunu yaparken sistemli bir ahlak bütünlüğü oluşturur ve hukuk ilkelerinden faydalanır. Farklı kültürel değerler etrafında oluşan ahlak anlayışı bir araya gelerek ortak sistemli bir yapı meydana getirir, bu yapı etik olgusudur (Gök, 2008: 6). Etik ve ahlak, günlük konuşma dilinde birbiri yerine kullanılabilirse de, hem kelime etimolojisi yönünden hem de anlam bakımından farklı iki kavramdır. Literatür incelendiğinde, bu iki kavram arasında kuvvetli bir ilişkinin var olduğu ve etiğin ahlaki kapsadığı söylenebilir (İskele, 2009).

2.2.2. Etiğin Amaçları

Bir toplumda bireyler birbirleriyle ortak bir çatıda ve barışçıl bir ortamda yaşamak istiyorlarsa etik kuralların keyfi uygulanan kurallar olmadığını bilmelilerdir. Etik ilkelerin amacı insan davranışlarını ahlak normları etrafında değerlendirerek nitelikli birey olabilmek için gerekenleri kazandırmaktır. Başka bir deyişle insanın toplumda insanca yaşayabilmesi için ahlaki yaşam sürecini benimsemesini sağlamaktır. Buna göre etik, temellendirilmiş sonuçlara varmayı amaçlamaktadır (Pieper, 1999: 18)

Etiğin temel amacı insan eylemlerine ahlaki nitelik kazandırarak, insan davranışlarını etik fikir temeli etrafında biçimlendirme ve temellendirmeye dayanmaktadır. Ahlaki eylemin, birey olabilmek için vazgeçilmez bir nitelik olduğunu gösterebilir. Her birey etik ilkeleri benimseyerek davranışlarına yön verdiğinde toplumsal bakış açımız da gelişecektir (Yılmaz, 2008: 45).

Etik, davranışlarımız ve eylemlerimizin altında yatan anlamın iyi ve doğruyu bulma çabasıdır. Yaşanan toplumun huzurlu bir yer haline gelebilmesi için insanların ahlaki norm ve ilkelere uygun karar verebilmesini sağlamayı amaçlar. Bu amaç etrafında etik bireyin davranışlarına rehberlik eder ve ahlaki kuralların nedenlerini anlamamızı sağlar (Mahmutoğlu, 2009: 242-243).

Toplumun ayrılmaz bir parçası olan örgütlerde etik bakış açısı kazanmanın en temel ihtiyaç olduğu gerçeği görülmüştür. Bu bakış açısını kazanmaya yönelik strateji, amaç ve hedefler belirlenmiştir. Bu strateji ve hedefleri örgüt işleyişinin doğal bir

parçası haline getirilmesi için etkin ve etik liderlere ihtiyaç vardır (Bolat ve Seymen, 2003: 61).

2.2.3.Etik Liderlik

Etik Liderlik; etik değer ve ilkeleri yönetim anlayışında öncelik olarak belirleyen liderlik yaklaşımıdır. Etik liderliğin örgütte kabul görmesi için liderin kendisini takip edenlere bu değer ve ilkeleri benimsetmesi gerekir (Çelik, 2000).

Etik liderlik, karakter üzerine odaklanmış ve ahlaki değerlerle bütünleşmiş liderlik biçimini yansıtmaktadır. Bir bireyin karakterini bireyin ahlaki davranışları oluşturur. Etik liderliğin karakter üzerine odaklanması, bu liderlik biçiminde kişisel özelliklerin önemini ortaya koymaktadır (İskele, 2009). Etik lider; dürüst, samimi, kibar, güvenilir demokratik karar verebilen ve katılımı destekleyen kişisel özelliklere sahiptir (Yılmaz, 2006: 29).

Etik liderleri tanımlarken liderin sahip olması gereken özelliklere de dikkat etmeliyiz. Öncelikle etik lider kurumunda etik bilinci oluşturmalı ve etik değerlerin anlaşılmasını desteklenmesini ve benimsenmesini sağlamalıdır. Etik bir lider çalışanına sorumluluk vermeli ve örnek davranışları sayesinde çalışanlarından dürüst davranmalarını beklemeye hakkı olmalıdır. Karar verme aşamasına gelindiğinde oluşturulan politika ve uygulamalar bütünlük içerisinde olmalıdır ve etik kriterler çerçevesinde oluşturulmalıdır. Etik liderler eğitimin önemine ve gerekliliğine inanmalıdır. Çünkü kurumda gerekli olan güvenin oluşabilmesi yeterli zaman ve kaynak harcanması ile oluşabilmektedir. Bu liderler, kendisini izleyenlerin algılarına, duygularına, görüşlerine ve tepkilerine önem vermelidir. İşe alıp yükselttiği insanları etik değerlerine, misyon ve vizyonun yönlendirmesine göre değerlendirmelidir (Harvey, 2004: 23).

Etik lider; bulunduğu çağa ayak uydurabilen, kendini yeniliklere uygun olarak güncelleyebilen, geçmişini bilen ve geçmişten ders çıkarabilen, etik prensipleri olan liderdir. Etik lider sadece örgüte değil bulunduğu topluma ve bütün insanlığa karşı sorumludur. Bu nedenle adalet ve eşitlik ilkelerini temel alarak geleceğe ilişkin kararlar alır. Etik lider kendine ve çalışanına güvenen ve çevresindekilere güven aşıl原因an liderdir (Turhan, 2007: 23).

Etik bir lideri tanımlamak için yapılan bir araştırmada yöneticilerinin kişilik özelliklerini belirleyen çalışanlar etik lideri, güven veren, adaletli, dürüst, sorumluluk sahibi, kişiler olarak tanımlamaktadırlar. Günümüzde yönetime olan bakış açısı artık otoriter yönetim anlayışından uzaklaşıp, etik prensiplere sahip, moral güce dayanan liderlik anlayışını benimsemektedir(Brown, ve Trevino, 2006, Sergiovanni, 1992)

Lider kişiler için belirlenen lider özellikleri etik lider için de geçerlidir. Etik liderlikte yönetici, çalışanları ile arasında yazılı olmayan fakat örgütten beklenenleri karşılayacak şekilde oluşturulmuş ilkeler belirler. Böylece etik kültür örgütün içerisine işlemeye başlar. Etik kodlara sahip örgütlerde bütün örgütün bileşenleri güven duygusunu hisseder. Aynı zamanda hem lider hem de onu takip edenler adalet temelli bir örgütte çalıştıklarını bilirler. Bu kodlar örgütteki herkes için aynı şekilde uygulanır. Etik lider belirlediği etik ilkeleri ahlaki kuralları göz önünde bulundurarak oluşturur. Etik kuralların yer aldığı örgütlerde lider çalışanların karar verme sürecine dâhil olmasını ister. Bu liderler öz saygıya sahip oldukları için karşısındakine de saygı çerçevesinde yaklaşır. Ayrıca çalışanlarının yaratıcılığına önem verir, yenilik ve farklılığa açık olduğu için çalışanlar kendini geliştirme fırsatları tanır. Etik lider sosyal ilişkilere ve kişiler arasındaki iletişime önem verir ve örgütteki sosyal etkileşimin ve karar verme süreçlerinin ahlaki normlara uygun olmasını sağlar (Aydın, 2010, Brown vd., 2005: 120, Zhu vd., 2004: 19).

Kısaca etik liderler; sadece kendini takip edenlere değil, bulunduğu ortamdaki herkese dürüst, saygılı, doğru, tarafsız, çıkarsız ve adil davranan, onlara içten duygular ile yaklaşan kişidir. Etik lider ahlaki olmayan rüşvet, yolsuzluk, adam kayırma gibi davranışlardan uzak durur. Kendi veya çevresindekilerin çıkarları için örgütün kaynaklarını kullanmaz. Etik lider örgütte çalışanlarının yaşadığı olumsuz bir durumda onları yargılamadan dinlemeye hazırdır. Olumsuz bir etkileşim sürecini fark ettiğinde adaletli bir yönetim anlayışı ile sorunu çözer (Kırşun, 2011).

2.2.4.Eğitim Yönetimi ve Etik Liderlik

Eğitim kurumları bireyi eğitim ve öğretim aracılığı ile topluma kazandırır. Eğitim insanı yetenekleri doğrultusunda üreten, geliştiren bir birey haline getirir. Eğitim yönetimi de bu süreçlerin hedeflerine ulaşabilmesi için eğitime yön verir. Eğitim örgütleri toplumun gelişimi ve kalkınması için en iyiye ulaşmayı hedeflemelidir. Bu

nedenle toplumu gelişmiş olan ülkelerde eğitim kurumları en önemli yere sahiptir. Geniş pencereden bakan toplumlar için eğitim kurumlarına bakış açımızı genişletmeliyiz. Eğitim kurumlarının başarısı da eğitim yöneticisinin yeterlilikleri ile doğrudan ilgilidir (Başaran, 1993: 13). Günümüzde eğitim yöneticisi artık sadece bürokrasi kuralları ve evrak işleri arasında kalmamalıdır. Etik lider vasıflarına sahip eğitim yöneticisi, çalıştığı kurumda herkesin katılımıyla adil ve tarafsız bir şekilde ortak değerler oluşturur. Bu şekilde yönetilen eğitim örgütlerinin topluma katkısı oldukça fazladır (Can, 2002).

Eğitim kurumları insanlarla iletişim fazla olduğu ve farklı insanların bir arada bulunduğu kurumlardır. Bu nedenle eğitim yöneticisi karmaşık bir ortamda hızlı karar vermek durumunda kalabilir. Böyle bir ortamda doğru karar vermek yöneticinin liderlik becerisine bağlıdır. Eğitim aynı zamanda toplum geleceğinin temel yapı taşıdır. Bu nedenle yönetici aynı zamanda etik liderlik becerilerine de sahip olmalıdır. Etik lider haklı ve haksızı ayırabilecek değerler sistemini eğitim örgütlerinde benimseten kişi olmalıdır (Turhan, 2007: 41). Eğitim ülkemizde sürekli bir değişim içerisindedir. Bu değişken duruma uyum sağlamaya çalışan etik lider karar verme sürecinde yasa ve politikalara uygun olup olmadığı kadar, etik ilke ve normlarla da uyumlu olup olmadığına dikkat etmelidir. Etik prensip oluşturmak, doğru karar ve eylemlerin gerçekleştirilmesini sağlar (Aydın 2012). Yönetimde etik ilkeler konusuna önem verilmeye başlanmış ve etik davranış geliştirme çalışmaları yapılmıştır. Çünkü yasa ve yönetmeliklere göre hareket etmek dürüst ve tarafsız bir yönetim anlayışına sahip olmak için yeterli değildir. Eğitim kurumları yönetim sürecinde çok hassas ve karmaşık durumlar ile karşılaşılabilir, bu durumlarda ahlakı temel alan etik ilkelere ihtiyaç vardır. Okul müdürleri için etik ilkeler (Kıranlı ve İlğan, 2008, Turhan, 2007: 35);

1. Yönetici kurum ve çalışanları hakkında aldığı kararlarda ahlak, doğruluk ve dürüstlük ilkeleri ile hareket eder.
2. Etik olmayan avantajlar sağlamak için mesleki konumunu kullanmaz.
3. Yönetici, eğitim kadrosu, çalışanlar ile ilgili gerçekleri ve kayıtları değiştirmez, hatalı kullanmaz.

4. Yalnızca kabul edilir kurumlardan alınmış akademik derece veya mesleki sertifikaları kabul eder.

5. Kendini geliştirmeye yönelik araştırmalar yapar, mesleki gelişim programlarını önemser, çalışanlarını mesleki gelişime yönlendirir.

6. Öğrenci, öğrenci aileleri ve meslektaşları hakkında hatalı ve zararlı sözler kullanmaktan kaçınır.

7. Örgütteki tüm bireyleri yurttaşlık ve kişisel hakların gerektirdiği gibi korur, destekler ve yasalara uygun davranır.

Etik dışı davranışların sık rastlandığı bir çağda, okul yöneticileri çalışanlar ile ortak bir paydada buluşarak oluşturulan etik kodları kurumdaki herkese eşit uygulamalı, çalışanlar da bu ilkeler doğrultusunda hareket etmelidir (Turhan 2007: 36).

Hızlı bir değişim ve tüketim sürecinde sıklıkla değer bunalımı yaşanan bir ortamda eğitim kurumlarına doğru davranış kalıplarını ve ahlaki değerler sistemini oluşturan etik liderlere büyük görevler düşmektedir. Eğitim kurumları sadece bilgi ve beceri kazandıran binalar değil, toplumsal ahlak bilinci oluşturan yaşam alanlarıdır. Yılmaz (2006), öğretmen görüşlerine göre, okul yöneticilerinin etik liderlik düzeylerini belirlemek için yaptığı doktora tezinde okul yöneticilerinde olması beklenen etik liderlik davranışlarını dört boyutta sınıflandırmıştır. Bunlar:

Davranışsal Etik Becerileri: Bir okul yöneticisi akılcılığı ön planda tutarak kendi kendini değerlendirebilmelidir. İşlerinde ve ilişkilerinde dürüst olmalı, asla yalan söylememeli, her zaman cesaretli davranmalı, gerçekçi davranmalı, bireysel hakları korumaya en üst düzeyde özen göstermeli, içinde bulunduğu toplumun değerlerine saygı göstermelidir.

Etik Karar Verme Becerileri: Eğitim kurumlarında yöneticiler karar verme sürecinde etik yaklaşıma sahip olmalıdır. Okul yöneticisi çalışanlarına saygılı olmalı, kurumunda ortak kararlar alınarak alınan kararlar dürüstlük ilkesiyle uygulanmalıdır. Bilime ve sorgulamaya değer vermeli ekonomik ve politik konularda çıkarları doğrultusunda hareket etmemelidir. Çalışanlarına dini konularda saygılı olmalı

kimsenin üzerinde baskı kurmamalıdır. Yönetim anlayışında ilkeleri olmalı ve çalışanları ile olması gereken sınırları bilmelidir.

İletişimsel Etik Becerileri: Okul yöneticileri adil yönetim anlayışını tüm öğretmenlerle paylaşmalıdır. Etik lider sabırlı, alçakgönüllü, herkese eşit davranan kişidir. Okul yöneticileri hatalarını kabullenebilmeli, kendine ve başkalarına saygılı olmalıdır. Okul yöneticileri ayrıca öğretmenler ile iletişimde yargılayıcı değil, merhametli olmalıdır. Öğretmenleri kişisel özelliklerinden dolayı yargılamamalı yaptığı işler ve gösterdiği çabadan dolayı minnet duygusu beslemelidir.

İklimsel Etik Becerileri: Okul yöneticileri sorumluluk sahibi kişiler olmalı öğretmenlerin de sorumluluklarını bilmesini sağlamalıdır. Yöneticiler, mesleki gelişime önem vermeli, güncel konuları takip etmeli ve kendisini yetiştirmelidir. Aynı zamanda öğretmenlerin kendini geliştirmelerine fırsat tanımalı yaratıcılığı teşvik etmelidir. Okul yöneticisi günümüz sistemine uyum sağlayacak ortak hedefler oluşturmalı, farklı düşüncelere de saygılı olmalıdır (Yılmaz, 2006).

Kısaca eğitim sisteminin düzgün işleyebilmesi için okul müdürlerinden etik ilkeleri olan, eğitimin kalitesini kendi çıkarlarının üzerinde tutan, mesleğini dürüstlük ve adalet temelinde gerçekleştiren, ortak kararlar alırken bu kararları herkese ve eşit uygulayabilen kişiler olması beklenmektedir.

2.2.5. Etik Liderlik Ve Yıldırma Arasındaki İlişki

Yıldırma etik olmayan tutum ve davranışlardır. Etik değerlerin bulunduğu bir örgütte yıldırmanın ortaya çıkması için gereken ortamlar oluşmamaktadır. Etik değerler, çalışanların birbirlerine karşı kıskançlık, sindirme ve yok etme dürtüsünü yok etmekte ilkeli ve sistemli bir çalışma ortamı sağlamaktadır. Çalışanların birbirine saygılı, hoşgörülü, iyi niyetli, yaptığı işe ve kurumun yürekte bağlı bireyler olmasını sağlamaktadır. Etik dışı davranışların sıradanlaştığı etik değerlerin kaybedildiği örgütlerde yıldırma daha kolay oluşmaktadır (Arslan, 2007).

Gündüz ve Yılmaz (2008) öğretmenlerin olumsuz tutum ve davranışlara maruz kalmalarındaki en önemli etkenin yöneticilerin okulda oluşturduğu okul kültürü ve yönetim anlayışları olduğunu belirtmiştir. Araştırmaya göre, öğretmenlerin okulda en çok karşılaştıkları yıldırma yaşantıları şunlardır: “Yaptığı işin hissettirilmeden kontrol

edilmesi, verilen karar ve önerilerin eleştirilerek reddedilmesi, ortak yapılan işlerin olumsuz sonuçlarından yalnızca o kişilerin sorumlu tutulması, yaptığı iş ve işlerin sonuçları ile ilgili sürekli hata bulunması, başkalarının yanında kişiyi aşağılayıcı ve onur kırıcı şekilde konuşulması". Bu davranışların etik olmayan liderlik davranışları arasında olduğu söylenebilir. Etik olmayan liderlik davranışlarının, yıldırma yaşanma olasılığını arttırdığı söylenebilir.

Brown ve Trevino (2006)'ya göre etik liderlik uygulamaları okullarda görülen yıldırma davranışlarının sıklığını azaltmaktadır. Okullardaki etik liderlik davranışları kurumda güven düzeyinin artmasına ve yıldırma davranışlarının azalmasına neden olmaktadır. Cemaloğlu (2007)'na göre çalışanların kurumda yaşadığı sorunlarda en belirleyici etken örgüt yöneticisinin davranışlarıdır. Ayrıca, örgüt yöneticisinin uyguladığı liderlik stili örgütün performansını ve iş görenlerin yenileşmeye ilişkin davranışlarını etkilemektedir. Diğer bir ifadeyle, okullarda öğretmenlerin yaşadığı sorunların en başında okul yöneticisinin etik liderlik algısına sahip olmaması gösterilmektedir.

2.3.İlgili Araştırmalar

Bu bölümde etik liderlik ve yıldırma kavramları ile ilgili yurt içi ve yurt dışında literatürde yer alan çalışmalara yer verilmiştir. Bu çalışmalardan bazıları aşağıda incelenmiştir.

2.3.1.Yurtiçindeki İlgili Araştırmalar

Kurşun (2011), çalışmasında okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarının okulların örgütsel imajına etkisini incelemiştir. Araştırmanın sonucunda, okul yöneticilerinin etik liderlik özelliklerinin okulların kurumsal imajını anlamlı bir şekilde etkilemekte olduğu görülmüştür.

Özdemir (2009), araştırmasında, lise müdürlerinin sosyal adalet ve etik liderlik algularını öğretmen görüşlerine göre incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonuçları, lise müdürlerinin etik karar verebilme ve etik ilkelere uyma boyutunun diğer boyutlara oranla pozitif yönde ve olumlu olduğunu göstermiştir.

Uğurlu (2009), okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının örgütsel adalet ve örgütsel bağlılığa katkısı olup olmadığını öğretmen görüşlerine göre araştırmayı

amaçlamıştır. Araştırma sonucunda örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık algılarının yönetici etik liderlik davranışları ile pozitif yönde etkileşimlerinin olduğu belirtilmiştir. Öğretmenlerin yöneticilerinin etik liderlik davranışlarını algılama düzeyleri de yüksektir.

Tutar (2010), çalışmasında, yöneticilerinin etik sorumluluklarının yerine getirme ve etik liderlik özelliklerine sahip olma düzeylerini araştırmıştır. Yöneticilerin etik sorumluluklarını yerine getirebilme düzeyleri ile etik liderlik davranışları arasındaki ilişki anlamlı bulunmuştur.

Yılmaz (2006), “Okullarda Örgütsel Güven Düzeyinin Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi” başlıklı araştırmasında, etik lider becerileri olan liderlerin, okullarda örgütsel güven düzeyini olumlu etkilediği özellikle etik liderlik davranışları sergileyen liderlerin yeniliğe açıklık boyutunu olumlu ve pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin eğitim seviyesi arttıkça güven düzeyini ve okul yöneticisinin etik liderlik davranışlarını daha yetersiz buldukları belirtilmiştir. Bayan öğretmenlerin erkek meslektaşlarına göre örgütsel güven düzeyini daha yetersiz gördükleri sonucuna ulaşılmıştır.

Dündar ve Şahin (2011)’ in Bolu ilinde özel ve devlet hastanelerindeki sağlık çalışanlarına sağlık sektöründeki etik iklim ve yıldırma (mobbing) davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi için yaptığı araştırmaya 514 sağlık çalışanı katılmıştır. Yapılan araştırmada hastanelerde baskıcı iklimin, olumlu iklim türlerine göre biraz daha baskın olduğu belirlenmiştir İşyerinde yıldırma yaşantılarının etik iklim ile anlamlı ilişkisi bulunmadığı ancak çalışma şartları ve fazla mesainin etik iklimi oldukça etkilediğini tespit etmişlerdir. .

Ertürk (2011: 171) tarafından Türkiye’deki “İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmen ve Yöneticilere Yönelik Duygusal Yıldırma Davranışlarının İncelenmesi” konulu araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin en çok rahatsız olduğu yıldırma davranışları haklarında çıkarılan asılsız söylentiler, dışlanma ve fikirlerinin önemsenmemesi olduğu gözlenmiştir. Gökçe (2005: 4-5) tarafından Türkiye’deki özel ve devlet okullarında öğretmen ve yöneticilere yapılan bir araştırmanın sonuçlarına

göre, öğretmenlerin en çok yaşadığı yıldırma davranışları arasında başarılarının küçümsenmesi ve haksız eleştiri yapılması davranışları vardır. Yöneticilerin uyguladığı yıldırıcı davranışlar cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Kadın öğretmenlerin en çok karşılaştığı yıldırma davranışları kişiler arası iletişim ve mesleklerine olan olumsuz yaklaşımlardır. Erkek katılımcılar ise daha çok kişiliğe hakaret ile şiddet içeren davranışlara maruz kalmışlardır. Ayrıca Yıldırım (2008: 135) tarafından ilköğretim okullarında yapılan araştırmada ise en sık rastlanan yıldırıcı davranışın asılsız söylentiler ve yalancılık olduğunu göstermektedir. Urasoğlu (2007) ortaöğretim kurumlarındaki öğretmenlerin psikolojik şiddet düzeyini belirlemek için yapılan araştırmada ise, öğretmenlerin en çok maruz kaldıkları davranışın “yaşam kalitesine saldırı” olduğu görülmüştür. Cinsiyet ve eğitim seviyesi açısından yapılan incelemelerde erkek öğretmenlerin daha çok yıldırma yaşadıkları, yüksek lisans yapmış öğretmenlerin de yıldırma davranışlarına daha çok maruz kaldığı belirtilmiştir. Aksu ve Balcı (2009: 137) tarafından ilköğretim okullarında yapılan araştırmada öğretmenlerin daha çok yönetici davranışlarından kaynaklanan yıldırma davranışlarına maruz kaldıklarını göstermiştir. Cemaloğlu (2007) okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile yıldırma davranışlarının birbirine etkisini araştırdığı çalışmasında, yaşanan yıldırma davranışlarının engellenebilmesi için öncelikle okul müdürlerinin insan psikolojisine önem veren bir liderlik anlayışına sahip olmaları gerekmektedir.

Yavuz (2007) çalışmasında çalışanların yıldırma algısını nelerin etkilediğini araştırmaktadır. Bu çalışma sonucunda araştırmaya konu olan cinsiyet medeni durum, işi tercih nedenleri, eğitim durumları, yaş, çalışma sürelerine göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Çobanoğlu (2005) kitabında, kurumlarda yıldırmanın nasıl ve neden ortaya çıktığını, bu davranışın süreçlerini konu almıştır. Yıldırıcı davranışlar karşısında nasıl davranılması gerektiğini ve bu konuda nasıl önlem alınabileceğini anlatmıştır. Tutar (2004) da kitabında iş yerinde yaşanan yıldırma psikolojik şiddet adı altında ele almıştır. Tutar, örgütlerde yıldırma davranışının türlerini, hangi kişilik özelliklere sahip kişilerin bu davranışa daha yatkın olabileceğini veya kimlerin yıldırma maruz kaldığını belirtmiştir. Ayrıca bu davranış ile karşı karşıya kalan bir bireyin nasıl başa çıkması gerektiğini de açıklamıştır.

2.3.2.Yurt Dışındaki İlgili Araştırmalar

Treviño, Weaver and Reynolds (2006) araştırmalarında meta analiz yöntemini kullanmışlardır. Bu çalışmada etik davranışlar ile ilgili birçok araştırmacının görüşlerine yer verilmiş ve sonuç olarak etik olmayan, yozlaşmış davranışların örgütlerde başlangıç ve sonuçlarının araştırılması gerektiği, etik olmayan davranışların bireylerde ve örgütlerde açıklanmasının oldukça zor olduğu belirlenmiştir. Ayrıca şirketlerde, endüstrilerde ve hatta ülkelerde yozlaşmış, etik olmayan davranışların normalleştiği ve kurumsal bir kimlik kazanmaya başladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Brown vd. (2005), tarafından yapılan ‘‘ Etik Liderlik Bir Sosyal Öğrenme Bakış Açısı İçin Deneme ve Geliştirme Kurgusu’’ adlı araştırmada, etik liderliğin sosyal öğrenme kuramı ile açıklanması amaçlanmıştır. Bu araştırmanın sonucunda, etik liderliğin; dürüstlük, güvenilirlikle, karşılıklı adaletle, danışmanlıkla ilişkili olduğu görülmüştür. Yine bu araştırmada; etik liderliğin, çalışanların iş doyumuna, kendini örgüte adanmasına, örgüt ile ilgili problemlerini çözmeye etkisi olduğu bulunmuştur.

Moorhouse (2002), tarafından yapılan Batı Tennessee’ de dini örgütlerde, politika, eğitim ve işte etik liderlik karakterini belirleme, bir Delphi araştırması adlı araştırmanın temel amacı, delphi tekniği kullanılarak dört farklı örgüt tipinde etik liderde bulunması gereken etik değerleri belirlemektir. Araştırma sonucunda, kurumlar için beş etik değer ve etik liderlerde bulunması gereken yedi etik beceri tespit edilmiştir. Kurumlar için beş etik özellik şunlardır: Kurumun güvenilir, dürüst, adaletli olması, yüksek ahlaki standartlara bağlı kalması ve en son kurumun yaptığı işlerin amaçlarıyla ilişkili olmasıdır. Etik bir lider olmak için okul yöneticilerinde bulunması gereken yedi etik beceri ise, ahlaki davranışlarıyla örnek olma, güven atmosferi oluşturma, dürüst olma, öğretmenleri karar alma sürecine katma, takım oluşturma, etkili iletişim kurabilme ve vizyon oluşturabilmedir.

Namie (2003) tarafından yapılan araştırma sonuçlarına göre yıldırma; cinsiyet, ırk ve örgütsel rütbenin sınırlarının ötesine geçmektedir. Yıldırma olaylarının %25’inde hedef olan kişilerin grup statülerini koruduklarını ve yıldırılmayı taciz veya ırk ayrımcılığı olarak nitelendirdiklerini keşfetmiştir. Kadınlar ve erkekler saldırgan davranışlar göstermektedir. Fail grubunun %58’ini kadınlar oluştururken %42’sini ise erkekler oluşturmaktadır. Eğer hedef bir kadın ise %63 olasılıkla yine bir kadın

tarafından, eğer hedef erkek ise %62 olasılıkla bir erkek tarafından yıldırımaya uğruyor (Namie, 2003: 2).

Einarsen ve Skogstad (1996), saldırganın kişilik özelliklerinin yıldırımaya neden olduğunu, yaşlı çalışanların gençlerden daha fazla yıldırma mağduru oldukları belirtmişlerdir. Zapf (1999) araştırmasında iki grup arasında inceleme yapmıştır. Bu grupları iki kritere göre belirlemiştir. Birinci grup haftada bir kere altı ay boyunca yıldırımaya maruz kalan ve soru yönergelerinde yıldırma mağduru olduğunu kabul eden gruptur ve 143 kişiden oluşmaktadır. Diğer grup 81 kişiden oluşmakta ve yıldırma mağduru olmadığını düşünen kişilerden oluşmaktadır. Grubu oluşturan kişilerin %57 si kadın, yaş ortalaması 42, %30 u ise üniversite mezunudur. Bu çalışmada yıldırmanın sebepleri arasında kıskançlık ve başkasının başarısını engelleme isteği olduğunu, yıldırımaya maruz kalan kişilerde ise kaygı, depresyon, stres ve psikosomatik rahatsızlıklar olduğu görülmüştür.

Leymann (1993) ve Einarsen (1999) bir örgütte yöneticinin liderlik vasıfları yoksa o örgütte yıldırma yaşanmasının yüksek ihtimal olduğunu belirtmektedir. Örgütlerde yöneticiler Otoriter yöneticilik ilkeleri ile hareket ettiğinde, örgüt yöneticilerinin iş görenlere daha fazla yıldırma yaptıkları ya da iş görenlerin yaşadıkları yıldırmaı çözmedikleri saptanmıştır.

Lewis (2011) iş yerinde yıldırma; kolej ve üniversite hocaları arasındaki utanma etkisi araştırmasında 15 katılımcı ile mülakat tekniğinde bir çalışma yapmıştır. 15 katılımcının 13' ü bayan 2'si erkek, yaş ortalaması 44 ve çalıştıkları yerde ortalama 16 yıldır çalışmaktadırlar. Makale sonucunda çalışanların örgütlerde yıldırımaya uğradıklarını kabullenmedikleri, problemlerini yönetime yansıtmak veya profesyonel yardım almak yerine iş arkadaşları ile paylaştıkları sonucuna ulaşmıştır.

Wet (2010) müdürlerin liderlik davranışlarının öğretmenler üzerindeki yıldırımaya etkisi ve yıldırmanın kurbanların özel ve iş yaşamlarına etkisi konulu araştırmasında 144 katılımcı ile çalışmıştır. Araştırma sonucunda müdürlerin liderlik davranışlarının yıldırımaya etkisi olduğu, kurbanların, hedeflerini ve hayallerini olumsuz yönde etkilediği, ağır depresyon yaşadıkları ve iş yaşamlarında isteksizlik yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır

3.BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli, veri toplama araçları, araştırma kapsamına alınacak katılımcılarla ilgili bilgiler ve özellikleri, verilerin çözümlenmesinde kullanılacak istatistiksel teknikler hakkında bilgi verilecektir.

3.1.Araştırmanın Modeli

Araştırmada tarama modeli kullanılacaktır. Tarama modelleri, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacı ile evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir (Karasar, 2008: 79).

3.2. Evren ve Örneklem

Çalışmanın ana kütlelerini Adana Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı resmi ilkokullardaki sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Ancak ana kütlelerin tamamına ulaşmanın zaman ve maliyet kısıtları nedeniyle bir çalışma evreni belirlenmiştir. Çalışma evrenini Adana ili Milli Eğitim Müdürlüğü Çukurova ilçesine bağlı olarak çalışan resmi ilkokullardaki sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Bu evreni Çukurova İlçesi'nde 27 okuldaki 698 öğretmen oluşturmaktadır. Bu evren içerisinde 12 öğretmenden daha az olan küçük ölçekli okullar ve 48 öğretmenden fazla olan okullar elenmiştir. Bunun nedeni çok az öğretmeni olan ve çok büyük okullar okul kültürü değişkenleri açısından farklı kıstaslara sahiptir. Çok az öğretmeni olan okullarda çoğunlukla öğretmenler aynı zamanda müdür yetkili görevindedir. Çok fazla öğretmeni olan okullarda da öğretmen ve müdür iletişimi çok azdır. Bu sebepten öğretmen sayıları 12 ve 48 arasında değişen 18 okuldaki 584 sınıf öğretmeni bizim çalışmamızın katılımcıları olmuşlardır.Çalışmada örneklem seçilmemiştir. Evrene ulaşılmaya çalışılmıştır. Aşağıdaki tabloda uygulama yapılan ilkokullar ve öğretmen sayıları verilmiştir.

Tablo 1. *Uygulama Yapılan Okullar, Öğretmen Sayıları Ve Toplanan Veriler*

Okul Adı	Toplanan Veri	Öğretmen Sayısı
1. Adana Tabipler Odası İlkokulu	24	38
2. Alparslan İlkokulu	20	34
3. Atilla İlkokulu	15	41
4. Ayşe Atıl İlkokulu	13	41
5. Edebali İlkokulu	17	39
6. Emine Nabi Menemencioğlu İlkokulu	18	27
7. Emine Sapmaz İlkokulu	26	40
8. Ertuğrul Gazi İlkokulu	16	37
9. Gönül Ferhat Baykara İlkokulu	19	47
10. Hacı Nazım Turgut İlkokulu	10	22
11. Hacı Ahmet Yesevi İlkokulu	19	30
12. Kenan Çetinel İlkokulu	12	20
13. Kurttepe İMKB İlkokulu	11	29
14. Mehmet Bedia Kirpi İlkokulu	15	25
15. Necip Fazıl Kısakürek İlkokulu	24	28
16. Nigahi Soykan İlkokulu	30	43
17. Sabancı İlkokulu	20	20
18. Yunus Emre İlkokulu	24	41
Toplam	333	584

3.3. Verilerin Toplanması

Veriler birincil dereceden veri toplama yöntemlerinden olan ölçek yöntemiyle toplanmıştır. Ölçek formları üç kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımdaki sorular, katılımcıların demografik özelliklerine ilişkindir. Katılımcılara (a) cinsiyet, (b) mesleki kıdem, (c) eğitim düzeyi, (d) yaş, (e) okulda çalışma süresi ve (f) medenidurumbideğişkenlerinyeraldığıkişiselbilgiformuuygulanmıştır.

İkinci kısımda ise öğretmenlerin yöneticilerinin etik liderlik davranış düzeylerini belirleyen *Etik Liderlik Ölçeği (ELÖ)* kullanılmıştır. Bu ölçek 5'li likert tipinde ve 44 maddeden oluşmaktadır (Yılmaz 2005). Dört boyuttan oluşan ölçeğin hesaplanan güvenilirlik katsayıları; iletişimsel etik 0.95; iklimsel etik 0.92; karar vermede etik 0.94 ve davranışsal etik alt boyutu ise 0.90 olarak bulmuştur. Ölçeğin toplam güvenilirlik katsayısı 0.97 bulunmuştur (Yılmaz, 2005:3). Etik liderlik Ölçeği'nin alt boyutlarının maddeleri aşağıda verilmiştir.

1. İletişimsel Etik: 6, 7, 9, 13, 17, 19, 21, 22, 23, 27, 39, 40, 41, 42, 43. maddeler

2.İklimsel Etik:1, 2, 3, 4, 8, 10, 12, 18, 20, 33, 36. maddeler

3. Davranışsal Etik: 5 14, 15, 16, 24, 25, 26, 28, 29. maddeler

4. Karar Vermede Etik: 11, 30, 31, 32, 34, 35, 37, 38, 44. maddeler

Etik Liderlik Ölçeğinde iletişimsel etik boyutu15 maddeden, İklimsel Etik boyutu 11 maddeden, Davranışsal Etik 9 maddeden, Karar Vermede Etik boyutu ise 9 maddeden toplam 44 maddeden oluşmaktadır. Ters madde bulunmamaktadır. Aşağıda etik liderlik ölçeğinin güvenilirlik katsayıları ve bu çalışmada uyguladığımız ölçeğin bulunan güvenilirlik katsayısı verilmiştir.

Tablo 2.*Etik Liderlik Ölçeği Güvenirlik Analizi*

Alt boyutlar	(α)	Uygulanan ölçek (α)
İletişimsel etik	0.95	0.97
İklimsel etik	0.92	0.95
Karar vermede etik	0.94	0.96
Davranışsal etik	0.90	0.96

Üçüncü kısımda ise öğretmenlerin yıldırma davranışları ile ne kadar sıklıkla karşılaştıklarını ölçmek amaçlanmıştır. Bu davranışların sıklığı *Olumsuz Davranış Ölçeği* (ODÖ) kullanılarak ölçülmüştür (Einarsen ve Raknes, 1997). Olumsuz Davranış Ölçeği (ODÖ) 5’li likert tipinde hazırlanmıştır. Yıldırma davranışlarının sıklığı her gün (5),haftada bir (4), ayda bir (3), ara sıra (2), hiç (1) seçenekleri ile ve yıldırma terimini kullanmadan hazırlanmış 21 madde ile ölçülmektedir. Olumsuz Davranış Ölçeğinin içerisinde yıldırma teriminin geçmemesinin nedeni anketi uygulayan kişinin kendisini yargılanmış hissetmemesi ve sorulara daha dürüst yanıt verebilmesini sağlamaktır. Olumsuz Davranış Ölçeği (ODÖ), Cemaloğlu (2007), tarafından Türkçeye çevrilmiştir.Araştırma sonucunda faktör analizi toplam varyansı 0.71 bulunmuştur. Bu çalışmada 2 boyut bulunmaktadır. Bu boyutların birincisi sosyal ilişkiler boyutu (15 madde), ikincisi görev boyutu (6 madde) dur. Bu Maddelerin Cronbach Alpha katsayısı 0.94 tür.(Cemaloğlu, 2007).Bu ölçekte boyutların maddeleri aşağıda açıklanmıştır:

1. Görev Boyutu: 1, 2, 3, 4, 5,6. maddelerdir

2. Sosyal İlişkiler Boyutu: 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21. maddelerdir.

Bu maddelerin dışında genel olarak yıldırma davranışına maruz kalıp kalınmadığını ölçen 22. Madde bulunmaktadır. Bu maddede yıldırma iş yeri zorbalığı terimleri ile belirtilmiş, ne kadar sıklıkla iş yerinde zorbalığa maruz kalıp kalmadığı sorulmuştur. Olumsuz davranış ölçeğinde (ODÖ) ters madde bulunmamaktadır. Aşağıda etik liderlik ölçeğinin güvenilirlik katsayıları ve bu çalışmada uyguladığımız ölçeğin bulunan güvenilirlik katsayısı verilmiştir.

Tablo 3. *Olumsuz Davranış Ölçeği Güvenirlik Analizi*

Alt boyutlar	(α)	Uygulanan ölçek (α)
Görev boyutu	0.91	0.79
Sosyal ilişkiler boyutu	0.97	0.93

Verilerin analizleri boyutlar bazında incelenmiştir. Çalışmada kullanılan 2 ölçeğin puan aralıkları aşağıdaki gibidir.

Tablo 4. *Araştırmada Kullanılan Ölçek Puanları*

Puan aralıkları	Etik liderlik	ODÖ
1.00 -1.80	Kesinlikle katılmıyorum	Hiç
1.81 -2.60	Katılmıyorum	Ara-sıra
2.61 -3.40	Fikrim yok	Ayda bir
3.41 -4.20	Katılıyorum	Haftada bir
4.21 -5.00	Kesinlikle katılıyorum	Her gün

3.4.Verilerin Analizi

Araştırmada katılımcılara uygulamak için belirlenen ölçeklerde öncelikle gerekli izinler alınmıştır. Etik konusunun incelendiği bu çalışmada izin ve onayların gerekli yerlerden alınmasına özen gösterilmiştir. İl Milli Eğitim Müdürlüğünden, Etik Liderlik Ölçeği'ni geliştiren (Yılmaz, 2005)'dan ve Olumsuz Davranış Ölçeği'ni geliştiren (Cemaloğlu, 2007)'dan onay alınarak uygulamalar yapılmıştır.

Uygulamalar sırasında okullardan öncelikle okul müdürleri ile görüşülerek Adana İl Milli Eğitim Müdürlüğü ilgili yazısı belirtilerek uygulama izni istenmiştir. Öğretmenlerin derslerini engellemeyecek şekilde teneffüslerde, öğretmenler odasında gönüllü olan öğretmenlere ölçekleri doldurmaları rica edilmiştir. Bu esnada ölçek ile ilgili gerekli açıklamalar katılımcılara yapılmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçekler geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş ölçeklerdir. Yine de kullanılan 2 ölçek içinde ayrı ayrı geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır (Tablo 2,3). Verilerin çözümlenmesi paket programında yapılmıştır. Toplanan veriler programa eklendikten sonra istatistikî (Frekans,yüzde,aritmetik ortalama, standart sapma) yorumları incelenmiştir. Çalışmada normallik değerleri Kolmogorov Smirnov ve Shapiro-Wilks testi ile ölçülmüş fakat normallik değeri sig.(P):0.00 değerlerinde bulunmuş P:0.05 değerinden küçük olduğu için uygun olmadığı anlaşılmıştır. Bu nedenle non- parametrik hipotezler kullanılmıştır. Özellikle yıldırma davranışlarının incelendiği çalışmalarda sorular katılımcılar için kabul edilmesi zor maddeler içermektedir. Bu durum verilerin normal dağılım göstermemesinin bir nedeni olabilmektedir. İncelemeler doğrultusunda yıldırma davranışlarının ölçüldüğü başka çalışmalarda da non-parametrik testlerden faydalandığı gözlenmiştir (Karakoç, 2016; Türk, 2013).

Bu çalışmada ölçek ve boyutları iki alt gruptan oluşanlar için Mann-Whitney U Testi, ikiden fazla alt grubu olanlar için de Kruskal Wallis Testi, yapılmıştır. Araştırmada iki sürekli değişken olan etik liderlik boyutları ile olumsuz davranış boyutları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı test edilmek için Spearman's Rank Order Korelasyonu (Spearman Brown Sıra Farkları korelasyonu) kullanılmıştır. Sonuçların yorumlanmasında 0.05 anlamlılık düzeyi dikkate alınmıştır.

4. BÖLÜM

BULGULAR, YORUM ve TARTIŞMA

Bu bölümde araştırmaya katılan öğretmenlerden veri toplama araçlarıyla elde edilen verilerin analizi sonucunda ulaşılan bulgular, araştırmanın amacına ve alt amaçlarına uygun bir şekilde tablolastırılarak verilmiş ve betimlenerek yorumlanmıştır. Etik liderlik algısı iletişimsel etik, iklimsel etik, davranışsal etik ve karar vermede etik alt boyutlarının temelinde araştırılmış yıldırma davranışları da görev ve sosyal ilişkiler alt boyutları temelinde analiz edilerek incelenmiştir.

4.1. Katılımcıların Kişisel Bilgileri

Bu bölümde öğretmenlere uygulanan kişisel bilgiler formu analiz edilmiş ve yorumlanmıştır. Ölçeği yanıtlayan sınıf öğretmenlerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, mesleki kıdem ve çalışma süresi tabloda yer almaktadır.

Tablo 5: Katılımcı Kişisel Bilgiler Tablosu

Kişisel bilgiler	Kategori	F	(%)
Cinsiyet	Kadın	190	57.1
	Erkek	143	42.9
Yaş	25-30	10	3.0
	30-35	28	8.4
	35-40	32	9.6
	40-45	57	17.1
	45-50	64	19.2
	51 ve üzeri	142	42.6
Medeni Durum	Evli	287	86.2
	Bekar	46	13.8
Eğitim Düzeyi	Önlisans	87	26.1
	Lisans	229	68.8
	Yüksek Lisans	17	5.1
Mesleki Kıdem	1-5	3	0.9
	6-10	16	4.8
	11-15	44	13.2
	16-20	45	13.5
	21-25	65	19.5
	26 ve üzeri	160	48.0
Çalışma Süresi	0-5	127	38.1
	5-10	119	35.7
	10-15	55	16.5
	15 yıl ve üzeri	32	9.6
Toplam		333	%100

Örnekleme grubunun kişisel bilgilerinden oluşan tablo incelendiğinde cinsiyete göre kadın ve erkek katılımcı sayıları birbirine yakın olduğu görülmektedir. Yaş değişkenini incelediğimizde ise çoğunluğun emekliliği yakın 51 yaş ve üzeri olduğu görülmüştür. Medeni durumda ise büyük bir çoğunluk evli öğretmenlerden oluşmaktadır. Tabloda öğretmenlerin yarısına yakını, 26 yıldan fazla mesleki kıdeme sahiptir. Bu değişkenler içerisinde 51 yaşın üzerinde, evli ve 26 yıldan fazla süredir çalışan öğretmenlerin çoğunluk olmasının nedeni araştırmanın yapıldığı Adana ili Çukurova ilçesinin tercih edilen merkezi bir konumda olmasıdır. Bu nedenle sınıf öğretmenleri ancak belirli bir puan birikimi yaptıktan sonra ve bazen de eş durumu sebebiyle merkez bir okula gelebilmektedir. Katılımcıların eğitim düzeyi incelendiğinde büyük bir çoğunluğun lisans mezunu olduğu yaklaşık % 26 öğretmenin ise önlisans mezunu olduğu görülmüştür. Bunun sebebi ise Milli Eğitim Bakanlığı 1989 yılından sonra 4 yıllık öğretmenlik fakültelerini açmıştır. Ön lisans mezunu olanlar genellikle yüksek okul mezunu öğretmenlerdir. Okullardaki çalışma süresinde ise değişkenlik gözlenmektedir.

4.2. Etik Liderlik Alt Boyutlarına Göre Öğretmen Görüşleri

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerin iletişimsel etik, iklimsel etik davranışsal etik ve karar vermede etik alt boyutlarına göre standart sapma ve aritmetik ortalama değerleri verilmiştir. Bu çalışmada toplam 333 ölçek toplanmış ve ölçek madde değerleri 1 ve 5 aralığındadır.

Tablo.6. *Etik Liderlik Alt Boyutlarına Göre Öğretmen Görüşleri*

Alt Boyutlar	X	Ss
İletişimsel Etik	3.76	0.96
İklimsel Etik	3.75	0.96
Davranışsal Etik	3.83	0.95
Karar Vermede Etik	3.88	0.91
Genel olarak etik liderlik algısı	3.81	

Etik liderlik algılarını belirlemek için ortalama ve standart sapma verileri kullanılmıştır. İncelediğimiz alt boyutlara göre katılımcılar liderlerini genel olarak etik

kuralları ve ilkeleri olan etik bir lider olarak görmektedir. Ortalama veriler (3.81 +0.91) bize öğretmenlerin “ katılıyorum” düzeyine yakın olduğunu göstermiştir. Öğretmenler bütün boyutlarda da en çok “ katılıyorum” (yüksek düzeyde) etik liderlik algısına sahiptir.

4.2.1. Etik Liderliğin İletişimsel Etik Alt Boyutu Öğretmen Görüşleri

Bu bölümde etik liderlik ölçeğinde iletişimsel etik alt boyutunda ortaya çıkan veri analizlerinin frekans ve ortalamaları üzerinden yorumlar yer almaktadır.

Tablo.7. Etik Liderliğin İletişimsel Etik Alt Boyutu Öğretmen Görüşler

Maddeler	*KK-		*K-		*FY		*K+		*KK+	*X	*Ss
	f	%	f	%	f	%	f	%			
Md.6. Hatalarımı kabul eder	288.4		3911.7		47 14.1		146 43.8		7321.9	3.59	1.19
Md.7. Bencil davranışlar	19 5.7		4312.9		3811.4		152 45.6		81 24.3	3.69	1.14
Md.9.Öğretmenlere adaletli davranır.	216.3		76 22.8		278.1		134 40.2		75 22.5	3.49	1.24
Md.13.Tartışmalara yapıcı ve anlayışlı ka..	22 6.6		4714.1		247.2		159 47.7		8124.3	3.69	1.17
Md. 17. Sabırlıdır	216.3		36 10.8		4112.3		157 47.1		78 23.4	3.70	1.12
Md.19. Alçak gönüllüdür	206.0		26 7.8		3410.2		165 49.5		88 26.4	3.82	1.09
md.21.İnsanlara eşit davranır	17 5.1		5416.2		35 10.5		14944.7		78 23.4	3.65	1.15
Md.22. Tüm öğretmenlere sevgiyle davranır.	16 4.8		4814.4		206.0		174 52.3		75 22.5	3.73	1.10
Md.23.Öğretmenlere şefkatle yaklaşır.	133.9		5717.1		206.0		16950.8		7422.2	3.70	1.11
Md.27. Etrafındaki insanlara saygılıdır.	154.5		278.1		216.3		17051.1		100 30.0	3.93	1.04
Md.39. Öğretmenler arasında arabozucu...	133.9		257.5		206.0		16649.8		109 32.7	4.00	1.02
Md.40.Merhametlidir.	15 4.5		16 4.8		34 10.2		170 51.1		9829.4	3.96	0.99
Md.41.Öğretmenlere içten davranır	15 4.5		38 11.4		339.9		154 46.2		93 27.9	3.81	1.10
Md. 42. Öğretmenleri kişisel özelliklerinden dolayı yargılamaz	12 3.6		34 10.2		25 7.5		16850.5		94 28.2	3.89	1.04
Md.43.Yapılan hizmetlerden minnet duygusu besler.	13 3.9		41 12.3		42 12.6		15345.9		8425.2	3.76	1.08

Veriler incelendiğinde en yüksek ortalama değeri (AO=4.000) “Öğretmenler arasında arabozucu değildir.” ve (AO=3.9106) “merhametlidir” maddesi almaktadır. Katılıyorum düzeyinde bu maddeler puanlandırılmıştır. Analizler gösteriyor ki

öğretmenler okul müdürlerinin arabozucu olmayan, merhametli kişiler olduklarını düşünüyorlar.

Sonuçlar incelendiğinde müdürlerin adalet anlayışında daha düşük katılım sağlanmıştır. En düşük değer (AO=3.49) “öğretmenlere adaletli davranır” maddesindedir. Öğretmenler okullarda yöneticilerin davranışlarını kısmen adaletli bulmamakta ve yönetim uygulamalarının herkese eşit davranmadığını düşünmektedirler. Bunun nedeni müdürlerin kendisine yakın bulduğu bazı öğretmenlere ayrıcalıklar tanınması olabilir.

Bu sonuçlara göre öğretmenler etik liderliğin iletişimsel etik alt boyutuna göre, müdürlerinin iletişim kurma becerisini yüksek bulmuşlardır. Etik liderlik algıları yüksek ve katılıyorum düzeyinde çıkmıştır. Çalışmamıza katılım sağlayan öğretmenler okul müdürlerinin iletişim kurarken etik davranmaya özen gösterdiğini ve okulun iletişim ağını etik ilkelere dikkat ederek kurduklarını düşünmektedir. Etik iletişim davranışlarında, öğretmenler arasında arabozucu olmadıklarını, öğretmene saygı gösterdikleri ve insanları kişisel özellikleri ile yargılamayan yöneticiler oldukları görülmüştür. Ancak adalet etinin temel yapısında vardır ve etik liderde olması gerekir. Bu araştırmada okul yöneticilerinin öğretmenler arasında arabozucu olmadığı, merhametli olduğu ve etrafındaki insanlara saygı gösterdiği görüşüne katılım yüksektir fakat öğretmenlerin, insanlara eşit ve adaletli davranmaları ve hatalarını kabul etmeleri gibi ifadeler daha az katıldıkları ortaya çıkmıştır.

Kılınç'ın (2010), çalışması incelendiğinde, öğretmenlerin en yüksek değeri “Öğretmenler arasında arabozucudeğildir.” maddesine verdikleri görülmektedir. Bu sonuç bizim araştırmamızla benzerlik taşımaktadır. Gültekin (2008) yaptığı bir araştırmada, okulyöneticilerinin etik liderliğin iletişimsel etik boyutunda yeterli davranışlar sergilediğini ortaya koymuştur. Bu sonuç da bu araştırma ile kısmen benzerlik göstermektedir.

4.2.2.Etik Liderliğin İklimsel Etik Alt Boyutu Öğretmen Görüşleri

Bu bölümde öğretmenlerin etik liderlik algıları iklimsel etik alt boyutuna göre incelenmiştir. Bu analizler frekans ve ortalamaları üzerinden yorumlanmış ve betimlenmiştir

Tablo.8.Etik Liderliğin İklimsel Etik Alt Boyutu Öğretmen Görüşleri

Maddeler	KK-		K-		FY		KK+		K+		X	Ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Md1.Öğretmenleri teşvik eder.	309.0	6218.6	82.4	14543.5	8826.4	3.59	1.29					
Md2.Kendi düşüncelerini.sevgiyle yaymaya çalışır	278.1	3610.8	236.9	17251.7	7522.5	3.69	1.16					
md.3.Geleceğe dönük somut hedefler koyar	247.2	319.3	154.5	17251.7	9127.3	3.82	1.14					
md.4.Kendi işlerini sorumluluk duygusu içerisinde yapar	185.4	185.4	175.1	17652.9	10431.2	3.99	1.03					
md .8. Öğretmenlerin yaratıcılığının	154.5	4714.1	257.5	15646.8	9027.0	3.77	1.12					
md .10.Öğrenme konusunda isteklidir	154.5	298.7	339.9	16649.8	9027.0	3.86	1.05					
Md. 12. Öğretmenlerin farklı düşünebileceğini kabul eder.	236.9	4413.2	226.6	16248.6	8224.6	3.70	1.17					
md.18. Öğretmenlerini ödüllendirir.	195.7	5115.3	5516.5	13440.2	7422.2	3.57	1.15					
md.20. Okulun kurallarını doğru bir şekilde oluşturur	103.0	3510.5	195.7	17552.6	9428.2	3.92	1.01					
md. 33. Tartışmalar için özgür ortamlar yaratır.	216.3	4914.7	319.3	15446.2	7823.4	3.65	1.17					
md.36. Mesleki etkinliğiniarttırmaya ...	103.0	3911.7	267.8	15747.1	10130.3	3.90	1.05					

Araştırmaya katılan öğretmenler okul yöneticilerinin iletişimsel etik boyutuna yüksek düzeyde puan vermişleridir. Etik liderlik ölçeğinin iklimsel etik alt boyutunda yapılan incelemelerde “kendi işlerini sorumluluk duygusu ile yapar” maddesi en yüksek puanı almıştır. Öğretmenler liderlerini sorumluluk duygusu gelişmiş olarak tanımlamaktadır. Fakat katılımcılar “öğretmeni teşvik eder” ve “öğretmeni ödüllendirir” maddelerinde en düşük katılımı göstermişlerdir. Bu sonuçlara göre öğretmenler müdürleri kendi işlerini sorumluluk duygusu ile yapma ve mesleki etkinliğini arttırmaya yönelik çaba içinde olma konusunda başarılı bulurken öğretmenleri ödüllendirme ve teşvik etme konularında daha az başarılı bulmaktadır. Bu

maddeler doğrultusunda müdürler. Kendi gelişim ve ilerlemeleri için çaba gösterirken öğretmenlerin başarı ve çabalarını görme konusunda ihmalkâr davranmaktadırlar.

4.2.3.Etik Liderliğin Davranışsal Etik Alt Boyutu Öğretmen Görüşleri

Bu bölümde öğretmenlerin etik liderlik algılarının davranışsal etik alt boyutu çerçevesinde analiz edilmiştir. Bu analizler frekans ve ortalamaları üzerinden yorumlanmış ve betimlenmiştir

Tablo.9.*Etik Liderliğin Davranışsal Etik Alt Boyutu Öğretmen Görüşleri*

Maddeler	KK-		K-		FY		KK+		K+		X	Ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
md.5.Kendi kendini değerlendirebilir.	25	7.5	33	9.9	35	10.5	153	45.9	87	26.1	3.73	1.17
md.14Doğru sözlüdür.	17	5.1	33	9.9	35	10.5	156	46.8	92	27.6	3.81	1.09
md.15.Dürüst davranır.	18	5.4	36	10.8	36	10.8	152	45.6	91	27.3	3.78	1.12
Md 16. Olaylar karşısında cesaretli davranır.	23	6.9	36	10.8	40	12.0	143	42.9	91	27.3	3.72	1.17
md.24.Tüm koşullarda gerçeği söyler.	14	4.2	40	12.0	50	15.0	147	44.1	82	24.6	3.72	1.08
md.25.İfadeleri gerçeğe yakındır.	10	3.0	35	10.5	25	7.5	177	53.2	86	25.8	3.88	1.00
md.26.Faaliyetleri gerçeklik ilkesine göre yapar.	12	3.6	31	9.3	19	5.7	177	53.2	94	28.2	3.93	1.01
md.28Bireysel hakları korur.	16	4.8	29	8.7	30	9.0	165	49.5	93	27.9	3.87	1.06
Md 29. İçinde bulunduğu toplumun değerlerine saygı gösterir.	11	3.3	19	5.7	20	6.0	183	55.0	100	30	4.02	0.94

Bu tabloda sınıf öğretmenlerinin okullardaki yöneticilerini etik liderliğin bir alt boyutu olan davranışsal etik boyutuna ilişkin görüşleri belirtilmiştir. Sonuçlara bakıldığında en yüksek (AO=4.02) katılım “İçinde bulunduğu toplumun değerlerine saygı gösterir” maddesinde görülmüştür. “Tüm koşullarda gerçeği söyler maddesi” ise (AO=3.72) yine katılıyorum düzeyinde ama daha düşük katılım sağlanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul müdürlerini toplumsal değerlere saygı göstermede başarılı bulmaktadır. Fakat öğretmenler yöneticilerin “her koşulda gerçeği söyleme” ve “cesaretli olma” konularında yeterince başarılı olduklarını düşünmemektedirler.

Karagöz (2008) etik liderlik rollerini incelediği araştırmasında öğretmenlerin, yöneticilerin etik davranış gösterme düzeylerini yeterli bulmuştur. Bu çalışmada ise yüksek seviyede olduğu görülmüştür. Kısmen benzerlik göstermektedir.

4.2.4.Etik Liderliğin Karar Vermede Etik Alt Boyutu Öğretmen Görüşleri

Bu bölümde etik liderliğin bir alt boyutu olan karar vermede etik maddelerinin öğretmenlerin ölçeklere verdiği cevaplar doğrultusunda yorumları yer almaktadır

Tablo.10. Etik Liderliğin Karar Vermede Etik Alt Boyutu Öğretmen Görüşleri

Maddeler	KK-		K-		FY		KK+		K+		X	Ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
md.11 Çözümler üretmede sistemli yaklaşır.	20	0.6	30	0.9	32	9.6	164	49.2	87	26.1	3.80	1.10
md.30.Politik konularda kazanç sağlamaya yönelik çalışmalarda bulunmaz.	17	5.1	39	11.7	41	12.3	141	42.3	95	28.5	3.77	1.13
md.31.Dini konularda fayda amaçlı faaliyetlerde bulunmaz	18	5.4	32	9.6	41	12.3	139	41.7	103	30.9	3.83	1.13
md.32.Ekonomik alanda kişisel kazanç sağlayıcı faaliyetlerde bulunmaz.	14	4.3	36	10.8	40	12.0	142	42.6	101	30.3	3.83	1.13
md.34.Mesleki sorumluluklarını dürüstlük duygusu içerisinde yapar	16	4.8	30	0.9	25	7.5	169	50.8	93	27.9	3.87	1.06
Md 35.Okulda ortak alınan kararları etkili biçimde uygular.	9	2.7	41	12.3	17	5.1	168	50.5	98	29.4	3.91	1.03
md.37.Okulda yapılan işlerde ölçüyü belirler.	8	2.4	33	9.9	20	6.0	177	53.2	95	28.5	3.95	0.97
Md38.Kötü sayılabilecek alışkanlıklara sahip değildir	6	1.8	22	6.6	34	10.2	166	49.5	105	31.5	4.02	0.91
md.44.Davranışlarının sınırlarını bilir.	9	2.7	32	9.6	27	8.1	169	50.5	96	28.8	3.93	0.99

Tablo incelendiğinde katılımcıların yöneticilerinin etik karar verme sürecindeki görüşleri belirtilmiştir. Dağılıma bakıldığında öğretmenlerin en yüksek değer olarak (AO=4.02) “Kötü sayılabilecek alışkanlıklara sahip değildir” maddesine, en düşük değeri ise “Politik konularda kazanç sağlamaya yönelik çalışmalarda bulunmaz” ($x = 3.77$) maddesine, verdikleri görülmektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda öğretmenler, yöneticilerini kötü alışkanlıklardan uzak durmayı başarabilen kişiler olarak görmektedir.

Fakat politik konularda kazanç sağlamaya yönelik duruşunu yeterince başarılı bulmamaktadırlar.

Kılınç (2010), araştırmasında öğretmenler tarafından müdürlerin başarı ödüllendirmede yeterince adil olmadıklarını düşünmektedirler. Bu çalışma ile kısmen benzerlik taşıdığı söylenebilir. Erdoğan(2007) çalışmasında karar vermede etik alt boyutu ile ilgili olarak müdürlerin, kurum kaynaklarını kişisel çıkarları için kullanmadığını, yönetici kimliğini kullanarak ekonomik kazanç sağlamaya yönelik davranışlarda bulunmadığını belirtmiştir. Bu sonuçlar bu çalışma ile benzer bulgular içermektedir.

Standart sapma değerlerine bakıldığında, en homojen dağılımın “Davranışlarının sınırlarını bilir” (s=0.99) maddesinde, en heterojen dağılımın ise “Politik konularda kazanç sağlamaya yönelik çalışmalarda bulunmaz” maddesinde (s= 1.135) olduğu görülmüştür.

4.3. Demografik Değişkenler İle Öğretmenlerin Etik Liderlik Algıları

Arasındaki İlişki

Bu bölümde etik liderlik alt boyutları iletişimsel liderlik, iklimsel liderlik, davranışsal etik, karar vermede etik ile cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, mesleki kıdem ve okulda çalışma süresi değişkenleri, karşılaştırmaları, analiz ve betimlemeleri yer almaktadır.

4.3.1. Etik Liderlik İle Cinsiyet Arasındaki İlişki Düzeyi

Aşağıdaki tabloda etik liderlik alt boyutları ile cinsiyet değişkeni arasındaki anlamlı farklılık olup olmadığı araştırılmıştır.

Tablo 11. Etik Liderlik İle Cinsiyet Arasındaki İlişki Düzeyi

Değişken	Cinsiyet	N	Mean Rank	Asymp.sig. (2- tailed)
İletişimsel etik	Kadın	190	167	0.99
	Erkek	143	166	
İklimsel etik	Kadın	190	167	0.90
	Erkek	143	166	
Davranışsal etik	Kadın	190	167	0.83

	Erkek	143	165	
Karar Vermede Etik	Kadın	190	167	0.82
	Erkek	143	165	

Tablodaki Mann Whitney U analizlerinin sonuçlarına baktığımızda cinsiyet ile etik liderlik davranışları algı düzeyi arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Anlamlı kabul edilmesi için olasılık değeri (p) 0.05 küçük veya eşit olması gereklidir (Kalaycı, 2010: 99). Değerler daha büyük çıkmıştır. Bu sonuçlar doğrultusunda etik liderlik davranışları cinsiyet değişkeninde bir fark göstermemektedir.

İlgili literatür incelendiğinde, Gültekin'de (2008) çalışmasında etik liderlik davranışlarının cinsiyet ile anlamlı farklılık göstermediğini belirtmiştir (Yılmaz, 2005), etik liderlik davranış düzeylerini belirleyen ölçeği geliştirdiği çalışmasında da yine cinsiyet ile etik liderlik alt boyutları karşılaştırmasında anlamlı bir fark görülmediğini analiz etmiştir. Bu çalışmayla benzer sonuçlar elde edilmiştir. Acar (2011) ise doktora tezinde etik liderlik davranışlarının cinsiyet üzerinde anlamlı bir ilişkisi olduğu ve kadın öğretmenlerin lehine, anlamlı farklılık tespit etmiştir. Bu araştırma ile benzerlik taşımamaktadır.

4.3.2. Etik Liderlik İle Yaş Arasındaki İlişki Düzeyi

Bu bölümde Kruskal Wallis test yöntemi kullanılmış ve etik liderlik ile yaş değişkeni arasında anlamlı farklılık olup olmadığı incelenmiştir.

Tablo 12. *Etik Liderlik İle Yaş Arasındaki İlişki Düzeyi*

Değişken	Yaş	N	MeanRank	Asymp.sig. (2- tailed)
İletişimsel etik	25-30	10	165	0.11
	30-35	28	130	
	35-40	32	190	
	40-45	57	186	
	45-50	64	166	
	51 ve üzeri	142	161	
İklimsel etik	25-30	10	153	0.16
	30-35	28	128	
	35-40	32	174	
	40-45	57	187	
	45-50	64	161	
	51 ve üzeri	142	168	

Davranışsal etik	25-30	10	163	0.41
	30-35	28	141	
	35-40	32	188	
	40-45	57	180	
	45-50	64	166	
	51 ve üzeri	142	162	
Karar Vermede etik	25-30	10	154	0.31
	30-35	28	131	
	35-40	32	179	
	40-45	57	178	
	45-50	64	174	
	51 ve üzeri	142	164	

Yukarıdaki tabloda öğretmenlerin yaş değişkenine göre etik liderlik alt boyutlarını algı düzeyleri karşılaştırılmıştır. Tabloda hiçbir boyut Asymp.sig. (2-tailed) değeri 0,05 değerine eşit veya bu değerden düşük değildir. Bu nedenle yaş değişkeni ile anlamlı bulunmamıştır. İletişimsel etik boyutu (0.116)ve diğer boyutlar da iklimsel etik (0.161),davranışsal etik(0.419), ve karar verme de etik (0.316) Asymp.sig. (0.116) değeri 0.05 değerinden küçük değildir bu nedenle bu boyutlar ve yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Brown vd. (2005), tarafından yapılan “ Etik Liderlik Bir Sosyal Öğrenme Bakış Açısı İçin Deneme ve Geliştirme Kurgusu” adlı çalışmada da yaş ve cinsiyetin etik liderlik ile anlamlı ilişkisi bulunamamıştır. Bu çalışma ile benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmüştür.

4.3.3.Etik Liderlik İle Medeni Durum Arasındaki İlişki Düzeyi

Bu bölümde öğretmenlerin etik liderlik alguları eğitim düzeyinin analizi verilerek sonuçlar incelenip yorumlanmıştır.

Tablo 13.*Etik Liderlik İle Medeni Durum Arasındaki İlişki Düzeyi*

Değişken	Medeni durum	N	MeanRank	Asymp.sig. (2- tailed)
İletişimsel etik	Evli	287	165	0.36
	Bekar	46	178	
İklimsel etik	Evli	287	168	0.63
	Bekar	46	160	
Davranışsal etik	Evli	287	164	0.25
	Bekar	46	181	

Karar Vermede etik	Evli	287	165	0.50
	Bekar	46	175	

Tabloda yer alan etik liderlik alt boyutlarının katılımcıların medeni durumu ile karşılaştırılması yer almaktadır. İletişimsel etik boyutu (0.368) değerlerine göre ve diğer boyutlar da iklimsel etik (0.631),davranışsal etik (0.257), ve karar verme de etik (0.500) Asymp.sig. (2- tailed) değeri 0.05 değerinden küçük değildir bu nedenle bu boyutlar ve yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

4.3.4.Etik Liderlik İle Eğitim Düzeyi Arasındaki İlişki Düzeyi

Bu bölümde öğretmenlerin etik liderlik algıları eğitim düzeyinin analizi verilerek analiz sonuçları incelenip yorumlanmıştır.

Tablo 14.*Etik Liderlik İle Eğitim Düzeyi Arasındaki İlişki Düzeyi*

Alt Boyutlar	Eğitim Düzeyi	N	MeanRank	Asymp.sig. (2- tailed)
İletişimsel etik	Ön lisans	87	180	0.22
	Lisans	229	160	
	Lisansüstü	17	178	
İklimsel etik	Ön lisans	87	187	0.05
	Lisans	229	158	
	Lisansüstü	17	177	
Davranışsal etik	Ön lisans	87	180	0.06
	Lisans	229	159	
	Lisansüstü	17	202	
Karar Vermede etik	Ön lisans	87	185	0.06
	Lisans	229	158	
	Lisansüstü	17	180	

Tabloda görüldüğü gibi eğitim düzeyi ve etik liderlik alt boyutları arasında karşılaştırma yapılmıştır. Bu sonuçlara bakıldığında İletişimsel etik boyutu (0.220) değerlerine göre ve diğer boyutlar da iklimsel etik (0.053),davranışsal etik (0.061), ve karar verme de etik (0.063) Asymp.sig. (2- tailed) değeri 0.05 değerine eşit veya küçük değildir bu nedenle bu boyutlar ve eğitim düzeyi değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

4.3.5.Etik Liderlik İle Mesleki Kıdem Arasındaki İlişki Düzeyi

Bu bölümde öğretmenlerin etik liderlik algılarının mesleki kıdem değişkeni ile analizi verilerek analiz sonuçları incelenip yorumlanmıştır.

Tablo 15. *Etik Liderlik İle Mesleki Kıdem Arasındaki İlişki Düzeyi*

Alt Boyutlar	Mesleki kıdem	N	MeanRank	Asymp.sig.(2-tailed)
İletişimsel etik	1-5	3	54	0.220
	6-10	16	167	
	11-15	44	176	
	16-20	45	179	
	21-25	65	155	
	26 ve üstü	160	167	
İklimsel etik	1-5	3	113	0.053
	6-10	16	147	
	11-15	44	166	
	16-20	45	172	
	21-25	65	158	
	26 ve üstü	160	172	
Davranışsal etik	1-5	3	51	0.061
	6-10	16	167	
	11-15	44	183	
	16-20	45	176	
	21-25	65	160	
	26 ve üstü	160	164	
Karar Vermede etik	1-5	3	58	0.069
	6-10	16	154	
	11-15	44	171	
	16-20	45	171	
	21-25	65	154	
	26 ve üstü	160	172	

Yukarıdaki tablodaki sonuçlara bakıldığında okul müdürlerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeyleri ile öğretmenlerin meslekte geçirdikleri süre açısından anlamlı bir farklılık görülmemiştir. İletişimsel etik boyutu (0.220) değerlerine göre ve diğer boyutlar da iklimsel etik (0.053),davranışsal etik (0.061), ve karar verme de etik (0.063) Asymp.sig. (2- tailed) değeri 0.05 değerine eşit veya küçük değildir bu nedenle bu boyutlar ve eğitim düzeyi değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Gültekin (2008) araştırmasında öğretmenlerin etik liderlik alt boyutlarını mesleki kıdemleri ile karşılaştırmıştır. Bu çalışmada olduğu gibi anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Aynı şekilde Turhan (2007) doktora tezinde öğretmen görüşlerine göre

etik liderlik algılarının mesleki kıdem değişkeni ile karşılaştırılmasında anlamlı bir farklılık görmemiştir.

4.3.6.Etik Liderlik İle Okuldaki Çalışma Süresi Arasındaki İlişki Düzeyi

Bu bölümde öğretmenlerin etik liderlik algılarının mesleki kıdem değişkeni ile analizi verilerek analiz sonuçları incelenip yorumlanmıştır.

Tablo 16.*Etik Liderlik İle Okuldaki Çalışma Süresi Arasındaki İlişki Düzeyi*

Alt Boyutlar	Okulda çalışma süresi	N	MeanRank	Asymp.sig.(2-tailed)
İletişimsel etik	0-5	127	168	0001
	5-10	119	147	
	10-15	55	172	
	15 ve üstü	32	223	
İklimsel etik	0-5	127	163	0.001
	5-10	119	148	
	10-15	55	181	
	15 ve üstü	32	225	
Davranışsal etik	0-5	127	170	0.002
	5-10	119	146	
	10-15	55	172	
	15 ve üstü	32	219	
Karar Vermede etik	0-5	127	166	0.004
	5-10	119	151	
	10-15	55	169	
	15 ve üstü	32	220	

Tabloda öğretmenlerin buldukları okulda çalışma sürelerinin etik liderlik alt boyutları ile karşılaştırılması incelenmiştir. Bu araştırmada iletişimsel etik (0.001) iklimsel etik (0.001), davranışsal etik (0.002), ve karar verme de etik (0.004) Asymp.sig. (2- tailed) değeri 0.05 değerinden küçüktür. Bu sonuca göre bir okulda öğretmenlerin çalışma süreleri ile yöneticinin okulda yarattığı kültür ve iklim öğretmenlerin yöneticisini etik lider olarak algılamasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Özellikle okullarda 15 yıldan fazla çalışan öğretmenlerin okulu ve liderini benimsemesi, okullarda oluşan informel ilişkiler, öğretmenleri okul yöneticisi ile samimi ve sıcak bir bağ kurmasını sağlamaktadır. Yani okullarda öğretmenlerin çalışma süresi arttıkça ve aynı okul müdürleri ile çalışma olanakları oldukça etik liderlik algıları da artacaktır.

Yöneticiler de öğretmenleri için etik ilkeleri benimseyen etik davranışlar sergileyen etik liderler olmak için çabalayacaklardır.

Literatür incelendiğinde İskele (2009), çalışmasında etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin okullardaki çalışma süresini karşılaştırmış, etik liderlik algıları ile iletişimsel etik boyutunda anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymuştur. Bu çalışma ile bir boyut açısından benzerlik göstermektedir. Fakat diğer boyutlar (iklimsel etik, davranışsal etik, karar vermede etik) ile çalışma süresi değişkeninde anlamlı farklılık bulunmamıştır.

4.4. Olumsuz Davranış Alt Boyutlarına Göre Öğretmen Görüşleri

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerin görev ve sosyal ilişkiler alt boyutlarına göre standart sapma ve aritmetik ortalama değerleri verilmiştir. Ölçek madde değerleri 1 ve 5 aralığındadır.

Tablo 17. *Yıldırma Alt Boyutlarına Göre Öğretmen Görüşleri*

Alt Boyutlar	X	Ss
Görev Boyutu	1.33	0.46
Sosyal İlişkiler Boyutu	1.23	0.38

Yıldırma düzeyini belirlemek için incelediğimiz alt boyutlara göre okullarda yıldırma davranışı hiç yok denecek kadar azdır. Alt boyutların aritmetik ortalamalarına baktığımızda görev boyutu (1.33+ 0.46) düşük düzeydedir. Sosyal ilişkiler alt boyutuna göre de (1.23+0.38) oldukça düşük seviyededir. Öğretmenler bütün boyutlarda da en çok “düşük” (hiç) seviyede yıldırma yaşantılarına maruz kalmaktadır.

4.4.1. Olumsuz Davranış Ölçeği Görev Alt Boyutu Öğretmen Görüşleri

Bu bölümde öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumunun görev alt boyutuna göre analiz edilerek betimlenmesi yer almaktadır.

Tablo 18. *Olumsuz Davranış Ölçeği Görev Alt Boyutu Öğretmen Görüşleri*

Maddeler	H		As		Ab		Hb		Hg		O.	Ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Md 1.Birinin başarınızı etkileyecek bilgiyi saklaması	211	63.4	101	30.3	9	2.7	4	1.2	8	2.4	1.48	0.81
Md 2.Yeterlilik düzeyinizin altındaki işlerde çalışarak küçük düşürülmek	269	80.8	67	20.1	6	1.8	3	0.9	-	-	1.22	0.51
Md.3. Uсталık/Yeterlilik seviyenizin altındaki işleri yapmanızın istenmesi	252	76	67	20.1	8	2.4	3	0.9	2	0.6	1.30	0.62
Md4. Önemli alanlardaki sorumluluklarınızın kaldırılması veya daha önemsiz ve istenmeyen görevlerle değiştirilmesi	257	77.2	63	18.9	8	2.4	5	1.5	-	-	1.28	-
Md5. Hakkınızda dedikodu ve söylentilerin yayılması	236	70.9	75	22.5	14	4.2	7	2.1	1	0.3	1.38	-
Md6. Görmezden gelinme, dışlanma, önemsenmeme	246	73.9	66	19.8	14	4.2	6	1.8	1	0.3	1.34	-

Olumsuz davranış ölçeğinin alt boyutu olan görev boyutunu incelediğimizde en sık karşılaşılan olumsuz davranışın “Birinin başarınızı etkileyecek bilgiyi saklaması” maddesi olduğu görülmektedir. Bu durumun sebebinin öğretmenlerin mesleki kariyerinde katkısı olan eğitim ve seminerlerin sadece yöneticiler tarafından yakın bulunduğu kişilere duyurulması olabilir. Bu çalışma ile benzer bir şekilde Einarsen ve Rakness (1997)’ in Norveç’te yaptığı araştırmada da çalışanlar ihtiyaç duydukları bilgiye ulaşamadıkları görüşünü belirtmişlerdir. Kul (2010) öğretmenlerin yöneticilerinin yıldırma düzeyini ölçtüğü çalışmasında öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları, fakat maruz kalma düzeylerinin düşük olduğu görülmüştür. Bu nedenle, öğretmenlerin çok yoğun ve sistemli bir yıldırma sürecine maruz kaldığını söylemek güçtür.

Bir diğer yıldırma davranışı da “hakkınızda dedikodu ve söylentilerin yayılması” davranıştır. Katılımcıların % 22.5 kadarı bu davranışlara ara sıra da olsa maruz kaldığını belirtmiştir. Öğretmenlerin en az rastladığı yıldırma davranışı ise “Yeterlilik düzeyinizin altındaki işlerde çalışarak küçük düşürülmek” olarak

belirtilmiştir. Bunun nedeni olarak öğretmenlerin çalışma alanları ve sınırlarının yasa ve yönetmeliklerle belirlenmiş olması gösterilebilir.

4.4.2.Olumsuz Davranış Ölçeği Sosyal İlişkiler Alt Boyutu Öğretmen Görüşleri

Bu bölümde öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumunun sosyal ilişkiler alt boyutuna göre analiz edilerek yorumlanması yer almaktadır.

Tablo 19.Olumsuz Davranış Ölçeği Sosyal İlişkiler Alt Boyutu Öğretmen Görüşleri

Maddeler	KK-		K-		FY		KK+		K+		X	Ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Md7. Kişiliğiniz..aşağılayıcı sözler söylenmesi	292	87.7	35	10.5	5	1.5	1	0.3	-	-	1.14	0.41
Md.8 Bağırılmak veya anlık öfkenin (veya hırsın) hedefi olmak	266	79.9	56	16.8	8	2.4	2	0.6	1	0.3	1.24	0.55
Md.9 Parmakla gösterme. kişisel alana saldırı, itme,	303	9.1	21	6.3	4	1.2	5	1.5	-	-	1.13	0.47
Md 10. Diğerlerinin işi bırakmanız konusunda imalı davranışları	292	87.7	33	9.9	6	1.8	2	0.6	-	-	1.15	0.44
Md.11 Yanlış ve hatalarınızın sürekli hatırlatılması/söylenmesi	271	81.4	53	15.9	7	2.1	2	0.6	-	-	1.21	0.49
Md.12 Yaklaşımlarınızın dikkate alınmaması/yok sayılması veya düşmanca tepkilerle karşılaşma	238	71.5	78	23.4	11	3.3	5	1.5	1	0.3	1.35	0.65
Md.13 İşinizle çabalamanızla ilgili bitmek bilmeyen eleştiriler	266	79.9	51	15.3	12	3.6	4	1.2	-	-	1.26	0.58
Md.14 Fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması	184	55,3	124	37,3	16	4,8	8	2,4	1	0,3	1,55	0,72
Md .15 İyi geçinmediğiniz kişiler tarafından şakalar	267	80,2	56	16,8	8	2,4	1	0,3	1	0,3	1,23	0,53
Md.16 Mantıksız yada yetiştirilmesi mümkün olmayan işler verilmesi	270	81.1	53	15.9	9	2.7	1	0.3	-	-	1.22	0.49
Md.17 Size karşı suçlama ve ithamlarda bulunulması	275	82.6	50	15.0	7	2.1	1	0.3	-	-	1.20	0.47
Md .18 İşinizin aşırı denetlenmesi	249	74.8	71	21.3	8	2.4	3	0.9	1	0.3	1.19	0.62
Md. 19 Hakkınız olan bazı şeyleri talep etmemeniz için baskı	280	84.1	42	12.6	9	2.7	2	0.6	-	-	1.19	0.49

yapılması												
Md20 . Aşırı alay ve sataşmalara konu olmak	306	91.9	17	5.1	8	2.4	2	0.6	-	-	1.11	0.43
Md .21 Üstesinden gelinemeyecek kadar iş yüküne maruz bırakılmak	280	84.1	46	13.8	6	1.8	1	0.3	-	-	1.18	0.45

.Yukarıdaki tablo incelendiğinde öğretmenlerin en çok karşılaştığı yıldırma davranışı “Fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması” maddesidir. Bunun nedeni eğitim sisteminde sık sık yapılan değişiklikler karşısında yöneticilerin, sistemin çarklarını döndüren asıl güç olan öğretmenlere görüş ve fikirlerini sormamaları olabilir. Öğretmenler karara katılım anlamında saf dışı bırakıldıklarını düşünmektedir. Ayrıca yöneticiler sadece bakanlığın uygun gördüğü kural ve prosüdür ile okulları yönetmekte, bu kurallar oluşturulurken öğretmenlerin önerileri dikkate alınmamaktadır. Kılınç (2010), yüksek lisans tezinde bu çalışmada olduğu gibi öğretmenlerin en çok maruz kaldığı davranışın “Fikir ve görüşlerinin dikkate alınmaması.” ($x = 1.86$) maddesi olduğunu belirtmiştir.

Öğretmenlerin olumsuz davranış ölçeğine göre en az karşılaştıkları yıldırma davranışı ise “Aşırı alay ve sataşmalara konu olmak” ve “Parmakla gösterme, kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme gibigözdağı veren davranışlar” dır. Çalışmaya katılım gösteren öğretmenlerin % 90 dan fazlası bu davranışlara hiç maruz kalmamıştır. Bu durum okullarda yöneticilerin oluşturduğu okul kültür ve ikliminin olumlu olması ve yöneticilerin öğretmenlerle iyi iletişim kurabilmesiile açıklanabilir.

4.5.Olumsuz Davranış Ölçeği Verileri İle Demografik Değişkenlerin Karşılaştırılması

Yıldırma ölçeğindeki maddeler ile kişisel bilgi formundaki demografik değişkenler arasındaki ilişki belirlenecektir.

4.5.1.Yıldırma Davranışları İle Cinsiyet Arasındaki İlişki Düzeyi

Bu bölümde Olumsuz davranış ölçeği alt boyutlarının verileri ile cinsiyet değişkeninin karşılaştırılması Mann Whitney Utesti ile analiz edilmiştir.

Tablo 20. *Yıldırma Davranışları İle Cinsiyet Arasındaki İlişki Düzeyi*

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	MeanRank	Asymp.sig. (2- tailed)
Görev Boyutu	Kadın	190	165 169	0.676
	Erkek	143		
Sosyal İlişkiler Boyutu	Kadın	190	163	0.414
	Erkek	143	171	

Görev boyutu Asymp.sig. (2- tailed) sonucuna bakıldığında (0.676), kadın veya erkek değişkenleri ile anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Olumsuz davranış ölçeğinin sosyal ilişkiler boyutu Asymp.sig. (2- tailed) (p) anlamlılık değeri incelendiğinde (0.414), yine cinsiyet değişkeni ile anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bahçeci (2014) özel ve devlet okullarındaki öğretmenlerle uygulama yaptığı çalışmada cinsiyet faktörünün yıldırma davranış düzeyini etkilemediğini iki faktör arasında anlamlı bir farklılık olmadığını belirtmiştir. Bu sonuçlar çalışmamızla benzerlik içermektedir.

4.5.2. Yıldırma Davranışları İle Yaş Arasındaki İlişki Düzeyi

Bu bölümde öğretmenlerin maruz kaldığı yıldırma davranışlarına göre yaş değişkeninin Kruskal Wallis test tekniği ile analizi ve betimlenmesi yapılmıştır.

Tablo 21. *Yıldırma Davranışları İle Yaş Arasındaki İlişki Düzeyi*

Alt Boyutlar	Yaş	N	MeanRank	Asymp.sig. (2- tailed)
Görev Boyutu	25-30	10	170	0.550
	30-35	28	187	
	35-40	32	152	
	40-45	57	156	
	45-50	64	178	
	51 ve üzeri	142	165	
Sosyal İlişkiler Boyutu	25-30	10	167	0.372
	30-35	28	198	
	35-40	32	152	
	40-45	57	154	
	45-50	64	174	
	51 ve üzeri	142	165	

Olumsuz davranış ölçeği alt boyutlarının verileri ile yaş değişkeninin karşılaştırılması Kruskal Wallis testi ile analiz edilmiştir. Görev boyutu Asymp.sig. (2-tailed) sonucuna bakıldığında (0.550), yaş değişkenleri ile anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Olumsuz davranış ölçeğinin sosyal ilişkiler boyutu Asymp.sig. (2-tailed) (p) anlamlılık değeri incelendiğinde (0.372), yine yaş değişkeni ile anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

4.5.3.Yıldırma Davranışları İle Medeni Durum Arasındaki İlişki Düzeyi

Bu bölümde demografik değişkenler arasından medeni durum ile sınıf öğretmenlerinin yaşadıkları yıldırma davranışlarının analizi ve yorumlanması gösterilmektedir.

Tablo 22.Yıldırma Davranışları İle Medeni Durum Arasındaki İlişki Düzeyi

Alt Boyutlar	Medeni Durum	N	MeanRank	Asymp.sig. (2-tailed)
Görev Boyutu	Evli	287	169	0.202
	Bekar	46	150	
Sosyal İlişkiler Boyutu	Evli	287	168	0.333
	Bekar	46	154	

Sınıf öğretmenlerinin okullarda karşılaştıkları yıldırma davranışlarını ölçmek için yapılan çalışmada öğretmenlerin medeni durumları ile olumsuz davranış ölçeğinin alt boyutları (görev ve sosyal ilişkiler boyutu) değerlendirilmiştir. Yapılan Mann Whitney U ve t testi analizlerinde görev boyutu anlamlılık düzeyi (0.202), sosyal ilişkiler boyutu (0.333) Asymp.sig. (2-tailed) (p) anlamlılık değerinde oldukları görülmüş. Bu değerler incelendiğinde ($p > 0,05$) anlamlılık değerinden yüksek oldukları için iki değer arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

4.5.4.Yıldırma Davranışları İle Eğitim Düzeyi Arasındaki İlişki Düzeyim

Bu bölümde kişisel bilgi formunda belirtilen eğitim düzeyi değişkenin yıldırma davranışları ile ilişkisi analiz edilip yorumlanmıştır.

Tablo 23.Yıldırma Davranışları İle Eğitim Düzeyi Arasındaki İlişki Düzeyi

Alt Boyutlar	Eğitim Düzeyi	N	MeanRank	Asymp.sig. (2- tailed)
Görev Boyutu	Ön lisans	87	141	0.011
	Lisans	229	176	
	Lisansüstü	17	168	
Sosyal İlişkiler Boyutu	Ön lisans	87	141	0.013
	Lisans	229	176	
	Lisansüstü	17	170	

Yukarıdaki tabloda araştırmaya katılan öğretmenlere uygulanmış olumsuz davranış ölçeği boyutlarının öğretmenlerin eğitim düzeyi ile karşılaştırılması gösterilmiştir. Yapılan Kruskal- Wallistesti sonuçlarına göre eğitim düzeyi ile yıldırma davranışları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Sonuçlar doğrultusunda eğitim seviyesi arttıkça yıldırma davranışlarına maruz kalma oranının da arttığı görülmektedir. Bu durum eğitim seviyesi arttıkça farkındalığın da artması olarak açıklanabilir. Öğretmenler eğitim seviyesinin artması ile olumsuz yaşantıları daha fazla sorgulamakta ve okullarda yöneticilerinden daha etik ilkelere uygun davranmalarını talep etmektedirler. Bir başka açıdan da bakacak olursak özellikle ön lisans mezunu öğretmenler en az 25 yıllık öğretmenlerdir. Bu öğretmenler uzun yıllardır çalıştıkları okulları benimsemiş oldukları için olumsuz davranışlar yaşama olasılıkları azalmaktadır. Bu tür davranış ile karşılaşmaları durumunda da hizmet puanları yüksek olduğu için okul değiştirme imkânları vardır.

4.5.5.Yıldırma Davranışları İle Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Arasındaki İlişki Düzeyi

Bu bölümde sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdemleri ile yıldırma davranışları ile karşılaşma sıklıkları yorumlanmıştır.

Tablo 24.Yıldırma Davranışları İle Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Arasındaki İlişki Düzeyi

Alt Boyutlar	Mesleki kıdem	N	MeanRank	Asymp.sig. (2- tailed)
Görev Boyutu	1-5	3	225	0.376
	6-10	16	181	
	11-15	44	172	

	16-20	45	143	
	21-25	65	176	
	26 ve üstü	160	165	
Sosyal	1-5	3	157	0.368
İlişkiler	6-10	16	179	
Boyutu	11-15	44	175	
	16-20	45	141	
	21-25	65	180	
	26 ve üstü	160	165	

Olumsuz davranış ölçeği alt boyutlarının verileri ile mesleki kıdem değişkeninin karşılaştırılması Kruskal Wallis testi ile analiz edilmiştir. Görev boyutu Asymp.sig. (2-tailed) sonucuna bakıldığında (0.376), mesleki kıdem değişkenleri ile anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Olumsuz davranış ölçeğinin sosyal ilişkiler boyutu Asymp.sig. (2-tailed) (p) anlamlılık değeri incelendiğinde (0.368), yine mesleki kıdem değişkeni ile anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Koç ve Bulut (2009) tarafından lisede branş öğretmenlerine uygulanan yıldırma davranışlarının düzeyini ölçen araştırmada kıdem değişkeninin yıldırma davranışlarında belirleyici rolü olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Çıkan sonuçlara göre bu araştırma ile benzerlik göstermektedir.

4.5.6. Yıldırma Davranışları İle Okuldaki Çalışma Süresi Arasındaki İlişki Düzeyi

Bu bölümde öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma davranışları ile öğretmenlerin okullarda çalışma sürelerinin karşılaştırılması Krukall-walis testleri ile analiz edilmiş ve yorumlanmıştır.

Tablo25. *Yıldırma Davranışları İle Okuldaki Çalışma Süresi Arasındaki İlişki Düzeyi*

Alt Boyutlar	Okulda çalışma süresi	N	MeanRank	Asymp.sig.(2-tailed)
Görev boyutu	1-5	127	169	0.249
	5-10	119	171	
	10-15	55	168	
	15 ve üstü	32	135	
Sosyal	1-5	127	172	0.208

İlişkiler	5-10	119	170
	10-15	55	167
	15 ve üstü	32	133

Demografik değişkenler çerçevesinde incelenen yıldırma davranışları sonuçlarına göre sınıf öğretmenleri eğitim düzeyi değişkeninde yıldırma davranışlarında anlamlı farklılık görülürken, cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, medeni durum ve okuldaki çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık görülmemiştir. Serin (2018), araştırmasında ilkokul öğretmenlerinin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarının cinsiyet ve kurumda çalışma süresi değişkenlerine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiğini tespit etmiş; medeni durum, yaş, mesleki kıdem, eğitim durumu değişkenlerine göre ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Bu çalışma ile kısmen benzerlikler olduğu görülmüştür.

4.6. Etik Liderlik Alt Boyutları İle Olumsuz Davranış Alt Boyutları Arasındaki İlişki

Etik liderlik ve yıldırma arasındaki ilişkinin var olup olmadığını bulmak için değişken çiftleri arasındaki anlamlılığı bulan Spearman Sıra Korelasyon Katsayıları (r) kullanılmıştır. Bu sırada korelasyon katsayıları arasındaki anlamlı bir ilişki olup olmadığını bulmak için (r) değerinin 1.00 olması mükemmel pozitif, -1.00 olması negatif mükemmel ilişkiyi gösterir. Değerin 0.00 olması da ilişki olmadığını gösterir.

Tablo 26. Etik liderlik alt boyutları ile olumsuz davranış alt boyutları arasındaki ilişki

	İletişimsel Etik	İklimsel Etik	Davranışsal Etik	Karar Vermede Etik	Etik Liderlik Algısı (genel)
Görev Boyutu	r=-.513 p=0.00	r=-.517 p=0.00	r=-.488 p=0.00	r=-.484 p=0.00	r=-.520 p=0.00
Sosyal ilişkiler Boyutu	r=-.506 p=0.00	r=-.515 p=0.00	r=-.479 p=0.00	r=-.479 p=0.00	r=-.546 p=0.00
Yıldırma Düzeyi Genel	r=-.538 p=0.00	r=-.541 p=0.00	r=-.510 p=0.00	r=-.509 p=0.00	r=-.548 p=0.00

Elde edilen verilerin sonuçları incelendiğinde; yöneticilerin etik liderlik davranışı alt boyutu olan iletişimsel etik ile öğretmenlerin yıldırma davranışı alt boyutu olan görev boyutu arasındaki ilişki katsayısı $r = -0.513$ ve sosyal ilişki katsayısı $r = -0.506$

bulunmuştur. Bu katsayıya ilişki p -değeri=0.000 < 0.01 olduğundan anlamlı bir katsayıdır. Bu durumda bu değer yorumlanabilir. (r) negatif olduğu için iletişimsel etik algısı ile görev boyutu ve sosyal ilişkiler arasında negatif ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki söz konusudur. Yani öğretmenlere göre müdürler etik bir iletişim tarzı benimsediğinde okullarda yıldırma davranışı azalacak ve öğretmenler, görevlerini olumsuz davranışlara maruz kalmadan tamamlayabileceklerdir.

Aynı şekilde etik liderlik davranışları arasından iklimsel etik ile yıldırma algısına işaret eden görev boyutu (-0.517), ve sosyal ilişkiler boyutunda (-0.515), tabloda yer alan değerler doğrultusunda orta değerde bir anlamlılık ilişkisi belirlenmiştir. Bu sonuca göre müdürler olumlu ve etik bir okul iklimi oluşturduklarında, öğretmenler yıldırma davranışlarına maruz kalmayacaktır.

Etik liderlik ölçeğinin alt boyutları olan davranışsal etik ile yıldırma davranışlarını ölçen görev (-0.488) ve sosyal ilişkiler boyutu (-0.479) ile orta düzeyde negatif ve anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Yine etik liderlik alt boyutu karar vermede etik ile yıldırma alt boyutu sonuçları bize iki alt boyut arasında negatif, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Öğretmenlerin etik liderlik algısının yöneticilerin yıldırma düzeyine ne kadar etki ettiğini incelersek ($r = -0.548$) aralarında negatif, orta düzey ve anlamlı bir ilişki vardır. Bu anlamlı ilişki bize bir kurumda etik liderlik algısı ve davranışları arttıkça yıldırma yaşantılarına maruz kalma düzeyinin de düşeceğini göstermektedir. Bir örgütte yöneticinin benimsediği liderlik stili, örgütte yıldırma düzeyi hakkında bize fikir verebilir (Leyman, 1996 ve Vartia, 1996). Başka bir ifadeyle, okul yöneticilerinin etik liderlik becerileri arttıkça öğretmenlerin yıldırma maruz kalma düzeyleri azalmaktadır (Kılınç, 2010).

5. BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1.Sonuçlar

Sınıf öğretmenlerinin etik liderlik algılarının okullardaki yıldırma düzeyine olan etkisinin incelendiği bu tezde Adana ili Çukurova ilçesindeki 333 sınıf öğretmenin katılımı ile genel bir görüş elde edilmek istenmiştir. Çukurova kozmopolit yapısı nedeniyle birçok bakış açısını içinde barındıran bir ilçe olması ve hem merkezi hem de kırsal bölümlerinin yer alması nedeniyle bize geniş bir pencere açmaktadır. Araştırmanın sadece sınıf öğretmenlerine yapılması daha spesifik bir görüş elde edilmesinde yardımcı olmuştur. Bu katılımlar sonucunda bu çalışmada etik liderlik algılarının yıldırma davranışı düzeyi ile etkileşimi cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, mesleki kıdem ve okuldaki çalışma süresi değişkenleri analiz edilerek yorumlanmıştır.

İncelemeler sonucunda öğretmenlerin etik liderlik algıları yıldırma düzeyleri analiz edilmiş ve aralarında negatif ve zıt yönlü, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Sınıf öğretmenlerinin genel olarak yöneticilerini etik lider olarak görme algılarının yüksek olduğu, bu okullarda yıldırma yaşantıları düzeyinin düşük olduğu görülmüştür.

Sınıf öğretmenlerinin etik liderlik alt boyutları bazında analizlerine baktığımızda en yüksek çıkan alt boyut karar vermede etik boyutudur. Öğretmenler okul müdürlerinin etik karar verme düzeyini yüksek bulmuşlardır. Karar vermede etik alt boyutu “Katılıyorum” seviyesindedir. Daha sonra ise Davranışsal etik alt boyutu gelmektedir. Yöneticilerin etik davranabilme seviyelerini ölçen bu boyuta öğretmenler yüksek ve katılıyorum düzeyinde puan vermişlerdir. Bu boyutları sırası ile iletişimsel ve iklimsel etik boyutları izlemektedir. İletişimsel ve iklimsel etik boyutları diğer boyutlardan daha düşük seviyede olsa da, öğretmenler tarafından yüksek ve katılıyorum seviyesinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma sonuçlarına bakıldığında öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma düzeyinin düşük seviyede olduğu görülmüştür. Yıldırma düzeyinin düşük seviyede olması, sınıf öğretmenlerinin okullarında saldırganca davranışlara maruz

kalma seviyelerinin düşük olduğunun kanıtıdır. Yıldırma davranışlarını alt boyutlarına göre incelediğimizde en düşük ‘sosyal ilişkiler boyutu’dur. Yıldırma davranışları sosyal ilişkiler boyutunda öğretmenleri en az etkileyen yaşantılardır. Diğer alt boyut olan görev boyutu da okullarda düşük seviyede yaşandığı ortaya çıkmıştır. Bu sonuçlara baktığımızda yıldırma yaşantıları düşük seviyede görülse de ara sıra görülen maddelerin de azımsanmaması gerekmektedir. Yıldırma yaşantılarının az düzeyde de olsa görülmesi eğitim kalitesine zarar verecektir. Özellikle yıldırma maddeleri arasında ‘‘ara sıra’’ görüldüğü belirtilmiş olan öğretmenlerin ‘‘fikir ve görüşlerinin önemsenmemesi’’ ve ‘‘başarıyı etkileyecek bilgilerin saklanması’’ maddelerinin öğretmenleri, çalıştıkları ortamda yıpratması söz konusudur. Bu durumda eğitim kurumlarına zarar verebileceği göz önünde bulundurulmalıdır.

Kişisel bilgi formuna bağlı olarak oluşturulan katılımcı bilgilerine göre etik liderlik davranışlarını incelediğimizde cinsiyet değişkeninin etik liderlik boyutları ile anlamlı bir farklılık göstermediği belirtilmiştir. Ayrıca yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, mesleki kıdem değişkenleri ile öğretmenlerin etik liderlik algıları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Bu değişkenlerin yanı sıra öğretmenlerin etik liderlik algılarını okulda çalışma sürelerinin etkilediği sonucuna varılmıştır. Etik liderliğin bütün alt boyutları ile okulda çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı farklılık vardır.

Demografik değişkenlere göre yıldırma düzeyine bakıldığında yıldırmanın boyutları ile cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem ve okulda çalışma süreleri bakımından anlamlı farklılık bulunmamıştır. Bu durumun bir sonucu olarak öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma düzeyleri birçok kişisel değişken ile bağlantılı değildir. Fakat bu sonuçların dışında, öğretmenlerin eğitim düzeyi arasında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Eğitim seviyesi arttıkça yıldırma davranışlarına maruz kalma sıklığı da artmaktadır. Bu durum eğitim seviyesi arttıkça öğretmenlerin yıldırma kavramı bilincinin de gelişmesi olarak açıklanabilir. Başka bir bakış açısı ile de eğitim seviyesi artan öğretmenler yöneticiler tarafından hedef alınarak daha fazla yıldırma mağduru olabilmektedir.

5.2. Öneriler

Araştırmada elde edilen bulgular ve analiz sonuçları çerçevesinde aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir.

5.2.1. Araştırmacılar İçin Öneriler

1. Etik liderlik ve yıldırma konuları daha geniş bir alan belirlenerek farklı il ve ilçelerde uygulamalar yapılabilir. Kamu ve özel okullarda ayrıca çalışmalar yapılarak karşılaştırması sunulabilir.

2. Bu çalışmadan farklı olarak veri toplama yöntemleri geliştirilerek karma desen veri toplama yöntemleri kullanılabilir. Ayrıca yıldırma mağduru kişiler belirlenerek kartopu yöntemi ile nitel çalışma örnekleri düzenlenebilir.

3. Farklı veri toplama araçları geliştirilerek yerli ve yabancı kaynaklı ölçekler araştırılıp daha geniş bakış açısına sahip ölçekler alan yazına kazandırılabilir.

4. Yapılabilecek yeni çalışmalarda öğretmenlerin yanı sıra yöneticiler, müfettişler ve milli eğitim bakanlığında yönetimde yer alan kişilerin katılımı sağlanarak görüşleri incelenebilir.

5. Etik liderlik ve yıldırma konuları; motivasyon, iş doyumunu, örgütsel adalet, örgütsel güven, sinizim gibi konularla genişletilerek çalışılabilir.

5.2.2. Uygulayıcılar İçin Öneriler

1. Çalışmamızda ilkokullarda müdürlerin etik liderlik seviyelerinin yüksek olması sevindiricidir. Fakat bu seviyeyi daha ileri boyutlara taşımak için yöneticilere etik liderlik eğitimleri düzenlenmeli uygulamalı seminerler düzenlenmelidir.

2. Etik liderlik ve yıldırma kavramları öğretmenler tarafından sık sık kullanılıyor olsa da özümsemesi sağlanmalı farkındalık yaratmak için projeler yapılmalı, eğitimler düzenlenmelidir.

3. Yıldırma araştırmaya katılan okullarda nadiren görülmektedir. Fakat yıldırma konusunda öğretmenler bilinçlendirilmelidir. Okullarda yöneticiler tarafından yıldırma maruz kalan kişilerin danışabileceği, yardım alabileceği danışma merkezleri kurulmalıdır.

4. Kurum yöneticileri yıldırma konusunda bilinçlendirilmeli, okullarda yıldırma yaşanması durumunda önlem alacak yeterliliğe sahip olmalıdırlar.

5. Sadece kamu görevlileri için olan etik kurulu yaygınlaştırılarak okullarında kendilerine özgü etik ilke ve kuralları olmalıdır.

KAYNAKÇA

- Acar, G., (2011). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel adalet ve motivasyon düzeyleriyle ilişkisi*, Gazi Üniversitesi Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalı:Doktora Tezi
- Alcan, P. Özdemir, Y., Başlıgil, H. Ve Sevinçtekin E.(2013). An investigation about the effects of mobbing behaviours journal of engineering and natural sciences,*Mühendislik Fen Bilimleri Dergisi Sigma* 31, 222-233, Yıldız-İstanbul.
- Aksu, A. ve Balcı, Y. (2009). İlköğretim okullarında psikolojik yıldırma ve psikolojik yıldırma ile baş etme,*E-Journal of New World Sciences Academy*.4(4), 1367-1380.
- Arslan, F. (2007). *İşletmelerde duygusal zorbalık ve Ankara'da bankacılık sektöründe duygusal zorbalığın varlığına ilişkin bir uygulama*. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü:Yayımlanmamış yüksek lisans tezi
- Aydın. İ. (2012). *Yönetmelik, mesleki ve örgütsel etik* (4. Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Aydın, İ. (2006). *Eğitim ve Öğretimde Etik*. Ankara: Pegem-A Yayıncılık.
- Aydın, T. (2010). *İlköğretim okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ile ilgili öğretmen görüşlerinin incelenmesi*, Maltepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri:Yayımlanmamış yüksek lisans tezi.
- Bahçeci F. (2014). *Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin etik liderlik davranışları, öğretmenlerin karşılaştığı yıldırma davranışı ve örgütsel adalet arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Mevlana Üniversitesi Eğitim Bilimleri:Yüksek lisans tezi.
- Balkır G.(2005), İşverenin yönetim hakkının kullanılmasında etik sınırlar, *2.Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu Bildirisi*, 197-209.
- Başaran, İ. E. (2000). *Yönetim*. 3. Basım. Ankara: Feryal Matbaası.
- Başaran, İ. E. (1993). *Türkiye eğitim sistemi*. Ankara. Kadıoğlu Matbaası

- Baykal, A. N. 2005. *Yutucu rekabet kanuni devrindeki mobbing'den günümüze*, İstanbul: Sistem Yayıncılık, , 232
- Baypınar B. (2003). İş yerinde cinsel taciz, *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* 5, (2- 3) 137
- Bolat T. ve Seymen O. A. (2003), Örgütlerde iş etiğinin yerleştirilmesinde dönüşümcü liderlik tarzı'nın etkileri üzerine bir değerlendirme, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6, (9-2) 59-85
- Bolman, L.,Deal, T. E. (1991). *Images of leadership*. NCEL Occasional Paper No. 7, January, Nashville, TN: National Center for Educational Leadership.
- Borg, G. M. ve Riding J. R. (1991). Occupational stress and job .satisfaction among school,*Administrators Journal Of Educational Administration*, 31 (1), 4-21.
- Brodsky C.M. (1976). *The harressed worker*, Lexington Books, DC Heathand Company, Toronto.
- Burnes, B. And Pope, R., (2007). Negative behaviours in the workplace: A Study of Two Primary Care Trusts in the NHS, *International Journal of Public Sector Management*. 20 (4), 285-303
- Brown, M.E. ve Treviño, L.K. (2006). The leadership quarterly ethical leadership,*A Review And Future Directions*17, 595–616
- Brown M. E.,Trevino L.K. ve Harrison D.A.(2005), “Ethical leadership: a social learning perspective for construct development and testing”, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, vol. 97, 117–134.
- Bursalıoğlu, Z.(2002).*Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Üniversite Basımevi,
- Can, N.(2002). Değişim sürecinde eğitim yönetimi. *Milli Eğitim Dergisi*. Sayı:155–156.
- Cüceloğlu, D. (2008). *Korku kültürü* (1. Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Cemaloğlu N. (2007). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile yıldırma arasındaki ilişki, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (H. U. Journal of Education)* 33: 77-87.
- Çelik, V.(1999), *Okul kültürü ve yönetimi*. Ankara: Pegem Yayıncılık.

- Cevizci A. (2013). *Uygulamalı etik*.(1. Baskı) Referans Kitaplar, İstanbul: Say Yayınları
- Cevizci, A. (2008). *Etiğe giriş* (2. Baskı). İstanbul: Paradigma Yayınları
- Çelik, V.(2000). *Eğitimsel liderlik*. Ankara:Pegem Yayıncılık.
- Chappell D. And Martino V. (2006) *Violence at work*, Geneva: International Labour Office.
- Crawford N.(1999). , “Conundrums and confusion in organisations: the etymology of the word ‘bully’”, *International Journal of Manpower*, 20 ,86.
- Çobanoğlu Ş. (2005). *Mobbing: işyerinde duygusal saldırı ve mücadele yöntemleri*, İstanbul: Timaş Yayınları.
- Cooper, W. H. ve Withey, M. J. (1989). Predicting exit, voice, loyalty, and neglect. *Administrative Science Quarterly*, 34(4), 521
- Davenport, N.,Schwartz R.D. and Elliot, G.P (2003). *Mobbing: iş yerinde duygusal taciz*.Önertoy,O.(Çev) İstanbul: Sistem Yayınları.
- Dick, V. R., Wagner, U., 2001. “Öğretmede stres ve gerginlik: bir yapısal eşitleme yaklaşımı”, *British Journal of Educational Psychology*, 71, 243-259
- Drucker, P. F. (2009). *Yönetim*.Gülfidan İ.(Çev) İstanbul: Optimist Yayınları,
- Dündar T. ve Şahin B. (2011). Sağlık sektöründe etik iklim ve yıldırma (mobbing) davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi.*Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*66 (1) 130-159
- Einarsen, S. And Skogstad, A. (1996). Bullying at work: epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 185–201.
- Einarsen S. (1999). The nature and causes of bullying at work university of bergen,*Norway International Journal of Manpower*, 20 (1/2) 16-27.
- Einarsen S. (2000). Harassment and bullying at work: a review of the scandinavian approach.*Aggression and Violent Behavior*,5,(4), 379–401
- Einarsen, S. ve Raknes, B. I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence And Victims*, 12. 247- 263.

- Erçetin, Ş. (2000). *Lider sarmalında vizyon*, Ankara: Önder Matbaacılık
- Erdoğan, Ç. (2007). *İlköğretim okulumüdürlerinin etik liderlik davranışları*, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü:Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Erdoğan, İ.(2012).*Eğitimde değişim yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayıncılık
- Eren E. (1998). *Yönetim ve organizasyon*.İstanbul:Beta Yayıncılık,
- Ergenekon, S.(2006). İşyerinde duygusal taciz. *Kazancı Hakemli Hukuk Dergisi*.19, 29-37. İstanbul.
- Ertek Ş.S.(2009).*Yıldırma ve yıldıрма mağduru öğretmenler üzerine bir araştırma*,Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yayımlanmamış yüksek lisans tezi.
- Ertürk, A. 2005. “Öğretmen ve okul yöneticilerinin okul ortamında maruz kaldıkları yıldıрма eylemleri (Ankara ili ilköğretim okulları örneği)”, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Yayımlanmış yüksek lisans tezi.
- Ertürk A.(2011).*İlköğretim okullarında görevli öğretmen ve yöneticilere yönelik duygusal yıldıрма davranışlarının incelenmesi*, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri: Yayımlanmamış doktora tezi.
- Ertürk A.(2013). Yıldırma davranışları, nedenleri ve sonuçları.*Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 2,(1) 146 – 169, Bartın
- Genç N. (1990). Yönetime katılma ve çatışma açısından motivasyon. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*
- Gök, Sibel (2008); “İş etiği ile iş ahlakı arasındaki ilişki ve çalışma yaşamında iş etiğini etkileyen faktörler. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 5 (1) 1–19
- Gökçe A. (2006). *İş yerinde yıldıрма: özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü:Yayımlanmamış yüksek lisans tezi.
- Gökçe, A.T., (2008). *Mobbing: işyerinde yıldıрма nedenleri ve başa çıkma yöntemleri*.Ankara:Pegem Akademi,

- Guerrero, M. VeIsabel S. (2004), “The development of moral harassment (or Mobbing) Lawin Sweden And France as a Step Towards EU Legislation, *Boston College International and Comparative Law Review*, 27, (2).
- Gültekin M. (2008). *İlköğretim okulu yöneticilerinin etik liderlik davranışı gösterme düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*, Selçuk Üniversitesi Eğitim Yönetimi Teftişi Plânlaması Ve Ekonomisi Bilim Dalı: Yüksek lisans tezi .
- Gündüz, H.B. ve Yılmaz, Ö. (2008). Orta öğretim kurumlarında mobbing (yıldırma) davranışlarına ilişkin öğretmen ve yönetici görüşleri (Düzce ili örneği). *Millî Eğitim*, 179, 269-281.
- Harvey, E. (2004). Liderlik ve etik. *Executive Excellence*, 8(87), 23.
- Hoel, H.,Rayner, C. ve Cooper, C. L. (1999). “Workplace bullying”, *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 14: 195-230.
- Howell, J.M. ve Avolio, B.J. (1992). The Ethics of charismatic leadership: submissionor liberation. *Academy of Management Executive*, 6 : 43-54.
- Hubert, A. B. ve Van Veldhoven, M. (2001). Risk sectors for undesirable behaviour and mobbing. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 10(4), 415- 424.
- Işık H. (2003). Okul müdürlerinin yetiştirilmelerinde yeni bir model önerisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 24 : 206-211.
- İskele A. (2009).*İlköğretim okulu yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının okullardaki yaratıcı iklim üzerine etkisi*.Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü:Yüksek lisans tezi
- Kalaycı Ş. (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*, Ankara: Asil Yayın Dağıtım,
- Kant, I, (2007), “*Ethica etik üzerine dersler*” Özügül O.(Çev.),İstanbul: Pencere Yayınları, İkinci Baskı.
- Kara Z. (2013). *Yerel yönetimlerde etik: Uşak İl Özel İdaresi Örneği*. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yüksek lisans tezi

- Karagöz, A. (2008). *İlk ve orta öğretim okulu yöneticilerinin öğretmenler tarafından algılanan etik liderlik rolleri ile öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki (Bursa ili örneği)*. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Karakale B. (2011). *Mobbing ve mobbing ile başa çıkma yöntemleri: mobbing mağdurlarına yönelik bir araştırma*. Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yüksek lisans tezi.
- Karakoç B. (2016). *Öğretmenlerin okulda karşılaştıkları yıldırma davranışları ile örgütsel bağlılıklarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*, Cumhuriyet Üniversitesi: Yüksek Lisans Tezi.
- Kılınç Ç.(2010). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeyleri ile öğretmenlerin yaşadıkları örgütsel güven ve yıldırma arasındaki ilişki*, Gazi Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi: Yüksek lisans tezi.
- Kıranlı, S. Ve İlğan, A. (2007) Eğitim örgütlerinde karar verme sürecinde etik, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 8 (14) s.150- 162
- Koç, M.,U. ve Bulut., H., 2009. “Ortaöğretim öğretmenlerinde mobbing: cinsiyet yaş ve lise türü değişkenleri açısından incelenmesi”, *International Online Journal of Educational Sciences*, 1(1), 64 – 80.
- Kuçuradi İ. (2003) *Etik ve etikler*, Türkiye Mühendislik Haberleri, 423 ,7-9
- Kul, M. (2010). *Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile beden eğitimi öğretmenlerinin yıldırma (mobbing) yaşama düzeyleri, örgütsel bağlılıkları ve iş doyumları arasındaki ilişki*.Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Yayınlanmamış doktora tezi.
- Kurşun T.A.(2011) *Okulların kurumsal imajının okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*.Selçuk Üniversitesi: Yüksek lisans tezi.
- Lewis D. (2004). Bullying at work: the impact of shame among university and college lecturers *British Journal of Guidance & Counselling*, 32, (3), 281-298
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work And Organizational Psychology*,5(2), 165-184.

- Mahmutoğlu, A. (2009). Etik ve ahlak, benzerlikler, farklılıklar ve ilişkiler. *Türk İdare Dergisi*, 81(463-464), 225-249.
- MartinoV. Hoel H. Cooper C.L. (2003) *Preventing violence and harassment in the workplace*.European Foundation For The Improvement Living And Working Condition
- Moorhouse J. R. (2002), *Desired characteristics of ethical leaders in business, educational, political and religious organizations from east tennessee: a delphi investigation*, East Tennessee State University, Department of Educational Leadership and Policy Analysis.
- Namie, G. (2003). Workplace bullying: Escalated in civility. *Ivey Business Journal*,68 (2), 1-6.
- Nuthall J. (1997). *Ahlak üzerine tartişmalar: Etiğe Giriş*. Abdullah Y. (Çev.) İstanbul : Ayrıntı Yayınları.
- O'Conner, H. (2004). *Bullying staff in schools*. 1-6. Retrieved
- Özdemir, M. (2009). *Lise öğretmenlerinin etik liderlik ve sosyal adalet algıları arasındaki ilişki*, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü:Yayınlanmış Yüksek lisans tezi.
- Öğüt, A. Ve Demirsel, T., (2006). İş dünyasında etik dışı örgütsel davranış sarmalının arka planı: mobbing süreci ve mobbing aktörleri. II. *Uygulamalı Etik Kongresi Bildiriler Kitabı*. 18-20 Ekim. Ortadođu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Pieper, A.(1999). *Etiğe giriş*. Atayman V.- Sezer G.(Çev.)İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Rayner, C. And Hoel, H. (1997) A summary review of literature relating to workplace bullying. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 7, 181-191.
- Ruseell B. (1954). *Human society in ethicsand politics*,George Allen and Unvin Ltd.
- Sağlam, A.Ç. (2008). Teachers' views about mobbing (psychological violence) at elementary schools. *Eurasian Journal of Educational Research*, 32, 133-142.
- Sergiovanni T.J. (1992). *Moral leadership getting to heart of school improvement* , San Francisco:Jossey Bass Pub.

- Serin S. (2018). *İlkokulöğretmenlerinin yıldırma (mobbing) davranışlarına maruz kalma düzeyleri*, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yüksek lisans tezi.
- Spratlan, L. P., 1995. "Interpersonal conflict which includes mistreatment in a university workplace", *Violence and Victims*, 10 (4), 285-297.
- Şahin, B. ve DüNDAR, T. (2011). Sağlık çalışanlarının yıldırma (mobbing) davranışlarıyla karşılaşma düzeylerini etkileyen faktörlerin incelenmesi: Bolu ili örneği, *Tisk Akademic*, 2 (12), 103- 104.
- Takış, T. (1998). Etik, *Doğu Batı Düşünce Dergisi*, 1, (4), 7-8.
- TBMM Komisyon Raporu (Nisan 2011). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) ve çözüm önerileri.
- Tınaz, P. (2008). *Çalışma psikolojisi ve hukuki boyutlarıyla işyerinde psikolojik taciz (mobbing)*, İstanbul:Beta Basım.
- Tınaz P. (2011). *İşyerinde psikolojik taciz (mobbing)* İstanbul:Beta Yayınları.
- Tiyek R. (2011). Yıldırma ve Yönetim Becerileri Üzerine Bir Araştırma *Çalışma İlişkileri Dergisi* Temmuz 2011, 2, (2), 113-142.
- Turhan, M. (2007). *Genel ve mesleki lise yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının okullardaki sosyal adalet üzerindeki etkisi*, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü:Doktora tezi.
- Tutar H. (2004).*İşyerlerinde psikolojik şiddet*, Ankara: Platin Yayıncılık
- Türk T. (2013).*Ortaöğretim öğrencilerinde duygusal istismar disiplin cezaları ve okula yabancılaşma arasındaki ilişkiyi incelenmesi*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yüksek Lisans Tezi.
- Trevino L. K., Weaver R.G. and Reynolds J.S.(2006). Behavioralethics in organizations, A Review, *Journal of Management*, 32 (6). 951-990
- Uğurlu, T. (2009).*İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi*, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü:Doktora Tezi.

- Urasoğlu, H. B. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinde psikolojik şiddet düzeyi*. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Uzunçarşılı, Ü. Ve Yoloğlu N.(2007), “Mobbing/ iş yerinde duygusal taciz: ulusal ve uluslararası boyutu ile çatışma yüklü bir iletişim biçimi”, *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Ocak7,(27).
- Vartia, M. (1996). The sources of bullying-psychological work environment and organizational climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 203-214.
- Velasquez, M. G. 2002. *Business ethics concepts and cases*. 5. New Jersey: Prentice Hall.
- Yavuz, H., 2007. “Çalışanlarda mobbing (psikolojik şiddet) algısını etkileyen faktörler”, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü:Yayımlanmamış yüksek lisans tezi.
- Yavuzyılmaz, C. (2008).*Ortaöğretim kurumu yöneticilerinin liderlik özelliklerinin çatışma yönetimini yönetme düzeylerinin belirlenmesi*. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Yıldırım, T. (2008). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmen-yönetici ilişkilerinde yıldırma ve etkileri*. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Yılmaz, E. (2006). *Okullardaki örgütsel güven düzeyinin okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*, Konya Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yayınlanmamış doktora tezi.
- Yılmaz, E. (2005). Etik ve liderlik, Sünbül M.A. (Ed.)*Öğretmenin dünyası* Ankara: Mikro Basım-Yayın-Dağıtım, 39-52.
- Yılmaz, K. (2008). Eğitim yönetiminde değerler. Ankara: Pegema Yayıncılık.
- Yüçetürk, E.; (2003), “Türkiye’de iş yaşam kalitesini ve verimliliği azaltan gizli bir sendrom: yıldırma (mobbing),” *İktisat, İşletme ve Finans*, 20 (231), 97–108
- Yüçetürk, E. ve Öke, M.K. (2005). “Mobbing and bullying: legal aspects related to workplace bullying in turkey”. *South East Europe Review*. (2): 61-70.

- Yüksek A. E. (2005). *Türk kamu yönetiminde önderlik davranışı Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yayınlanmamış doktora tezi.*
- Wet C. (2010). The reasons for and the impact of principal-on-teacher bullying on the victims' private and professional lives *Teaching and Teacher Education* 26, 1450-1459
- Zapf D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing/ bullying at work, *International Journal Of Manpower*, 20 (1/2), 70-85
- Zapf D. ve Einarsen, S. (2001). Bullying in the workplace: Recent trends in research and practice-an introduction. *European Journal of Organizational Psychology*. 10, (4), 369-373.
- Zhu, W. May, D.R ve Avolio, B.J. (2004). The impact of ethical leadership behavior on employee outcomes: the roles of psychological empowerment and authenticity. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 11 : 16-26.

EK: 1

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Bu anket **İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Yıldırma Yaşantıları İle Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışları Arasındaki İlişki’yi** belirlemeye yönelik olarak ilgiliverilere ulaşmak için hazırlanmıştır. Bu ankette sizden istenen, ankette yer alan ifadeleri dikkatle okuyarak size en uygun seçeneği işaretlemenizdir. Burada önemli olan işaretlediğiniz seçeneğin sizin kendi gerçek durumunuzun yansımasıdır. Araştırmada elde edilecek bulguların geçerliliği, anketiyanıtlamadaki içtenliğinize bağlıdır. Vereceğiniz yanıtlar yalnızca bilimsel amaçlı olarak değerlendirilecektir. **Ankette adınızı yazmanıza gerek yoktur. Lütfen, ankette yer alan ifadelerin tümünü yanıtlayınız.**

Katkılarınız için teşekkür eder, saygılar sunarım.

Özem GENÇER

Yüzüncü Yıl Üniversitesi

Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı

Yüksek Lisans Öğrencisi

Lütfen aşağıdaki soruları, size uygun olan seçeneğin yanındaki kutucuğun içine (X) işareti koyarak yanıtlayınız.

Cinsiyetiniz: Kadın Erkek

Yaşınız: 20-25 25-30 30-35 35-40 40-45 45-50 51 ve

üzeri

Medeni Durumunuz: Evli Bekâr

Eğitim Düzeyiniz: Önlisans Lisans Lisansüstü

Meslekî kıdeminiz: 1-5 6-10 11-15 16-20 21-25 26 ve üstü

Bulduğunuz okuldaki çalışma süreniz: 0-5 5-10 10-15 15 yıl ve üzeri

EK: 2

Yıldırma ile ilgili ifadeler	1- Hiç	2- Ara sıra	3- Ay da bir	4- Haft ada bir	5- He r gü n
1 Birinin başarınızı etkileyecek bilgiyi saklaması	1	2	3	4	5
2 Yeterlilik düzeyinizin altındaki işlerde çalışarak küçük düşürülmek	1	2	3	4	5
3 Ustalık/Yeterlilik seviyenizin altındaki işleri yapmanızın istenmesi	1	2	3	4	5
4 Önemli alanlardaki sorumluluklarınızın kaldırılması veya daha önemsiz ve istenmeyen görevlerle değiştirilmesi	1	2	3	4	5
5 Hakkınızda dedikodu ve söylentilerin yayılması	1	2	3	4	5
6 Görmezden gelinme, dışlanma, önemsenmeme	1	2	3	4	5
7 Kişiliğiniz (ör; alışkanlıklar ve görgü), tutumlarınız veya özel hayatınız hakkında hakaret ve aşağılayıcı sözler söylenmesi	1	2	3	4	5
8 Bağırılmak veya anlık öfkenin (veya hırsın) hedefi olmak	1	2	3	4	5
9 Parmakla gösterme, kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme gibi gözdağı veren davranışlar	1	2	3	4	5
10 Diğerlerinin işi bırakmanız konusunda imalı davranışları	1	2	3	4	5
11 Yanlış ve hatalarınızın sürekli hatırlatılması/söylenmesi	1	2	3	4	5
12 Yaklaşımlarınızın dikkate alınmaması/yok sayılması veya düşmanca tepkilerle karşılaşma	1	2	3	4	5
13 İşinizle çabalamanızla ilgili bitmek bilmeyen eleştiriler	1	2	3	4	5
14 Fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması	1	2	3	4	5
15 İyi geçinmediğiniz kişiler tarafından hoşlanmadığınız şakalar (eşek şakası) yapılması	1	2	3	4	5
16 Mantıksız ya da yetiştirilmesi mümkün olmayan işler verilmesi	1	2	3	4	5
17 Size karşı suçlama ve ithamlarda bulunulması	1	2	3	4	5
18 İşinizin aşırı denetlenmesi	1	2	3	4	5
19 Hakkınız olan bazı şeyleri (örneğin; hastalık izni, tatil hakkı, yol harcırahı) talep etmemeniz için baskı yapılması	1	2	3	4	5
20 Aşırı alay ve sataşmalara konu olmak.	1	2	3	4	5
21 Üstesinden gelinemeyecek kadar iş yüküne maruz bırakılmak.	1	2	3	4	5

<p>22. İşyerinde zorbalığa maruz kaldınız mı? (Tanıma göre değerlendirin: Zorbalık; bir ya da birden çok kişinin belli bir süreden beri devamlı olarak yaptığı ve kişinin kendini olumsuz davranışa maruz kalmış olarak algıladığı, ve kendini bu eylemlere karşı korumada zorlandığı bir durumdur. Sadece bir defa olan ve tekrarlanmayan durumlar zorbalık değildir:</p> <p><input type="checkbox"/> Hayır</p> <p><input type="checkbox"/> Evet, nadiren</p> <p><input type="checkbox"/> Evet, ara sıra</p> <p><input type="checkbox"/> Evet, haftada birçok defa</p> <p><input type="checkbox"/> Evet, neredeyse her gün</p>					
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--



EK: 3

Bu bölümde okul yöneticinizin etik liderlik davranışları ile ilgili ifadeler yer almaktadır.

Okul Yöneticisinin Etik Liderlik Davranışları		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Öğretmenleri teşvik eder.					
2	Kendi düşüncelerini, sevgiyi temel alan yaklaşımla yaymaya çalışır.					
3	Geleceğe dönük somut hedefler koyar.					
4	Kendi işlerini sorumluluk duygusu içerisinde yapar.					
5	Kendi kendini değerlendirebilir.					
6	Hatalarını kabul eder.					
7	Bencil davranışlar sergilemez.					
8	Öğretmenlerin yaratıcılığının ortaya çıkması için, uygun ortam hazırlar.					
9	Öğretmenlere adaletli davranır.					
10	Öğrenme konusunda isteklidir.					
11	Çözümler üretmede sistemli yaklaşır.					
12	Öğretmenlerin farklı düşünebileceğini kabul eder.					
13	Tartışmalara yapıcı ve anlayışlı katılır.					
14	Doğru sözlüdür.					
15	Dürüst davranır.					
16	Olaylar karşısında cesaretli davranır.					
17	Sabırlıdır.					
18	Öğretmenlerini ödüllendirir.					
19	Alçakgönüllüdür.					

20	Okulun kurallarını doğru bir şekilde oluşturur.					
21	İnsanlara eşit davranır.					
22	Tüm öğretmenlere sevgiyle davranır.					
23	Öğretmenlere şefkatle yaklaşır.					
24	Tüm koşullarda gerçeği söyler.					
25	İfadeleri gerçeğe yakındır.					
26	Faaliyetleri gerçeklik ilkesine göre yapar.					
27	Etrafındaki insanlara saygı gösterir.					
28	Bireysel hakları korur.					
29	İçinde bulunduğu toplumun değerlerine saygı gösterir.					
30	Politik konularda kazanç sağlamaya yönelik çalışmalarda bulunmaz.					
31	Dini konularda fayda amaçlı faaliyetlerde bulunmaz.					
32	Ekonomik alanda kişisel kazanç sağlayıcı faaliyetlerde bulunmaz.					
33	Tartışmalar için özgür ortamlar yaratır.					
34	Mesleki sorumluluklarını dürüstlük duygusu içerisinde yapar.					
35	Okulda ortak alınan kararları etkili biçimde uygular.					
36	Mesleki etkinliğini artırmaya yönelik çaba içerisindedir.					
37	Okulda yapılan işlerde ölçüyü belirler.					
38	Kötü sayılabilecek alışkanlıklara sahip değildir.					
39	Öğretmenler arasında arabozucu değildir.					
40	Merhametlidir.					
41	Öğretmenlere içten davranır.					

42	Öğretmenleri, sahip oldukları kişisel özelliklerinden dolayı yargılamaz.					
43	Yapılan hizmetlerden dolayı insanlara minnet duygusu besler.					
44	Davranışlarının sınırlarını bilir.					



EK: 4



T.C.
ADANA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 98258552-604.01.01-E.3428608
Konu : Özem Gençler'in Uygulama İzni

18.02.2019

VALİLİK MAKAMINA

İlgi :Çukurova İlçe Millî Eğitim Müdürlüğünün 21/11/2018 tarih ve 22275248 sayılı yazısı.

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim dalı Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı Tezli Yüksek lisans Öğrencisi Özem Gençler'in hazırladığı "İlkokullarda görev yapan Sınıf Öğretmenlerinin Yıldırma Yaşantıları İle Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışları İlişkisinin Belirlenmesi" başlıklı tez çalışmasını Müdürlüğümüze bağlı Çukurova ilçesinde bulunan İlkokullarda görev yapan öğretmenlere uygulamak istediği ile ilgili ilgi yazı ekte sunulmuştur.

Söz konusu uygulama çalışmasının, İlimiz İl Araştırma Değerlendirme Komisyonu'nun, 13/02/2019 tarihli "Uygundur" raporu doğrultusunda, Müdürlüğümüze bağlı belirtilen kurumda 2018/2019 eğitim-öğretim yılında, eğitim-öğretimin aksatılmasına mahal vermeden gönüllülük esasına göre yapılması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Murat BİLAL
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

OLUR
18.02.2019

Veysel DURGUN
Vali a.
Millî Eğitim Müdürü

Adres: İl Millî Eğitim Müdürlüğü
Elektronik Ağ:
e-posta: arge01@mcb.gov.tr

Bilgi için:
Tel: 0 (322) 458 83 71
Faks: 0 (000) 000 16 66

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden e2cb-92af-348c-9144-2465 kodu ile teyit edilebilir.

EK: 5

GÖNDEREN: Necati CEMALOĞLU necaticemaloglu@hotmail.com 28 Şubat 2019

ALICI: Özem GENÇER ozemispir@gmail.com

Sayın Özem Gençer
Olumsuz Davranışlar Ölçeğini kullanmanızda bir sakınca yoktur. Selamlar

Prof. Dr. Necati CEMALOĞLU
Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi
Eğitim Yönetimi Ana Bilim Dalı Başkanı
Telefon: 05334173168
İş: 0(312) 202 16 88
Twitter: @Necati1965



GÖNDEREN: Ercan YILMAZ eyilmaz@konya.edu.tr 5 Kasım 2018

ALICI: Özem GENÇER ozemispir@gmail.com

Ölçeği çalışmanızda kullanabilirsiniz. Kolaylıklar



YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimler Enstitüsü

LİSANSÜSTÜ TEZ ORJİNALLİK RAPORU

YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimler Enstitüsü

Tez Başlığı / Konusu

19.106.2019

Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerin İldirna Yaşantıları ile Öğreticilerin Etik Liderlik Davranışları Arasındaki İlişki

Yukarıda başlığı/konusu belirlenen tez çalışmanın Kapak sayfası, Giriş, Ana bölümler ve Sonuç bölümlerinden oluşan toplam 101 sayfalık kısmına ilişkin, 13.10.2019 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından (M. Halil) intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtreleme uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezin benzerlik oranı % 8 (Sekiz) dir.

Uygulanan Filtreler Aşağıda Verilmiştir:

- Kabul ve onay sayfası hariç,
- Teşekkür hariç,
- İçindekiler hariç,
- Simge ve kısaltmalar hariç,
- Gereç ve yöntemler hariç,
- Kaynakça hariç,
- Alıntılar hariç,
- Tezden çıkan yayımlar hariç,
- 7 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç (Limit match size to 7 words)

Yüzüncü Yıl Üniversitesi Lisansüstü Tez Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılmasına İlişkin Yönergeyi İnceledim ve bu yönergede belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içmediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

19.106.2019
Özlem GENÇEL
Adı, Soyadı, İmza

Adı Soyadı : Özlem GENÇEL
Öğrenci No : 11921710084
Anabilim Dalı : Eğitim Bilimleri
Programı : Eğitim Yöntemleri Teorisi ve Ekonomisi
Statüsü : Y. Lisans Doktora

DANIŞMAN Prof. Dr. Halil IŞIK
Yüzüncü Yıl Üniversitesi
Öğretim Üyesi

19.106.2019

Halil

ENSTİTÜ ONAYI
UYGUNDUR

19.106.2019

Servet ÇANLIER
Enstitü Sekreteri