



T. C.  
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**ÖĞRETMENLERİN  
YILDIRMA YAŞAMA DÜZEYLERİ İLE  
TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ  
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN  
İNCELENMESİ**



T. C.  
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANABİLİM DALI

**ÖĞRETMENLERİN  
YILDIRMA YAŞAMA DÜZEYLERİ İLE  
TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ  
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN  
İNCELENMESİ  
(ÇEKMEKÖY ÖRNEĞİ)**

TEZ DANIŞMANI  
Prof. Dr. Adil ÇAĞLAR

HAZIRLAYAN  
Halil İbrahim YETİMOĞLU

İSTANBUL-2014

T.C.  
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

ÖĞRETMENLERİN YILDIRMA YAŞAMA DÜZEYLERİ İLE TÜKENMİŞLİK  
DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN  
İNCELENMESİ

Ad-Soyad: Halil İbrahim YETİMOĞLU

ONAY:

Danışman : Prof. Dr. Adil ÇAĞLAR

Üye: Prof. Dr. Suat ANAR

Üye: Doç. Dr. Engin KARADAĞ


Onay Tarihi: 12/09/2014

## İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER .....	4
TABLOLAR LİSTESİ.....	7
ŞEKİLLER LİSTESİ .....	14
SİMGELER LİSTESİ .....	15
ÖNSÖZ.....	16
ÖZET .....	17
ABSTRACT.....	19
<b>BÖLÜM I</b>	
<b>GİRİŞ</b>	
1.1. Problem Durumu.....	20
1.2. Problem Cümlesi.....	25
1.3. Alt Problemler.....	25
1.4. Araştırmanın Amacı.....	26
1.5. Araştırmanın Önemi.....	27
1.6. Sayıtlar.....	27
1.7. Sınırlılıklar .....	27
1.8. Tanımlar.....	28
<b>BÖLÜM II</b>	
<b>İLGİLİ ALAN YAZIN</b>	
2.1.Yıldırma (Mobbing) Kavramı.....	29
2.2.Yıldırma Araştırmalarının Tarihsel Gelişimi.....	33
2.3.Yıldırmanın Benzer Kavramlarla İlişkisi.....	35
2.3.1.Zorbalık (Bullying).....	35
2.3.2.Çatışma .....	35
2.3.3.Stres .....	36
2.3.4. Şiddet.....	36
2.3.5.Gölge Taciz (Stalking).....	37
2.4. Yıldırmanın Nedenleri .....	37
2.4.1. Yıldırma Sürecinde Rol Alanlar .....	40
2.5.Yıldırmanın Aşamaları ve Boyutları.....	41
2.6.Yıldırma Tipleri .....	43

2.6.1. Yukarıdan Aşağıya Doğru Yıldırma.....	43
2.6.2. Eşdeğerler Arasında Yıldırma .....	44
2.6.3. Aşağıdan Yukarıya Doğru Yıldırma.....	45
2.7. Yıldırmadan etkilenme dereceleri.....	45
2.7.1. Birinci Derece Mobbing .....	45
2.7.2. İkinci Derece Mobbing .....	45
2.7.3. Üçüncü Derece Mobbing.....	46
2.8. Yıldırma Davranışının Sonuçları .....	47
2.8.1. Yıldırmanın çalışanlar Açısından Sonuçları.....	47
2.8.2. Yıldırmanın Örgüt Açısından Sonuçları.....	48
2.8.3. Okulda Yıldırma Eylemlerinin Sonuçları.....	48
2.9. Tükenmişlik Kavramı .....	49
2.10.tükenmişlik Modelleri.....	53
2.10.1. Cherniss tükenmişlik Modeli.....	53
2.10.2.Edelwich ve Brodsky tükenmişlik Modeli .....	54
2.10.3. Pines tükenmişlik Modeli .....	54
2.10.4.Perlman ve Hartman tükenmişlik Modeli.....	55
2.10.5. Scott Meier tükenmişlik Modeli .....	55
2.10.6. Maslach Tükenmişlik Modeli.....	56
2.10.6.1. Duygusal Tükenme .....	56
2.10.6.2. Duyarsızlaşma.....	57
2.10.6.3. Kişisel Başarısızlık.....	57
2.11.Tükenmişliğin Nedenleri .....	57
2.12.2.Davranışsal Belirtiler .....	59
2.12.3. Psikolojik Belirtileri .....	60
2.13.Tükenmişliğin Sonuçları.....	60
2.13.1. Tükenmişliğin Kişi Üzerindeki Etkileri .....	61
2.13.2.Tükenmişliğin Çalışma Hayatı Üzerindeki Etkisi.....	61
2.13.3.Tükenmişliğin Aile Hayatına Etkileri.....	62
2.14. Öğretmen Tükenmişliği .....	62

## **BÖLÜM III**

### **YÖNTEM**

2.1. Araştırma Modeli .....	65
2.2. Evren ve Örneklem .....	65
2.3. Veri Toplama Araçları .....	65
2.3.1. Öğretmen Kişisel Bilgi Formu .....	65
2.3.2. Yıldırma Yaşama Düzeyi Belirleme Ölçeği .....	66
2.3.3. Maslach Tükenmişlik Ölçeği .....	66
2.4. Verilerin Toplanması .....	67
2.5. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması.....	67

## **BÖLÜM IV**

### **BULGULAR VE YORUMLAR**

4.1. Bulgular.....	69
4.1.1. Grubun Demografik Yapısına İlişkin Bulgular .....	69
4.1.2. Öğretmenlerin Yıldırma Düzeyi Belirleme Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinden Aldıkları Puanlarının Standart Sapma ve Aritmetik Ortalamalarına İlişkin Bulgular.....	72
4.1.3. Demografik Değişkenlerle Öğretmenlerin Yıldırma Düzeyi Belirleme ve Tükenmişlik Ölçekleri Toplam Puanlarına ve Alt Boyut Puanlarına İlişkin Bulgular.....	74

## **BÖLÜM V**

### **SONUÇLAR VE ÖNERİLER**

5.1. Sonuçlar .....	105
5.2. Tartışma .....	109
5.3. Öneriler .....	112
5.3.1. Uygulayıcılara Öneriler .....	112
5.3.2. Araştırmacılara Öneriler .....	113

<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>114</b>
-----------------------	------------

<b>EKLER.....</b>	<b>123</b>
-------------------	------------

<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>127</b>
----------------------	------------

## TABLolar LİSTESİ

Tablo 4.1.Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri .....	69
Tablo 4.2.Öğretmenlerin Yaş Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri .....	69
Tablo 4.3.Öğretmenlerin Hizmet Yılı Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri .....	70
Tablo 4.4.Öğretmenlerin Branş Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri .....	70
Tablo 4.5.Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okuldaki Öğrenci Sayısı Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	71
Tablo 4.6.Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okuldaki Öğretmen Sayısı Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	71
Tablo 4.7.Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okuldaki İdareci Sayısı Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri .....	72
Tablo 4.8.Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okulda Çalışma Süresi Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri .....	72
Tablo 4.9.Yıldırma Düzeyi Belirleme Ölçeği Puanlarına Ait Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri .....	73
Tablo 4.10.Yıldırma Düzeyi Belirleme Ölçeği Alt Boyut Puanlarına Ait Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri .....	73
Tablo 4.11.Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarına Ait Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri .....	73
Tablo 4.12.Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyut Puanlarına Ait Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri.....	74
Tablo 4.13.Yıldırma Ölçeği Toplam Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları .	75
Tablo 4.14.Yıldırma Ölçeği Görev Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	75
Tablo 4.15.Yıldırma Ölçeği Sosyal İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	75
Tablo 4.16.Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları .	76

Tablo 4.17. Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları .....	76
Tablo 4.18. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları .....	76
Tablo 4.19. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları .....	77
Tablo 4.20.Yıldırma Ölçeği Toplam Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	77
Tablo 4.21.Yıldırma Ölçeği Görev Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	78
Tablo 4.22.Yıldırma Ölçeği Sosyal İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	78
Tablo 4.23.Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	79
Tablo 4.24.Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	79
Tablo 4.25.Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	80
Tablo 4.26.Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	80
Tablo 4.27. Yıldırma Ölçeği Toplam Puanlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	81



Tablo 4.28.Yıldırma Ölçeği Görev Alt Boyutu Puanlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi	
Sonuçları.....	81
Tablo 4.29.Yıldırma Ölçeği Sosyal İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan	
Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	82
Tablo 4.30.Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi	
Sonuçları.....	82
Tablo 4.31.Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutu Puanlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan	
Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	83
Tablo 4.32.Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan	
Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	83
Tablo 4.33.Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları .....	84
Tablo 4.34.Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan	
Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	84
Tablo 4.35.Yıldırma Ölçeği Toplam Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	85
Tablo 4.35.Yıldırma Ölçeği Görev Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi	
Sonuçları.....	85
Tablo 4.36.Yıldırma Ölçeği Sosyal İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	85
Tablo 4.37.Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	86

Tablo 4.38. Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutu Puanlarının Branş	
Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan	
Bağımsız Grup t Testi Sonuçları .....	86
Tablo 4.39. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Branş	
Değişkenine	
Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup	
t	
Testi Sonuçları.....	86
Tablo 4.40. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Branş	
Değişkenine	
Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup	
t Testi Sonuçları.....	87
Tablo 4.41. Yıldırma Ölçeği Toplam Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre	
Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H	
Testi Sonuçları.....	87
Tablo 4.42. Yıldırma Ölçeği Görev Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine	
Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H	
H	
Testi Sonuçları.....	88
Tablo 4.43. Yıldırma Ölçeği Sosyal İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci	
Sayısı	
Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere	
Yapılan	
Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	88
Tablo 4.44. Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre	
Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H	
Testi	
Sonuçları.....	89
Tablo 4.45. Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci	
Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere	
Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları .....	89
Tablo 4.46. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Sayısı	
Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere	
Yapılan	
Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	90
Tablo 4.47. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci	
Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan	
Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	90

Tablo 4.48.Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Sayısı	
Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere	
Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları.....	91
Tablo 4.49.Yıldırma Ölçeği Toplam Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre	
Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	91
Tablo 4.50.Yıldırma Ölçeği Toplam Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları.....	92
Tablo 4.51.Yıldırma Ölçeği Görev Alt Boyutu Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	92
Tablo 4.52.Yıldırma Ölçeği Sosyal İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Öğretmen Sayısı	
Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	93
Tablo 4.53.Yıldırma Ölçeği Sosyal İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Öğretmen Sayısı	
Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları.....	93
Tablo 4.54.Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre	
Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	94
Tablo 4.55.Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutu Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	94
Tablo 4.56.Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Öğretmen Sayısı	
Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	95
Tablo 4.57.Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Öğretmen Sayısı	
Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları .....	95

Tablo 4.58.Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	96
Tablo 4.59.Yıldırma Ölçeği Toplam Puanlarının İdareci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	96
Tablo 4.60.Yıldırma Ölçeği Görev Alt Boyutu Puanlarının İdareci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	97
Tablo 4.61.Yıldırma Ölçeği Sosyal İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının İdareci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	97
Tablo 4.62.Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının İdareci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	98
Tablo 4.63.Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutu Puanlarının İdareci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	98
Tablo 4.64.Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının İdareci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	99
Tablo 4.64.Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının İdareci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	99
Tablo 4.65.Yıldırma Ölçeği Toplam Puanlarının Aynı Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	100
Tablo 4.66.Yıldırma Ölçeği Görev Alt Boyutu Puanlarının Aynı Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	100

Tablo 4.67.Yıldırma Ölçeği Sosyal İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Aynı Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	101
Tablo 4.68.Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Aynı Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	101
Tablo 4.69.Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutu Puanlarının Aynı Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	102
Tablo 4.70.Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Aynı Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	102
Tablo 4.71.Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Aynı Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	103
Tablo 4.72.Yıldırma Ölçeği Toplam Puanları ile Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanları Arasındaki İlişkiler.....	103
Tablo 4.73.Yıldırma Ölçeği Toplam Puanları ile Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyut Puanları Arasındaki İlişkiler.....	104
Tablo 4.74.Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanları ile Yıldırma Ölçeği Alt Boyut Puanları Arasındaki İlişkiler.....	104

## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1. İşyerinde Uygulanan Çatışma ve Yıldırma Arasındaki Farklar .....	36
Şekil 2.2. Yıldırma Sürecinde Bulunan Kişiler .....	41
Şekil 2.3. Mobbing'in aşamaları.....	42
Şekil 2.4. Leymann Ve Ege Tarafından Önerilen Yıldırma Davranışlarının Aşamaları ....	43
Şekil 2.5. Yıldırma davranışlarının Endişe Belirtileri .....	46
Sekil 2.6. Stresi Yaratan İstemler ve Bireysel Kaynaklar.....	52

## SİMGELER LİSTESİ

$f$	Frekans
% <i>geç</i>	Geçerli puanların yüzdesi
% <i>yığ</i>	Geçerli puanların kümülatif (yığılaştırılmış) yüzdesi
$\bar{x}$	Aritmetik ortalama değeri
$ss$	Standart sapma değeri
$Sh_x$	Aritmetik ortalamasının standart hata değeri
$sd$	Serbestlik derecesi
$N$	Dağılıma ait veri sayısı
$p$	Anlamlılık katsayısı
$KT$	Kareler Toplamı
$KO$	Kareler Ortalaması
$\chi^2$	Chi-Square (Ki kare değeri)
$\bar{x}_{sıra}$	Sıralar ortalaması
$F$	Birden fazla örneklem kümesinin karşılaştırılmasında, iki farklı kümenin varyansları oranı
$t$	t-testi sonucu elde edilen değer

## ÖNSÖZ

Yaklaşık 20 yıldır gelişmiş ülkelerde araştırılmakta olan Psikolojik Yıldırma (Mobbing) kavramı son yıllarda ülkemizde de dikkat çekmektedir. İşyerlerinde ortaya çıkan psikolojik yıldırma davranışları, çalışanların iş tatminini ve performansını olumsuz yönde etkileyen temel bir sorundur. Çalışanlar ve işverenler üzerinde olumsuz etkileri olan psikolojik yıldırma kavramıyla ilgili yapılan akademik çalışmalarda psikolojik yıldırmanın birey ve çalıştığı işyeri üzerindeki olumsuz etkileri incelenmektedir.

Bu doğrultuda, öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri tespit edilmeye çalışılmış, olumsuz etki eden başlıca faktörlerin etki düzeylerinin tespit edilmesi hedeflenmiştir. Araştırma sonuçlarının eğitim ortamlarının kalitesinin yükseltilmesine katkıda bulunması için konu araştırmaya değer görülmüştür.

Bu çalışmada konunun ve içeriğin şekillenmesinde değerli destek ve katkılarını esirgemeyen;

Sn. Prof. Dr. Adil ÇAĞLAR'a, Sn. Prof. Dr. Suat ANAR'a, Sn. S. Yaprak ALGAN'a ve Sn. Derya POSLUOĞLU'na teşekkür ederim.

Halil İbrahim YETİMOĞLU



## ÖZET

### ÖĞRETMENLERİN YILDIRMA YAŞAMA DÜZEYLERİ İLE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Bu araştırma, öğretmenlerin Yıldırma Yaşama Düzeyleri ile Tükenmişlik Düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyerek varsa tükenmişliğe etki eden yıldırma faktörlerinin tespiti, ve önlenmesi için alınacak tedbirlerin belirlenmesi dolayısıyla eğitim ortamlarının kalitesinin yükseltilmesine katkı sağlamak üzere yapılmıştır.

Bu çalışmada ilkököl ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeyleri ve tükenmişlik düzeylerinin cinsiyete, yaşa, hizmet yılına, branşa, okuldaki öğrenci sayısına, okuldaki öğretmen sayısına, okuldaki idareci sayısına, aynı okulda çalışma süresine, göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir farklılık gösterip göstermediğinin ve yıldırma yaşama düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki bulunup bulunmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır.

Araştırmada betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini, 2013-2014 eğitim-öğretim yılında İstanbul ili Çekmeköy ilçesindeki Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilkököl, ortaokul ve liselerde görev yapan 950 öğretmen oluşturmaktadır. Bu doğrultuda ölçekler, bu evrenden tesadüfi örnekleme yöntemleri ile seçilmiş toplam 183 öğretmene uygulanmıştır.

Öğretmenlerin Yıldırma Yaşama Düzeylerini belirlemek için Einarsen ve Raknes (1997) tarafından geliştirilen ve Cemaloğlu'nun (2007) Türkçeye uyarladığı Olumsuz Davranış Soruları ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 6'sı görev boyutu, 9'u sosyal ilişkiler boyutu olmak üzere 15 soru ve 2 alt boyuttan oluşmaktadır. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerini belirlemek üzere 1986 yılında Christina Maslach ve Susan Jackson tarafından geliştirilmiş Ergin (1992) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış olan 22 madde ve Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı olmak üzere 3 alt boyuttan oluşan Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır.

Verilerin çözümlenmesinde SPSS 15.0 paket programı kullanılarak demografik özelliklerin frekans ve yüzde değerleri incelenmiş, ölçeklerden alınan puanların aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Yıldırma ve Tükenmişlik ölçeklerinden alınan

puanların; öğretmenin cinsiyetine ve branşa göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için *Bağımsız Grup T testi*, yaşa, hizmet yılına, okuldaki öğrenci sayısına, okuldaki öğretmen sayısına, okuldaki idareci sayısına, aynı okulda çalışma süresine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için *Kruskal Wallis-H Testi analizi* ve hangi gruplar arasında anlamlı farklılıklar olduğunu belirlemek üzere *Mann Whitney-U testi* yapılmıştır. Ölçeklerin toplam puanları arasındaki ilişkiler, Yıldırma Düzeyi Belirleme Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği toplam puanları ve alt boyut puanları arasındaki ilişkiler ilişkiler *Pearson Momentler Çarpımı analizi* uygulanarak incelenmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre; cinsiyet, yaş, hizmet yılı, branş, öğrenci sayısı, idareci sayısı ve aynı okulda çalışılan süre değişkenlerinin öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeyleri üzerinde etkili değişkenler olmadığı, cinsiyet, yaş, branş, idareci sayısı ve aynı okulda çalışılan süre değişkenlerinin tükenmişlik düzeyi üzerinde etkili değişkenler olmadığı, öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeylerinin ve sosyal ilişkiler boyutu yıldırmaya maruz kalma düzeylerinin okuldaki öğretmen sayısına göre değiştiği, öğretmenlerin duyarsızlaşma yönünde tükenmişlik düzeylerinin hizmet yılı ve öğretmen sayısı değişkenlerine göre değiştiği, kişisel başarı algısı ile ilgili tükenmişlik düzeylerinin okuldaki öğrenci sayısına göre değiştiği, öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeyleri arttıkça ile tükenmişlik düzeylerinin de yükseldiği, yıldırma yaşama düzeyleri arttıkça duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma düzeylerinin de yükseldiği, Kişisel Başarı algılarının yıldırma yaşama düzeylerinden etkilenmediği, görev ve sosyal ilişkiler boyutunda yıldırma düzeyleri yükseldikçe tükenmişlik düzeylerinin de yükseldiği tespit edilmiştir.

**Kullanılan Anahtar Kelimeler:** Öğretmen, yıldırma, mobing, tükenmişlik, okul.

## **ABSTRACT**

### **LEVEL LIVING WITH TEACHER BURNOUT INTIMIDATION INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN LEVELS**

This research, teachers' intimidation of Living Levels and Burnout Levels relationship between the examining if any of burnout affecting the intimidation factors, detection, and prevention measures for determining hence the training environment to improve the quality in order to contribute is made.

In this study, primary and secondary school teachers in the intimidation of living levels and burnout levels of gender, age, years of service, branch, at school, number of students, teachers at the school number, school administrators number, in the same school duration of study, statistically significant level show any differences and the relationship between the level of burnout experienced intimidation and aimed to determine whether there is.

In this study, descriptive survey method was used. The research population, in Istanbul in 2013-2014 academic year, depending on the Ministry of Education in Umraniye district elementary, middle and high school teachers are working in 950. In this regard, scales, from this universe total of 183 teachers selected by random sampling methods were applied.

Intimidation of teachers to determine the legislative level and Raknes Einarsen (1997) and developed by Cemaloğlu (2007) was adapted to Turkish Negative Behavior Questions scale is used. Scale of the task size 6, 9, including the size of the social relations subscale consists of 15 questions and 2. Teachers' Burnout Levels to determine in 1986, Christina Maslach and Susan Jackson developed by Ergin (1992) adapted to Turkish by the 22 substances and emotional exhaustion, depersonalization and personal accomplishment, including three sub-dimensions consisting of Maslach Burnout Inventory was used.

In the analysis of data using SPSS 15.0 package program demographic characteristics examined the frequency and percentage values, the arithmetic average of the scores obtained from the scales and standard deviations were calculated. Taken from intimidation and Burnout Inventory scores; teacher's gender and branch differ according to determine whether the independent samples t-test, age, years of service, at school, number of students, teachers at the school number, school administrators number, in the same school working hours differ according to to determine whether the Kruskal-Wallis H-test analysis,

and between which groups to determine whether there are significant differences Mann Whitney-U test was used. The relationship between the total scores of the scales, Intimidation Level Determination Scale and the Maslach Burnout Inventory total scores and subscale scores relations between relations by applying the Pearson Product Moment analysis was investigated.

According to the survey; gender, age, years of service, branch, number of students, administrators and number in the same school working time variables of teachers intimidation life on the level of effective variables, whether gender, age, industry,

administrators, and number in the same school working time variables of burnout effective variables, whether teachers intimidation living level and the social relations dimension of

intimidation exposure level teachers at the school by the number has changed, teachers depersonalization direction burnout levels of years of service and number of teachers according to the variables are changed, personal perception of success related burnout levels in the school the number of students varies according to the teachers' intimidation living levels increase with burnout levels also have increased, intimidation living levels increased emotional exhaustion and depersonalization level also rises, Personal Success perceptions of intimidation living levels are not affected by duties and social relations dimension of intimidation by higher levels of burnout levels rise as well that have been identified.

Keywords used: Teacher, intimidation, mobing, burnout, school.

# BÖLÜM I

## GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın temelini oluşturan problem durumu, problem cümlesi, alt problemler, araştırmanın önemi, sayıtlar, sınırlıkları sunulmuş ve araştırmada kullanılan terimlere ilişkin kavramsal bilgilere yer verilmiştir.

### 1.1. Problem Durumu

Yıldırmanın İngilizce karşılığı (Mobbing) kavramı, 'mob' kökünden gelmektedir. 'Mob' sözcüğü, İngilizce'de yasal olmayan biçimde şiddet uygulayan kalabalık veya 'çete' anlamındadır. Bir eylem biçimi olarak mobbing sözcüğü ise, psikolojik şiddet, kuşatma, topluca saldırma, rahatsız etme veya sıkıntı verme anlamına gelmektedir

(www.psikiyatri.org.tr, 2013)

Çobanoğlu (2005), Türkçe'de tam karşılığı bulunmayan mobing kavramı yerine kullanılan ifadeleri şöyle sıralamıştır.

- İşyerinde duygusal linç
- İşyerinde psikolojik terör
- İşyeri travması
- İşyerinde zorbalık
- İşyerinde psikolojik taciz
- İşyerinde duygusal saldırı
- Yıldırma
- Duygusal taciz
- Zorbalık... vb.

Batı literatüründe yıldırma ile ilgili kullanılan terimlerin başlıcaları ise mobbing, bullying (zorbalık), bossing (patronaj), intimidation (sindirme), emotional abuse (duygusal taciz), work abuse (işyeri tacizi), psychological terror (psikolojik terör), workplace trauma (işyeri travması)<sup>7</sup>, mistreatment (Kötü muamele), victimization (kurban etme), verbal abuse (sözlü taciz), Horizontal violence (psikolojik şiddet) vb.dir (Ertek, 2009).

Yıldırma kişinin saygısız ve zararlı bir davranışın hedefi olmasıyla başlayan bir süreçtir. Önceleri bir kişinin veya bazı kişilerin, bir kişiye veya birkaç kişiye düşmanlığı biçiminde gelişen örgütsel psikolojik şiddet sonucunda mağdur, önce kendisine ve daha sonra çevresine karşı yabancılımaya başlar. Süreç, işe karşı kayıtsızlık, bıkkınlık, yılgınlık, performans düşüklüğü ile başlar ve istifayla sonuçlanır (Hoel, Zapf, Cooper, 2002)

Tıznaz (2006) ise yıldırma işyerinde diğer çalışanlar veya işverenler tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan bir çeşit psikolojik terör olarak tanımlamaktadır. Tınaz (2006)'a göre kavram, çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamlar içermektedir.

Mobbingin bireysel, örgütsel ve toplumsal olarak etkileri bulunmaktadır (Akt. Eğitim Dergisi, 2013).

Bireysel etkileri; mobbingden zarar gören kişilerde unutkanlık, halsizlik, ümitsizlik, uykusuzluk, iştahsızlık, endişe, depresyon, ağlama krizleri, yaşama isteğinde azalma, alınganlık, suskunluk, ani öfkelenme gibi düşünsel ve davranışsal değişiklikler gözlemlenir. Hatta daha yoğun psikolojik baskılarda mağdurda intihar düşünceleri oluşur. Mobbingden kaynaklanan psikolojik sorunlardan bir hastalık olarak değil de zarar görme olarak bahsedilir. Bu şekilde yaşanan sıkıntıların nedeni, bilinçli olarak mobbingi uygulayan kişiye yüklenebilir.

Örgütsel etkileri; duygusal taciz örgütlerin karşılaştığı çok önemli bir sorundur. Duygusal tacizin örgütlerde ortaya çıkardığı ilk sonuç örgütte stresli bir iklime yol açabilmesidir. Örgütte egemen olan stres, örgütteki her çalışanı rahatsız etmekte, çalışanın verimliliğini düşürmekte, çalışanların örgüte bağlılığının kaybolmasına neden olabilmektedir. Bireyler tüm dikkatlerini yaşadıkları probleme yöneltecekleri için örgüt içinde takım çalışmaları da zorlaşacaktır. Bu süreç, en tepeden en aşağıya kadar örgütün tümünü etkiler ve birçok huzursuzluğun, çatışmanın ve karışıklığın oluşmasına yol açar.

Toplumsal etkileri; duygusal şiddet, şiddete maruz kalmış bireyleri etkilediği gibi, aile üyelerini, saldırılara tanık olanları ve hedef alınan kişiye destek sağlamak isteyenler üzerinde de zararlı etkiler oluşturmaktadır. Aileler, duygusal şiddetin hem duygusal hem de ekonomik sonuçlarına katlanmak zorunda kalmaktadır. Duygusal şiddet mağduru bireyin,

sağlık giderleri, örgütlerine olduğu kadar devlete de ekonomik bir yük getirmektedir. Ayrıca, duygusal şiddet sonucu, mesleki yeterliliğini yitirmiş, duygusal yönden tükenmiş, sağlıksız bireylerin boşta gezdiği bir toplum ortaya çıkmaktadır.

Yıldırma maruz kalan kişiler kurban olarak anılmaktadır. Kurbanların çoğunluğu üstün özelliklere sahip, zeki, başarı odaklı, yaratıcı, kendisini işine adanmış, dürüst, insanlara güvenen, iyi niyetli, politik davranmayan, kurumuna bağlı, işiyle özdeşleşmiş, sosyal hayatta içlerine kapanık olmaya meyilli, yumuşak başlı, içsel olarak kendine çok saygı duyan ve yetkinlik düzeyleri yüksek kişilerdir. Yıldırma sürecinde bu kişiler 'zor', 'asi', 'muhalif', 'öteki' veya psikolojik sorunları olan biri olarak damgalanır. Yönetimin yanlış yargısı ve taraflı tutumu, bu negatif döngüyü hızlandırır. Hemen her zaman, bunun sonunda, işten kovulma, yer değiştirme zorlanma veya zorunlu istifa vardır (Aktüel Eğitim, 2013).

Aktüel Eğitim (2013) portalında verilen bilgilere göre yıldırma aşağıdaki aşamalardan geçerek gelişir.

Kurbanın iletişimin sınırlandırılması ile ilgili baskılar:

- Astın kendini ifade etmesi mobbingci üst tarafından sınırlandırılır,
- Toplantılarda sözü kesilir ve sözüne önem verilmez,
- Çalışma arkadaşlarıyla diyalog olanakları sınırlandırılır,
- Azarlama ve karalama gibi eylemlere maruz bırakılır,
- Başarıları görmezlikten gelinir ve başarısızlıkları abartılır,
- Özel yaşamı sürekli eleştirilir,
- Telefonla taciz ve rahatsız edilir, sözlü olarak tehdit edilir.

Kurbanın sosyal ilişkilerine yönelik saldırılar:

- Zayıf kişilikli insanlar 'güç'ten yana tavır takınarak, mobbing mağduruyla ilişkilerini en asgari düzeyde tutarlar,
- Şikayet kanalları sınırlandırılmaya çalışılır,
- Diğer çalışanlardan izole edilir ve mağdurla yakın ilişki kurmaya çalışanlara iyi gözle bakılmaz.
- Onun da bir mobbing mağduru olma riskinden söz edilir,

- Mağdur görmezlikten gelinir; 'yokmuş' gibi davranılır ve haklarına ve kişiliğine saygı gösterilmez.

#### Kurbanın itibarına saldırı:

- Mağdura karşı bir karalama kampanyası başlatılır,
- Asılsız dedikodu çıkarılır, çeşitli iftiralara maruz bırakılır,
- Alaya alınır, başarıları küçümsenir ve başarılarının nedeni dış faktörlerde aranır. Herhangi bir kusuru ile alay edilir ve kusurları kendi kişisel faktörleriyle izah edilmeye çalışılır,
- Psikolojik sağlığı konusunda ileri geri konuşulur. Tehlikeli olduğu yönünde söylenti yayılır,
- Siyasi ya da dini inançlarıyla alay edilir. İnançlarına ve değerlerine sözlü ve fiili saldırıda bulunulur,
- Öz saygısını olumsuz yönde etkileyecek davranışlarda bulunmaya zorlanır,
- Kararları sürekli sorgulanır. Dar görüşlülük ve vizyonsuzlukla suçlanır,
- Küçük düşürücü isimlerle çağrılır, unvanları göz ardı edilir ve kendisine karşı saygısız bir dil kullanılır.

#### Yaşam ve iş kalitesine saldırı :

- Mağdura önemli görevler verilmez, yetkileri sınırlandırılır, haklarından mahrum bırakılır. Her hakkına yargı yoluyla kavuşmaya zorlanır. Lehine olan kararların uygulanması kasıtlı olarak geciktirilir,
- Yeteneklerinden daha önemsiz ve öz saygısını olumsuz yönde etkileyen görevler verilir,
- İstifaya zorlamak ve gözden düşürmek için niteliğinden daha düşük yerlerde önemsiz görevler verilir.

#### **Doğrudan sağlığı etkileyen saldırılar :**

- Mağdur fiziksel olarak zor bir görev yapmaya zorlanır,
- Bayan mağdurlar ima yoluyla sözle veya fiili olarak cinsel tacize maruz bırakılır.



Tükenmişlik kavramı ilk kez Amerika'da 1970'li yıllarda Freudenberger ve Maslach tarafından kullanılmıştır. Tükenmişliğin altında, insanların hayatlarının anlamlı olduğuna inanma ihtiyacı ve kendilerinin değerli olduğu inancı yatmaktadır. Bir başka ifade ile bireyler kendilerini, çalıştıkları örgütlerde önemli ve değerli hissetmiyorlarsa bu onların mutsuz olmasına dolayısıyla da tükenmişlik duygusu yaşamalarına neden olabilmektedir (Büyüközkan, 2012).

Cordes ve Dougherty (1993), çeşitli tükenmişlik tanımlamalarında geçen ifadeleri; 'eskime, yorgun olma, yaratıcılık kaybı, işe bağlılığın yok olması, hizmet verdiklerine ve işe karşı yabancılaşma, kronik strese karşı verilen bir cevap, fiziksel ve duygusal rahatsız edici belirtilerle birlikte kendine ve hizmet verdiklerine karşı uygun olmayan davranışlar' olarak sıralamaktadır.

Maslach (2001) tükenmişliği 3 boyutta ele almaktadır;

Duygusal Tükenme; bireyin duygusal ve fiziksel olarak yoksunlaşmasını ifade etmektedir. İşe karşı olumsuz duygular geliştirme, enerjinin kalmaması duygusal tükenme belirtileri olarak görülebilmektedir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

Duyarsızlaşma; kişinin, hizmet verdiklerine karşı, bu kişilerin birey olduklarını dikkate almaksızın, duygudan yoksun bir şekilde tutum ve davranışlar sergilemesi olarak ifade etmektedir. Bu boyutta, her kişiye aynı şekilde ve zoraki bir tavır göstermesi mümkün olabilmektedir. Özellikle, insanlarla daha sık yüz yüze gelinen meslek gruplarında duyarsızlaşma öne çıkmaktadır Dolunay (2002).

Kişisel Başarıda Düşme; Kişinin başkaları hakkında geliştirdiği olumsuz düşünce tarzı, kendisiyle ilgili de olumsuz düşünmesine sebep olur. Bundan dolayı kendini suçlu hisseden birey, sevilmediğini ve hastaları ve müracaatçılarıyla ilgilenmede yetersiz kaldığını düşünür ve kendisine başarısız hükmünü verir (Işıksan, 2004).

Yıldırma nihayetinde psikolojik ve fizyolojik rahatsızlıklara yol açan bir unsurdur. Yıldırma uğrayan çalışanların iş başındayken verimlerinin düşmesinden öte yaşadıkları rahatsızlıklar nedeniyle işe devamları da aksamaktadır. Aslında bu son noktaya gelmeden evvel yıldırma mağdurları tükenmişlik tanımına giren ön belirtiler vermektedirler. Bu

safhadayken fark edildiği takdirde yıldırmanın ve yol açtığı rahatsızlıkların önüne geçilmesi mümkün olabilir.

Eğitim gibi toplumların geleceğini şekillendiren bir alanda görev yapan öğretmenlerin yaşayacakları mağduriyetlerin önceden tespit edilmesi ve önlemlerinin alınması domino taşı etkisi yapacak bir meslek alanında bulunmaları nedeniyle elzemdir.

Bu verilerden hareketle öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeyleri ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi araştırmaya değer görülmüştür.

## **1.2. Problem Cümlesi**

Araştırmanın problem cümlesi 'Öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeyleri ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?' şeklinde belirlenmiştir.

## **1.3. Alt Problemler**

- İstanbul İli Çekmeköy İlçesi ilkokul, ortaokul ve liselerinde görev yapan öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- İstanbul İli Çekmeköy İlçesi ilkokul, ortaokul ve liselerinde görev yapan öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeyleri yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- İstanbul İli Çekmeköy İlçesi ilkokul, ortaokul ve liselerinde görev yapan öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeyleri hizmet yılına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- İstanbul İli Çekmeköy İlçesi ilkokul, ortaokul ve liselerinde görev yapan öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeyleri branşa göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- İstanbul İli Çekmeköy İlçesi ilkokul, ortaokul ve liselerinde görev yapan öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeyleri okuldaki öğrenci sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- İstanbul İli Çekmeköy İlçesi ilkokul, ortaokul ve liselerinde görev yapan öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeyleri okuldaki öğretmen sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

- İstanbul İli Çekmeköy İlçesi ilkokul, ortaokul ve liselerinde görev yapan öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeyleri okuldaki idareci sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- İstanbul İli Çekmeköy İlçesi ilkokul, ortaokul ve liselerinde görev yapan öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeyleri aynı okulda çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- İstanbul İli Çekmeköy İlçesi ilkokul, ortaokul ve liselerinde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- İstanbul İli Çekmeköy İlçesi ilkokul, ortaokul ve liselerinde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- İstanbul İli Çekmeköy İlçesi ilkokul, ortaokul ve liselerinde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri hizmet yılına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- İstanbul İli Çekmeköy İlçesi ilkokul, ortaokul ve liselerinde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri branşa göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- İstanbul İli Çekmeköy İlçesi ilkokul, ortaokul ve liselerinde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri öğrenci sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- İstanbul İli Çekmeköy İlçesi ilkokul, ortaokul ve liselerinde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri öğretmen sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- İstanbul İli Çekmeköy İlçesi ilkokul, ortaokul ve liselerinde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri idareci sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- İstanbul İli Çekmeköy İlçesi ilkokul, ortaokul ve liselerinde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri aynı okulda çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

#### **1.4. Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmada ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeyleri ve tükenmişlik düzeylerinin cinsiyete, yaşa, hizmet yılına, branşa, okuldaki ğrenci sayısına, okuldaki ğretmen sayısına, okuldaki idareci sayısına, aynı okulda çalışma süresine, göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

### **1.5. Araştırmanın nemi**

Eğitim toplumun geleceğini şekillendiren bir alan olması nedeniyle özel bir öneme sahiptir. Eğitimde meydana gelecek herhangi bir aksaklık eğitimin niteliğini olumsuz etkileyecek ve bu durum domino etkisi yaparak toplumun diğerkm kesimlerine olumsuz yansıtacaktır.

Bu araştırma, öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyerek olumsuz etki eden başlıca faktörlerin ve etki düzeylerinin tespitine yöneliktir.

Araştırma sonuçlarının politika yapıcılara rehberlik ederek eğitim ortamlarının kalitesinin yükselmesine katkıda bulunması beklenmektedir.

### **1.6. Sayıtlar**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kullanılan lme araçlarını içtenlikle cevapladıkları varsayılmaktadır.

### **1.7. Sınırlılıklar**

- Araştırma İstanbul İli ekmeky ilçesindeki Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenler ile,
- Araştırma verileri, 2012-2013 eğitim-ğretim yılında toplanan verilerle,
- Araştırmada elde edilen bulgular Yıldırma Düzeyi Belirleme leği ve Maslach Tükenmişlik leğinin kapsamı ile,
- Öğretmenlere ait demografik bilgiler, araştırmacı tarafından hazırlanan ğretmen Kişisel Bilgi Formu ile elde edilen verilerle,
- Araştırmada elde edilen verilerin analizi, kullanılan istatistiksel yöntemlerle sınırlıdır.

## **1.8. Tanımlar**

**Yıldırma (Mobbing) :** Bir veya birkaç kişi tarafından, diğer kişi veya kişilere, sistematik biçimde düşmanca ve ahlak dışı uygulamalarla ortaya çıkan 'psikolojik şiddet' veya 'psikoterör' (Aktüel Eğitim, 2013).

**Tükenmişlik :** Çalışanlarda ortaya çıkan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma.

## BÖLÜM II

### İLGİLİ ALAN YAZIN

#### 2.1.Yıldırma (Mobbing) Kavramı

Bazen açık bazen kapalı olarak görülen birçok çatışma türleri vardır. Örgütlerde görülen bu çatışmalar, çalışan üzerinde stres baskılı yaparak kaygılı bir süreç yaşamasına sebep olur. Özellikle gelişmiş ülkelerde yıllardan beri görülen bu iş yerinde şiddet, işyerinde baskı ve ruhsal taciz türüne yıldırma (mobbing) adı verilmektedir (Çobanoğlu, 2005).

Doğal hayatta Griesser ve Ekman göre, kuşların yırtıcı hayvanlara karşı geliştirdikleri savunma biçimlerini tanımlamada mobbing ifadesini kullanmışlardır ve yapmış oldukları çalışmalarda mobbing'in kuşlar, balıklar ve memeliler arasında yaygın olarak görüldüğünü iddia etmişlerdir. Olweus, çeşitli okullarda yapmış olduğu çalışmalarda, işyeri çalışanlarının bir veya birkaçının diğer bir çalışan üzerinde taciz etmesini, üzerinde baskı kurmasını, rahatsız etmesi ve sıkıntı vermesini “mobbing” ile açıklamıştır. Okullarda görülen bu istenmeyen davranışlar zorbalık” (bullying) ile ifade edilmiş fakat araştırma yapanlar bu davranışların kişi üzerinde oluşturduğu sonuçların ciddiyetini daha dikkat çekici hale getirmek için “mobbing” terimini kullanmayı tercih etmişlerdir (Gökçe, 2008).

Günümüz çalışma hayatında psikolojik şiddet olarak ifade edilen “mobbing” kavramı, örgütlerde istenmeyen çalışanların psikolojisi üzerinde baskı yapılarak, onların direnme gücünü yok etme ve yıldırma davranışları olarak kullanılan bir kavram olarak kabul edilmiştir (Tutar, 2004).

Yıldırma veya iş yerinde psikolojik terör olarak ifade edilen kavramının çeşitli anlamları ile ilgili literatür tarandığında “bullying” kavramının eşanlamlısının “mobbing” olduğu görülmüştür. Mob sözcüğü birkaç zayıfın bir araya gelerek saldırgan davranışlar sergilemesi anlamına gelir (Cemaloğlu, 2007).

Çalışma yaşamının tarihi kadar eski olan yıldırma'nın (mobbing) tarihte örnekleri bulunmaktadır. Bu konuda araştırmalar henüz yeni yeni yapılmasına rağmen araştırmalarda Türk tarihinde de kimi olayların arkasında mobbing gibi davranışların sebep olduğu olaylar olduğunu göstermektedir. Bu tarihi hadiselerden birini örnek vermek gerekirse o da A. N. Baykal'ın belirttiği “Osmanlıda ilk mobbingin geçtiği tarih söylenen Kanuni Sultan

Süleyman döneminde Hüsrev Paşa'nın intiharının arkasındaki sebebin yıldırma davranışının olduğudur. Hüsrev Paşa'nın intiharına yol açan yıldırma uygulaması, Hüsrev Paşa'yı olduğu gibi Osmanlı İmparatorluğu'nu da etkilemiştir" (Baykal, 2005).

Kişiyeye yönelik ve sistematik olarak yapılan yıldırma kişinin yaşı, cinsiyeti, ırkı, dini uyruğu veya fiziksel özellikleri gibi özelliklerden birine veya birkaçına dayalı bir ayrımcılık olmanın dışında kişiyeye yönelen baskı, taciz, rahatsız etme veya kişinin kendisini iş yerinde yalnız hissetmesine sebep olabilecek psikolojik baskı unsurlarıdır. Amaç kişi üzerinde baskı kurarak iş yaşamının dışına itmektir (Davenport ve diğ. 2003). Leymann, yıldırma'yı bir çeşit psikolojik terör olarak tanımlamıştır. Çünkü bir veya birkaç kişi tarafından, çalışana yönelik cinsiyet ayrımı, düşünce ve inanç farklılığı veya çalışana kıskanma gibi ilkel nedenlerle sistematik olarak çalışan üzerinde baskı kurmak, düşmanca davranışlarda bulunmak ancak psikolojik terör kavramıyla açıklanabilecek bir durum olarak tanımlanabilir (Tınaz, 2006).

Yıldırma genel olarak, çalıştığımız iş yerinde, yaşadığımız apartmanda veya semtte farklılıkları kaldıramayan bir grup tarafından düşman olarak seçilen bir kurbanı giderek sistematik olarak baskı yaparak ve kişi hakkında çeşitli yakıştırmalarda bulunarak çevrenin de o kişiyeye karşı algılarını değiştirerek kişinin sorunlu bir insan olduğu şeklinde ifadelerle o kişi üzerinde psikolojik ve fiziksel olarak baskı uygulamalarıdır (Dökmen, 2005).

Sonraki yıllarda İsveç'li bilim adamı Dr. Peter Paul Heinemann okul yaşantısında öğrencilerin birbirleriyle aralarında yapmış oldukları davranışlara ilişkin gözlemlerinde, yıldırma (mobbing) kavramını Lorenz'den ödünç alıp çocuklardan oluşan küçük grupların, tek ve güçsüz bir çocuğa karşı giriştiği zarar verici saldırgan davranışları tanımlamak için kullanmıştır (Akt. Leymann, 1996).

İşyerlerinde yıldırma'yı daha şiddetli hale getiren, yani en geniş anlamıyla yıldırma'yı meydana getiren farklı ortamlar, kişilik özellikleri ve çeşitli etmenler vardır. (Çobanoğlu, 2005).

- Yalnız bir kadının erkeklerle dolu bir ofiste olması
- Yalnız bir erkeğin kadınlarla dolu bir ofiste olması.
- Parlak bir kariyerinin parlak olması
- Çok güzel olmak

- duygusal zekânın yüksek olması
- Farklı inanç
- Farklı gruplar
- Farklı ırk ve köken
- Farklı dilleri konuşan insanlar
- Genç olmak
- Yaşlı olmak

Batılı çeşitli literatüründe mobbing sürecini tanımlayan pek çok farklı kavram kullanılmaktadır. Bu kavramlar (Çobanoğlu, 2005):

- Bullying
- Stalking
- Psycho-terror at workplace
- Emotional abuse
- Workplace syndrome
- Psychological abuse.

Genel anlamda terim biliminde Türkçe karşılığına bakıldığında bu kavram için şu ifadeler kullanılmıştır (Akt. Yıldırım, 2010):

- Yıldırma
- Duygusal yıldırma
- Duygusal taciz
- Duygusal zorbalık
- Duygusal saldırı
- Duygusal linç
- Zorbalık
- Taciz
- Kötü Muamele
- Kurban Etme
- Gözdağı Verme
- Psikolojik şiddet



- Psikolojik taciz
- Psikolojik terör
- İşyeri terörü
- İşyeri travması

Mobbing uygulayan kişi için ise;

- Saldırgan
- Tacizci
- Duygusal saldırgan
- Mobbing tacizcisi
- Zorba
- Mobbing uygulayan.... gibi karşılıklar kullanılmaktadır.

İşyerinde duygusal saldırıya uğrayan kişiler için ise aşağıdaki ifadeler tercih edilmektedir;

- Duygusal saldırıya uğrayan
- Mobbing kurbanı
- Mobbing mağduru
- Mağdur
- Kurban (Çobanoğlu, 2005).

Zapf (1999) işyerinde yıldırma ile ilgili kuramsal ve ampirik araştırmalara dayalı olarak örgütlerdeki yıldırma davranışlarını beş ayrı kategoride inceledi. Bunlar:

- Çalışanın üzerinde yapılan baskı ile çalışanın performansının düşürülmesi ve işini bırakmaya zorlayıcı olumsuz davranışlarda bulunulması.
- Kurban olarak seçilen çalışanın, işyerinde yaratılan çeşitli olumsuzluklar sebebiyle kimsenin konuşmaması
- çalışanın özel yaşamına yapılan saldırı.
- Sözlü taciz ya da bedensel şiddette bulunulması
- Çalışan ile ilgili iş yerinde asılsız dedikodu çıkarılması

Yıldırmaı aşağıdaki kategorilere ayırmaktadırlar:

- Mesleki statüye yönelik tehditler: Çalışanın fikirleri küçümsenerek diğer çalışanlar karşısında değersizleştirilir ve küçük düşürülür.

- Kişiliğe yönelik tehditler: Takma isim takmak, alay etmek, fiziksel özellikleri ile ilgili hakaretlerde bulunmak.
- İzolasyon: Çalışandan görevi ile ilgili bilgi saklanarak yapmış olduğu iste yeterli performans göstermesinin engellenmesi, işi ilgili çeşitli fırsatları engellemek, diğer çalışanlardan uzaklaştırılarak çalışanın izole dilerek yalnızlaştırılması
- Aşırı iş yükü: İşin bitirilmesi ile ilgili imkansız tarihler vermek, yoğun iş baskısının altına sokulmak, işin bitirilmesini engellemek amaçlı çalışanın önüne engeller çıkartmak.
- İstikrarsızlık: Çalışandan sorumluluklarının geri alınması, boş bırakmak suretiyle işe yaramadığı izleniminin verilmesi ya da başarısız olunması için çaba gösterilmesi  
(Akt. Kul, 2010).

Sistematik olarak yapılan bu davranışlar sonucunda, çalışan üzerinde yıldırmanın etkileri görünmeye başlamaktadır. Leymann'a göre bu çeşit yıldırma davranışlarının yıldırma kapsamına girebilmesi için çalışana karşı, haftada en az bir kez gerçekleşmesi, en az 6 ay boyunca süregelmesi, belirli bir hedefe yönelik olması ve yıldırma davranışına maruz kalan mağdurun durumla baş etmekte zorlanıyor olması gerekmektedir (Solmuş, 2005).

## 2.2.Yıldırma Araştırmalarının Tarihsel Gelişimi

1980'li yılların başında Alman endüstri psikologu Heinz Leymann yıldırma terimini ile gün yüzüne çıkarılmıştır. Yaygınlık kazanması 1996 lı yılları bulmuştur. 1960'lı yıllarda Alman etolog Konrad Lorenz tarafından küçük boy hayvan grubunun güç birliği yaparak kendilerine karşı tehlikeli olduklarını hissettikleri bir düşmanı kaçırmak için yaptıkları davranışların tanımlanmasında kullanılmıştır (Davenport ve diğ., 2003).

İşyerinde çalışana yapılan psikolojik baskı (workplace bullying/mobbing) İskandinav ülkeleri, çeşitli Avrupa ülkeleri ve ABD'de son 15–20 yıldır sık sık tartışma konusu olan ve üzerinde ciddiyle durulan bir kavram haline gelmiştir. Mobbing konusu Leymann'dan önce sadece birkaç yazar tarafından incelenmiş ve konu ile ilgili ilgili yazılar yazmıştır.

Mobbing ile ilgi ilk akademik çalışma 1980'lerin ortasında Heinz Leymann tarafından İsveç'te, çalışana işyerinde yapılan psikolojik baskı ya da diğer adıyla mobbinge ilgili ilk ampirik verileri topladığında ve araştırma sonuçlarını açıklamasıyla ortaya çıktı (Akt. Aydoğan, 2010) .

Başlangıçta 1960'larda Alman etholog Konrad Lorenz tarafından oluşturulan bir hayvan

gurubunun hareketlerini tarif etmek için kullanılan mobbing kavramı (İyem, 2007) “büyük bir hayvanın tehdidine karşı daha küçük hayvan gruplarından gelen karşı tepkiyi” anlamlandırmak için kullandığı görülmektedir (Kök, 2006).

“The Harrassed Worked” adlı kitabın yazarı Brodsky 1976 yılında yazdığı kitabında örgütlerdeki psikolojik yıldırma kavramı yerine “taciz edilen çalışanlar” kavramını kullanarak, psikolojik yıldırma yerine taciz sözcüğünü kullanmıştır. Brodsky’e göre taciz, yıpratmak, sistematik baskı kurmak, eziyet etmek, sıkıntı vermek, engellemek ve karşıdan da herhangi bir tepki beklemek amacıyla sistematik olarak tekrarlanan ve sürekliliği olan davranışın hedefinde olan kişi üzerinde yapılan yıldırma çalışmasıdır (Çobanoğlu, 2005).

Heinz Leymann 1992’de mobbing olgusuna ismini veren kişidir. “Batı dünyasının ileri seviyede endüstrileşmiş toplumlarında işyeri, kişilerin mahkemeye sevk edilmeden birbirlerini öldürmelerine zemin hazırlayan tek harp meydanı konumuna gelmiştir” diyerek mobbingin çalışma hayatında meydana getirdiği ciddi sorunların etkisini ifade etmiştir. Ayrıca Heinz Leymann, mobbingin teknolojik alanda, endüstri alanında gelişen modern batı toplumlarında yaygın bir şekilde görüldüğünü belirtmiştir (Baykal, 2005).

Yapılan Araştırmalar da mobbingin Türk tarihinde örneklerinin de var olduğunu göstermiştir. Bu örneklerden en dikkat çekici olanı Kanuni Sultan Süleyman döneminde meydana gelen Hüsrev Paşa’nın intiharının arkasında mobbing davranışlarının olduğunun ifade edilmesidir. Rüstem Paşa’nın suçlamalarına maruz kalan Hüsrev paşa, Hürrem Sultan ile birlikte Rüstem paşa’nın baskıları sonucu Hüsrev Paşa’nın intiharına yol açmışlardır. Bu olay Türk tarihinde ilk mobbing uygulaması olarak geçmiştir. Bu olay Osmanlı İmparatorluğu tarihini de etkilemiştir (Baykal, 2005).

Norveç’te 1983 yılında ergenlik çağındaki üç gencin intihar etmesi olayı sonrası Norveç Milli Eğitim bakanı konu ile ilgili araştırmalar yapılmasına ön ayak olmuştur. Yapılan araştırmayı Profesör Doktor Dan Olweus başkanlığı etmiş okullarda gençleri intihar eğilimine sebep olan sebepleri olan okullardaki zorbalık ve kurbanların durumlarını ortaya çıkarmaya çalışmıştır. Bu araştırmada ‘zorbalık’ anlamına gelen "bullying" terimi kullanılmıştır (Yavuz, 2007).

Mobbing ile ilgili yapılan tanımlamaların üç ortak noktası:

Mobbingi uygulayan kişi, yaptığı baskı ve yıldırma davranışının kurbanı üzerinde ki etkisini umursamaksızın, davranışını sistematik ve düzenli bir şekilde devam etmesine

yöneliktir ısrarcıdır (Açıkgöz, 2007).

## **2.3.Yıldırmanın Benzer Kavramlarla İlişkisi**

### **2.3.1.Zorbalık (Bullying)**

Yıldırma ve zorbalık terimleri anlam olarak birbirine benzer ifadelerdir. Zorbalığın yıldırma dan farkı psikolojik saldırının yanı sıra fiziksel saldırı ve tehdit unsurunu da içermesidir. Yıldırma da, psikolojik baskı ve duygusal saldırı söz konusu olmaktadır (Tutar, 2004).

Yıldırma da (mobbing) bir grup insan tarafından gerçekleştirilen bir kavram olmasına rağmen zorbalı da (bullying) ise, saldırının genelde bireysel olarak gerçekleştirilmesidir (Çobanoğlu, 2005).

### **2.3.2.Çatışma**

Çatışma kavramı ; ”birey ve grupların içindeki, iki veya daha fazla istek veya aralarındaki amaç uyumsuzlukları ya da anlaşmazlıkları biçiminde ortaya çıkan bir durum (Tınaz, 2006)” olarak tanımlanabilir

Çatışma aynı mobbing gibi kavramlar insanlar âlemine yönelik bir kavram ve ya olay değildir. Yeryüzündeki tüm canlılar hayat mücadelesine devam etmek ve yaşamlarını sürdürebilmek için zaman zaman çevreleri ile çatışma halinde olabilirler. İnsanlar açısından olaya bakıldığında çatışma fizyolojik ihtiyaçlar, sosyal ihtiyaçlar ve psikolojik ihtiyaçların giderilmemesi ya da tatmin edilmemesi veya engellenmesi durumlarında ortaya çıkan sıkıntılı durumun insanda yarattığı gerginlik halidir. Çatışma, bireylerin ve grupların çalışma hayatında işle ilgili sorunlar sebebiyle işlerin normal gidişinin engellenmesi ve problemlerin ortaya çıkması olarak tanımlanabilir (Erol, 2000) .

## Şekil 2.1. İşyerinde Uygulanan Çatışma ve Yıldırma Arasındaki Farklar

Sağlıklı Çatışma Ortamı	Yıldırma Ortamı
Roller ve iş tanımları açıktır.	Roller belirsizdir.
İşbirlikçi ilişkiler vardır.	İşbirlikçi olmayan ilişkiler hakimdir.
Hedefler ortak ve paylaşılmıştır.	İleriyi görmek olanaksızdır.
İlişkiler açıktır.	İlişkiler belirsizdir.
Sağlıklı bir örgüt yapısı vardır.	Örgütsel aksaklıklar vardır.
Bazen çatışma ve sirtüşmeler olabilir.	Uzun süreli ve etik olmayan tepkiler gözlemlenir.
Stratejiler açık ve samimidir.	Stratejiler anlamsızdır.
Çatışmalar ve tartışmalar açıktır.	Çatışmanın varlığı reddedilir ve gizlenir.
Doğrudan iletişim vardır.	Dolaylı ve baştan savma iletişim vardır.

**Kaynak:** World Health Organization (WHO). (2003). Raising Awareness of Psychological Harassment at Work, WHO: Occupational and Environmental Health Programme, Protecting Workers' Health Series, No:4, Geneva, p.12.

### 2.3.3. Stres

Stres; insanın içinde bulunduğu şartların kişi üzerinde baskı yapması veya baş edilemez hale gelmesi sonucunda vücudun meydana getirdiği çeşitli reaksiyonların etkisiyle içinde bulunulan koşullara karşı bedensel ve ruhsal olarak önlem alma harekete geçme durumudur (Eren, 1998).

Sosyal stres ve yıldırma arasındaki temel fark; sosyal strese sebep olan kaynaklar günlük olarak az veya çok meydana gelirken ve sosyal stres örgütte eşit veya eşit olmayan çeşitli güç yapılarından kaynaklanan durumun örgütün tamamını etkisi altına alması mümkündür. Yıldırma ise sistematik ve süreklilik özelliği göstermesi, eşit güç dengesinin bulunmaması ve tek bir kişiyi hedef alması söz konusudur (Zapf ve Gross, 2001).

### 2.3.4. Şiddet

Yıldırma psikolojik şiddet veya psikolojik terördür. Şiddetten söz edildiğinde ilk akla gelen fiziksel müdahale sonucunda meydana gelen, fiilen iz bırakan şiddet kavramıdır.

Şiddet sadece fiziksel olarak tezahür eden bir kavram olmayıp ekonomik şiddet, siyasal şiddet ve psikolojik şiddet niteliklerine sahip de olabilmektedir. Yıldırma ve zorbalık arasında yapılan karşılaştırmada şiddetin soyut biçimi olan yıldırmanın, fiziki şiddeti

özelliğine sahip “zorbalık (bullying)”den daha ciddi tehlikelere sebep olan ve daha kalıcı psikolojik hasarlar bırakan bir etkisi olduğu ifade edilmiştir (Tınaz, 2006).

Şiddetin soyut biçimi olarak ifade edilen mobbing, zorbalık olarak ifade edilen fizikî şiddetten daha tehlikelidir ve kişi üzerinde sosyal hayatını etkileyen kalıcı psikolojik hasarlar bırakmasına sebep olmaktadır. Bu nedenle iş yerinde sistematik yıldırma olan mobbing işyeri şiddeti listesinde yer almaktadır (Laçiner, 2006). Psikolojik şiddet, şiddetin en saydamlaştırılmış hali olarak düşünülebilir (Gücenmez, 2007).

### **2.3.5.Gölge Taciz (Stalking)**

İşyerinde yıldırma genellikle taciz kavramıyla aynı anlama gelecek şekilde kullanılmıştır (Einarsen, 1999).Bu sebepten dolayı konunun daha iyi anlaşılması ve kavram kargaşasına mahal vermemek için, iki kavram arasında doğru bir ayrımın yapılması da büyük önem taşımaktadır. Taciz, genelde kurbanın bazı kişisel özellikleri olan cinsellik, ırkçılık ve dinsel tutuculuk gibi durumlara yönelik gerçekleşirken, yıldırma daha çok mobbingi yapan kişinin anti-sosyal kişilik bozukluklarına dayanan davranışları içinde kişiye yönelik baskı, fiziksel şiddeti barındıran kişiye karşı dışlanma unsurlarını da içeren bir biçimde tezahür etmektedir (McMahon, 2000).

Mobbing, sistematik bir psikolojik tacizdir. Davranışın hedefinde kişi vardır. Davranışın hedefindeki kişi sistematik olarak baskı görmektedir. Mobbingin temel özellikleri kasıtlı, sistematik ve sürekli olmasıdır. Tekrarlanma zamanının en az altı ay devam ediyor olmasıdır (Laçiner, 2006).

### **2.4. Yıldırmanın Nedenleri**

Mobbingin nedenleri araştırıldığında, birden çok nedeni belirlenmiştir. Çeşitli örgüt yapılarında meydana gelen yıldırma eylemlerine bakarak sebeplerini, nedenlerini ve etkilerini kanıtlamak zor olsa da tek taraflı yapılan açıklamalara değil birçok nedene bağlı olduğunu göstermektedir. Bazı bilim adamları yıldırmadan kurbanın sorumluluğu olduğunu ifade etmişlerdir. Fakat çalışanlar tarafından anlatılan olaylara bakıldığında çalışana yapılan baskı istifaya zorlamaktır (Leymann, 1993; 1996).

Ancak genel anlamda yıldırmanın nedenleri dört ana unsura bağlanabilir. Bunlar (Kök, 2006):

- Zorbanın kişisel özelliklerinden kaynaklanan sebepler
- Mağdurun kişisel özelliklerinden kaynaklanan sebepler
- Örgütün yapısından ve ikliminden kaynaklanan sebepler
- İçinde bulunulan sosyal sistemden kaynaklanan sebepler

Tınaz'a (2006) göre ise mobbingin yapılmasındaki temel amaç çalışanın iş yaşamının dışına itip dışlamaktır. Sonuca ulaşmak için çalışan hakkında dedikodu yapmak, aşağılamak ve çalışanın kişiliğine yönelik saldırılar kasıtlı olarak yapılır.

Yıldırma davranışına maruz kalan mağdurların yapmış olduğu tespitlere göre, yıldırmanın en temel sebeplerinden biri, örgütsel yapının işleyişi ile ilgili sorunlar. Yıldırma baş aktörleri olan saldırganlar, toplumsal geleneklerin ve ev sahipliği yapan örgütsel kültürün ürünleridir (Kök, 2006).

Zapf (1999) yaptığı araştırmada, yıldırmanın nedenlerini çeşitli başlıklar altında inceleme konusu yapmıştır. Kurbanlar yıldırma davranışının nedenleri konusunda saldırgan olarak gördükleri düşmanlarının kendilerini örgüt içinde görmek istemediklerinden, örgütten baskıyla atmaya çalıştıklarını ve diğer çalışanları etkileyerek kolektif bir tepki yaratılamaya çalışıldığını ifade etmişlerdir. Örgütsel sorunlar yıldırmanın yaşanmasında etkilidir (Zapf ve Osterwalder, 1999).

Mobbingin başlamasında ilk olarak bir çatışma söz konusu olmaktadır ve bu çatışma çözümsüz kalmakta ve iletişim sorunları başlamaktadır. Yapılan araştırmalara göre; zorbalık %58 oranında kurban boyun eğmeyi reddettiği ve kontrole direnç gösterdiği için, %56 oranında kurbanın zorbalık yapan kişiden iş konusunda daha üstün olmasından kaynaklanan çekememezlik sebebiyle, %49 oranında kurbanın sosyal yetenekleri, olumlu tavırları ve işyerlerindeki sevilmesi sebebiyle, %46 oranında kurbanın kurum içinde yanlış giden olguları otoritelere bildirmesinin ispiyonculuk gibi algılanması ve %42 oranında ise zorbanın acımasız kişiliğinden kaynaklanmaktadır (Arpacıoğlu, 2005).

Yıldırma, her türlü kurumda ortaya çıkabilir. Bur da işletmenin kamu kurumu mu, özel sektör mü, kurumsal mı, aile şirketi mi ya da kâr amacı güdüp gütmemesi önemli değildir. Yıldırmanın ortaya çıkma sebepleri irdelendiğinde karşımız çeşitli sebepler çıkmaktadır. Aşağıda yıldırmaya yol açan ve devam etmesine neden olan durumlar açıklanmıştır.

- Kurumlardaki Kötü
- Sonuca yönelik baskıcı yaklaşım
- Aşırı hiyerarşik bir yapı.
- İletişimin yetersizliği
- Sorunu çözme yetersizliği, etkisiz çatışma yönetimi ve şikâyet prosedürlerinin yeterli olmaması.
- Liderlik özelliğinin zayıf olması
- Her sorunda bir “Günah keçisi” bulma zihniyetinin yaygın olması.
- Ekip çalışmasının yetersizliği olması ya da hiç olmaması.
- Farklılık bilincinin olmaması (Akt. Dilmaç, 2009).

Yıldırma; bu davranışı yapan kişinin sorunlu kişisel özelliği, kültürel, ahlâkî ve maddî nedenlerden kaynaklanabilir. Birey kendi ile ilgili çeşitli problemlerini çalışanına baskı uygulayarak sahip olduğu yetersizliklerini, başarısızlıklarını bastırmaya çalışıyor olabilir. Bu durum dedikodu denilen ve genellikle yanlı ve amaçlı yorumları içeren bir yanlış iletişim tarzını geliştirir (Pehlivan, 1993).

Yıldırmanın algılanan bireysel nedenleri şu şekilde ortaya çıkmaktadır;

- Saldırganın sorunlu ve zor kişilik özelliği,
- Saldırganın mağdurun sahip olduğu niteliklerini çekememesi hazmedememesi,
- Saldırganın kendinden emin olmaması (Einarsen, 1999),
- Kendine bir kurban seçen saldırganın, diğer çalışanları da etkileyerek kolektif olarak mağdura saldırtması
- Mağdurun örgüt içinde imtiyaz sahibi olması,
- Mağdurun gruptaki kurallara uymaması,
- Mağdurun performansının ortalamadan yüksek olması,
- Mağdurun gruptakilere göre fark yaratmış olması,
- Saldırganın hastalıklı nevroitik kişilik özelliğine sahip olma,
- Aşağılamadan hoşlanma,
- Mağdurun özel hayatının diğerlerinden farklı olması,
- Mağdurun cinsiyeti,
- Mağdurun fiziksel engeli,



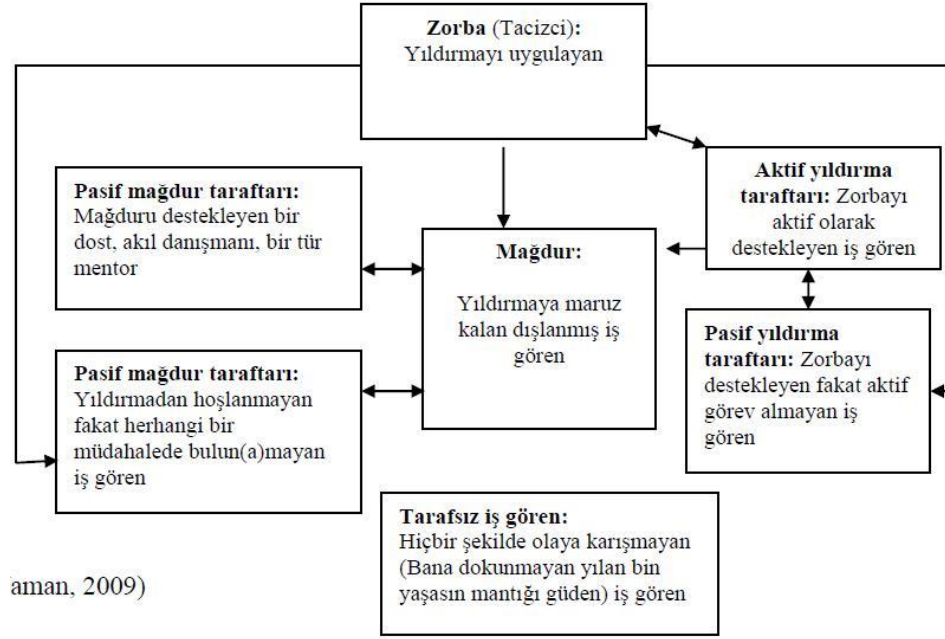
- Mağdurun görünüşü,
- Mağdurun performansının ortalamadan düşük olması,
- Mağdurun milliyeti (Zapf, 1999),
- Mağdur seçilenin diğerlerine göre parlak bir kariyerinin olması (Çobanoğlu, 2005).

Yaptığı incelemelerde ve araştırmalarda okul yöneticilerinin benimsemiş oldukları liderlik özellikleri ile öğretmenlerin yıldırma düzeyleri ile yaşam düzeyleri arasında orantılı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik özellikleri de ön plana çıktıkça yıldırmanın yaşanma düzeyi azalırken, daha tersi durumda yıldırmanın yaşam düzeyinde artma olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca yapılan araştırmada okul yöneticileri laissez-faire liderlik davranışlarını sergiledikçe, öğretmenlere yönelik yıldırmanın gerçekleşme düzeyinde artış yaşandığı ortaya çıkmıştır (Cemaloğlu, 2007).

#### **2.4.1. Yıldırma Sürecinde Rol Alanlar**

Literatürde yıldırma uygulayan kişi için zorba, saldırgan, tacizci, duygusal saldırgan, mobbing tacizcisi ve mobbing uygulayan gibi karşılıklar bulunur. Yıldırmaya uğrayan kişi anlamında ise kurban, mağdur, hedef, mobbing kurbanı/mağduru ve duygusal saldırıya uğrayan ifadeleri kullanılmaktadır.(Çobanoğlu, 2005). Yıldırma davranışında, zorba diye tabir edilen tacizci, mağduru destekleyen bir dost olmasının yanında diğer tarafta mağduru sevmeyen ve zorbayı aktif olarak destekleyen seyirci olarak da adlandırılan çalışanlar mevcuttur. Yıldırma sürecinde seyirciler üçüncü taraf olarak görünmektedir. Olaya karşı farkındalıkları arttığında izleyici konumuna geçerler. (Güngör, 2008).

## Şekil 2.2. Yıldırma Sürecinde Bulunan Kişiler



aman, 2009)

**Kaynak:** Yaman, E. (2009). Yönetim Psikolojisi Açısından İşyerinde Psikoşiddet – Mobbing-. Ankara: Nobel Yayıncılık.

### 2.5.Yıldırmanın Aşamaları ve Boyutları

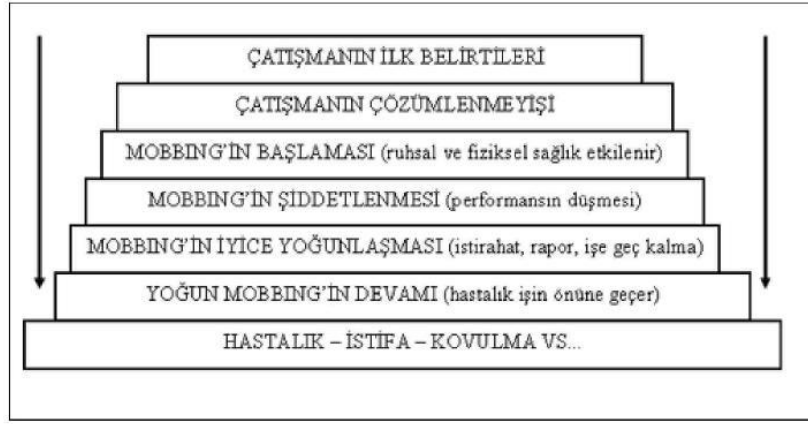
Leymann (1996) yıldırma eylemlerini, kronolojik sıralamaya benzer 5 ayrı aşama halinde göstermiştir (Akt. Cengiz, 2010):

- **1. Aşama:** Kritik bir olayın veya anlaşılabilirliğin geldiği durumda, henüz yıldırma davranışı tezahür etmemiştir ama her an yıldırma davranışına evrilme özellikleri vardır
- **2. Aşama:** Yıldırma dinamikleri saldırganın eylem ve psikolojik baskılarıyla harekete geçmiştir.
- **3. Aşama:** yönetim durumu yanlış algılamışsa yanlış yargılarda bulunarak yanlış bir döngü içine girer.
- **4. Aşama:** Kurbanlara yönelik yapılan çeşitli yakıştırmalar sonucunda "zor veya akıl hastası" olarak damgalanırlar. Yönetimin sorunu yanlış algılaması ve yargılaması bu yanlış döngüyü hızlandırır. çalışan istifaya zorlanır
- **5. Aşama:** Bu olay mağdur üzerinde sarsıntı, travma sonrası stres bozukluğunu (post-traumatic stress disorder-PTSD) tetikler. İşten atılmadan sonra duygusal gerilim ve onu izleyen psikosomatik hastalıklar devam eder hatta yoğunlaşır.

Boğaziçi Üniversitesinde düzenlenen Mobbing Konferansı sırasında, Mobbing konusunda ilk hukuki davayı açan ve kazanan Yıldırım yaptığı sunumda mobbing evrelerini şu şekilde sıralamıştır (turk.internet.com, 07.10.2013):

- Durumu tanımlama ve etrafı ile paylaşma.
- Kabullenme.
- Çözümler arasında seçim yapma.
- Seçimi uygularken desteklenme.

**Şekil 2.3. Mobbing'in aşamaları**



**Kaynak:** Çobanoğlu, İ. (2005). Mobbing işyerinde duygusal saldırı ve mücadele yöntemleri. İstanbul: Timaş.

Ege'ye göre Leymann'ın öneri olarak sunduğu dört aşamalı model, alman kültürü menseli ve İsveç çalışma yaşamına uyarlanmış iş yerinde yapılan psikolojik baskı unsurlarını yansıtmaktadır (Ege, 2002). İtalyan çalışma kültürü içerisinde iş yerinde psikolojik taciz sürecini inceleme konusu yapan araştırmacı Harald EGE ise, kültürlerin birbirinden ayrılan noktalarında dolayı Leyman'ın önerdiği modelin, İtalyan toplumunun kültürel özelliklerinden dolayı yapılan uyarlamada çeşitli boşlukların oluştuğu ve eksik kaldığı gözlemlenmiştir. Ege, Leyman'ın modelini geliştirerek İtalyan toplumuna uygun altı Evreli Ege Modelini önermiş ve bu altı evreye ek olarak "Sıfır Durumu" adını verdiği bir ön evre ve "Çift Mobbing" olgusunu tanımlamıştır (Tınaz ve diğ.2008) .

## Şekil 2.4. Leymann Ve Ege Tarafından Önerilen Yıldırma Davranışlarının Aşamaları

Leymann'ın Beş Aşamalı Modeli	Ege'nin Altı Aşamalı Modeli
1. Aşama: Kritik Olay	Sıfır Durumu
2. Aşama: Yıldırma ve Karalama	1. Aşama: Hedefli Çatışma
3. Aşama: Yönetimin Katılımı	2. Aşama: İşyerinde Yıldırmanın Başlaması
4. Aşama: Yanlış Tanımlama	3. Aşama: İlk Psikosomatik Belirtiler
5. Aşama: İşten Çıkarılma	4. Aşama: İnsan Kaynakları veya Personel Yönetim Bölümünün Hataları
	5. Aşama: Kurbanın Psikofizyolojik Sağlığının İyiden İyiyeye Bozulması
	6. Aşama: Çalışma Yaşamından Uzaklaşma

Kaynak: Ege, 2002: akt. Tınaz ve diğ., 2008: <http://www.leymann.se>, 2009.

**Kaynak:** Yıldırım, G.(2010), İlköğretim Okulu Sınıf Öğretmenlerinin Okul Müdürleri Tarafından Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.

### 2.6.Yıldırma Tipleri

#### 2.6.1. Yukarıdan Aşağıya Doğru Yıldırma

Mağdur yıldırma uygulayan kişiye göre daha alt konumda bulunmaktadır. Bu şekilde yapılan yıldırma davranışlarında amir çeşitli sebepler ileri sürerek doğrudan mağdura yönelik, baskıcı, sistematik ve saldırgan davranışlar uygular. Yapılan psikolojik analizler göstermiştir ki saldırgan bireyin bu davranışının temelinde, yaşamış olduğu deneyimler ve çocukluğunda mağdur rolünü oynamış olması sonucu meydana gelen kişilik bozukluğu olarak ifade edilmiştir. Aşağıya doğru yıldırmanın temel sebebi; sosyal imajın tehdit edilmesi, yaş farkı, kayırma ve politik nedenlerdir (Tınaz, 2008).

Yukarıdan aşağıya doğru hiyerarşik biçimde örgütlenme yapısına sahip kurumlarda çalışan bireyler; itaat etme, kurala uyma, karara katılma süreçlerini inisiyatif, kurala bağlanma, işin süreçlerine katılma gibi kavramlarla da uyumlaştırmasını beklemektedir. Kurum çalışanının, beyin ve fiziksel güç yanında çalışandan manevi olarak gönül gücünün de iş ortamına aktarmasını beklemektedir (Tutar, 2004).

Son zamanlarda ülkemiz de yapılmış olan çeşitli araştırmalarda öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları ve bu davranışların çoğunun okul yöneticileri kaynaklı olduğu ifade edilmiştir (Akt. Okçu, 2011).

Yukarıdan aşağıya doğru olan yıldırmanın en yaygın ve bilinen nedenleri şu şekilde özetlenebilir (Tınaz, 2006):

- Sosyal İmajın Tehdit Edilmesi: Üst konumunda olmak bireye beraberinde sorumluluk ve örnek olma zorunluluğunu da getirmektedir. Yöneticiden beklenen bilgi ve deneyimleriyle doğru karar verme mekanizmalarını çalıştırması ve astlarına yol gösterici olmasıdır. Yöneticinin eksikliklerinin astları tarafından ortaya çıkarılmaya başlandığında ,yönetici astına karşı yıldırma davranışı içine girebilir.
- Yaş Farkı: Genç çalışanların çeşitli kişisel özellikleri (daha azimli ve dayanıklı olma) yaşça büyük olan amir tarafından tehdit olarak görebilir ve bu sebepten yıldırma baş vurabilir. Bunun tam tersi de olabilir. Yaşça küçük olan amir yaşça büyük olan astının bilgi ve deneyimlerinin fazla olmasından dolayı kendini yetersiz hissedebilir. Bu yetersizlik hissi karşısında yönetici kendi açıklarını gizlemek için yıldırma davranışı içine girebilir..
- Kayırma: Kayırılan üst olması durumunda, arkasında kendisini koruyan ve destekleyen kişilerin varlığından aldığı güç ile astıyla kendisini destekleyenleri karşı karşıya getirebilir. Kayırılanın ast olması durumunda, kayırılan kişiyi açıkları aranarak başarısız ve yetersiz olduğu izlenimi yaratılarak yıldırma süreci başlatılır.
- Politik Nedenler: Genellikle özel örgütlerde yönetici kademesinde bulunan tüm kişilerin aynı politik eğilimde olmasıdır. Kendilerinden farklı bir politik eğilimde olan kişinin fikirlerini beyan etmesiyle birlikte bu kişiye karşı bir yıldırma başlatılması ,yönetici kademesinden olabileceği gibi tüm örgüt tarafından da gerçekleştirilebilir (Akt. Cengiz, 2010).

### **2.6.2. Eşdeğerler Arasında Yıldırma**

Yatay yıldırmanın meydana gelmesinde mağdur olan kişinin çalıştığı iş yerinde diğer çalışanlardan farklı özelliklere haiz olması başlıca sebebidir. Bu yıldırma çeşidinin nedenleri olarak kıskançlık, hoşlanmama, çekememezlik, ırk, din, rekabet ve politik nedenler gösterilebilir (Tınaz, 2008).

Hubert ve Veldhoven (2001) tarafından yapılan araştırmada yıldırma eylemlerinin eğitim kurumlarında sıklıkla yaşandığı ve bu yıldırma eylemlerinin %37,3'ünün çalışanlar arasında (yatay) meydana geldiği ortaya çıkarılmıştır. Alan yazında öğretmenlerin, okul

yöneticilerinden sonra en çok meslektaşları tarafından yıldırıldıkları belirtilmektedir (Akt. Okçu, 2011).

### **2.6.3. Aşağıdan Yukarıya Doğru Yıldırma**

Örneğine az rastlanan bir yıldırma türüdür. Düşey yıldırma iş yerinde amirin yetki durumunun, astlar tarafından sorgulanmaya başlandığı zaman ortaya çıkar. Yıldırma uygulayanların, asıl istekleri mağdurun üst yönetim karşısında zor duruma düşürme çabasıdır. Bunu için işleri sabote ettikleri gibi daha fazla yanlış yaparak mağdur hakkında asılsız söylentiler çıkarırlar. Amirin verdiği emirler yerine getirilmez günden güne dışlarlar (Tınaz, 2008).

## **2.7. Yıldırmadan etkilenme dereceleri**

### **2.7.1. Birinci Derece Mobbing**

Mağdur üzerinde yıldırma birinci derecede etki etmişse, mağdur çeşitli durumlar karşısında sebepsiz ağlama krizlerine girer, uyku bozukluğu ,sinirlenme ,uyku bozukluğu ve yoğunlaşma bozukluğu gibi sağlık sorunları yaşar (Tutar, 2004).

Birinci derecede mobbing durumunda, mağdur çalışma arkadaşlarından da olumsuz tepkiler alamaya başladığı zaman çeşitli stresler yaşar, kızgınlık ve üzüntü durumları yaşar. Mağdur olan kişi ya karşı koymaya çalışır ya da sorunlar karşısında susar. Çalıştığı ortamdaki bu huzursuzluk sebebiyle başka bir iş aramaya başlar (Davenport vd, 2003) :

- Ağlama krizleri
- Uyku bozuklukları
- Alınganlık
- Konsantrasyon bozukluğu

### **2.7.2. İkinci Derece Mobbing**

İkinci derecede mobbing etkisi durumunda belirtiler; kalıcı uyku bozukluğu, depresyon, yüksek tansiyon, mide bağırsak sorunları, aşırı kilo alma veya verme, alkol veya ilaç alma alışkanlığı, sebepsiz korkular, işe girmeyi istememe gibi belirtiler söylenebilir (Tutar, 2004).

### 2.7.3. Üçüncü Derece Mobbing

Üçüncü derece mobbing de çalışan o kadar etkilenmiştir ki artık iş yapamaz hale gelmiştir. İş yerinde duramadığı gibi korku içinde gelir. Kişinin savunma mekanizmaları çökmüştür. Aşağıdaki fiziksel veya psikolojik semptomlar oluşur (Davenport vd. 2003):

- Şiddetli depresyon
- Panik ataklar
- Kalp krizleri
- Diğer ciddi hastalıklar
- Kazalar
- İntihar girişimleri
- Üçüncü kişilere yönelik Şiddet

Yıldırmanın diğer belirtileri Şekil 2.5’de açıkça görülmektedir

**Şekil 2.5. Yıldırma davranışlarının Endişe Belirtileri**

Kronik Endişe Semptomları			
Kaslarla İlgili Gerilim Semptomları	Otonom Sinir Sistemi Hiperaktivitesi	Tetiklilik ve Aşırı Duyarlılık	Travma Sonrası Stres Bozukluğu (PTSD)
Ürperti, gerginlik, sarsaklık -Gergin veya acıyan kaslar -Rahatsızlık -Aşırı yorgunluk -Omuz ve sırt ağrıları -Güçsüzlük	-Oksijen ihtiyacı veya nefes darlığı hissi -Kalp çarpıntısı veya yüksek nabız -Terleyen, ıslak ve soğuk eller -Ağız kuruluğu -Baş dönmesi -Bulantı ve diğer mide bağırsak rahatsızlıkları -Aniden soğuk veya sıcak basması -Sık idrara çıkma -Yutkunma zorluğu veya “boğazda yumru” -Kabızlık	-Heyecan veya telaş -Beklenmedik dış uyarımlara karşı aşırı tepki -Konsantrasyon zorlukları veya “bomboş zihin” -Uyuma zorlukları -Alınganlık	-Olayları tekrar yeniden yaşamak, -Aşırı tedirginlik, kolayca türemek, sinirlilik -Hayata kaderci bakış -Genel duygusal uyuşukluk -Sürekli endişe hali -Karabasanlar -Uykusuzluk -Konsantrasyon düşüklüğü -Kontrol dışı hareketler -Yoğun endişe ve panik atak -Bilişsel rahatsızlıklar -Depresyon -Obsesyon -Madde istismarı -İntihara veya cinayet işlemeye yatkınlık duygusu

**Kaynak:** Yıldırım, G.(2010), İlköğretim Okulu Sınıf Öğretmenlerinin Okul Müdürleri Tarafından Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.

## **2.8. Yıldırma Davranışının Sonuçları**

Kurumlarda, mobbing sonucunda iş yerindeki huzur bozulur, önemli görevdeki insanları yitirirler, çalışanlar arasında nifak oluşur ve çalışanlar üzerinde moral bozuklukları meydana gelir. Kurum tarafından sorun sağlıklı bir şekilde değerlendirilip çözüme kavuşturulmadığı takdirde, örgüt yapısı karmaşık bir hal alır ve zayıf düşer. (Tınaz, 2008).

Yıldırmanın derecesi üçüncü aşamaya geldiği durumda çalışanda kurumu da etkileyecek psikolojik rahatsızlıklar baş göstermeye başlayacak. Göreve geç gelen çalışan diğer çalışma arkadaşlarıyla da problemler yaşamaya. Böyle bir durumda kişi ya işten ayrılı yâda intihara sürüklenir. Yıldırma; örgütü, örgüt içinde bulunan diğer çalışanları ve topluma karşı birçok sonuçlar doğurur. Bu sonuçlar kişiye karşı temel insan haklarına aykırılık gösteren sonuçlar olduğu gibi kurum içinde bir performans ve maliyet kaybına sebep olur. Bu sonuçlar yıldırmanın yapıldığı koşullara göre değişebilmektedir (Akt. Ergener, 2008).

Yıldırma konusunu, farklı açılardan ele almayı gerekli kılan durum, konuyu çok yönlü olması ve ortaya çıkardığı sonuçlardır. Yıldırma davranışından en çok etkilenen unsur mağdurdur. Mağdurun etkilenmesinin yanı sıra, mağdurun içinde bulunduğu kurumda etkilenmektedir (Tınaz, 2006).

### **2.8.1. Yıldırmanın çalışanlar Açısından Sonuçları**

Yapılan çeşitli araştırmalara göre yıldırma davranışı ve iş stresi arasında doğrudan ve anlamlı bir ilişki görüldüğü ifade edilmiştir (Işık, 2007).

Yıldırma ve strese gösterilen tepkiler hemen hemen bir benzerlik göstermektedirler. Yıldırma davranışı sadece tek bir kişiyi etkilerken, iş koşullarının getirdiği stresli ortam bütün çalışanları etkisi altına alır. Stresli bir ortamda çalışmak ta nasıl çalışanın performansını düşürüyor, motivasyonunu bozuyorsa, yıldırma davranışına maruz kalan çalışanda performansını ve motivasyonunu olumsuz yönde etkilemekte ve psikolojisini bozmaktadır. Bunun sonucunda çalışanda çeşitli sağlık sorunları meydana gelmektedir (Kırel, 2008)

Yıldırmanın yaşam kalitesine yönelik etkilerine bakıldığında, bireyin her alanda kendine olan güvenini kaybettiği; bunun etkilerini de ailesinde, sosyal ilişkilerinde ve iş çevresinde yaşamaya başladığı görülür. Birey şaşkınlaşır, beceriksizleşir, korkmaya, utanmaya ve



çekinmeye başlar. Bu durum sadece iş ortamında değil, kişiler arası ilişkilerde de devam eder (Toker, 2010).

### **2.8.2.Yıldırmanın Örgüt Açısından Sonuçları**

Yıldırma davranışı, çalışanın moralinin bozulması, iş tatmininin azalması, stres yaşamasına, motivasyonunun düşmesine ve çeşitli psikolojik ve fiziksel hastalıkların meydana gelmesine sebep olmaktadır (Salin, 2003). Yıldırmanın, çalışan kadar örgüt üzerinde de olumsuz etkileri vardır. Hem örgüt hem çalışan için verimlilik ve örgüte bağlılık derecesini düşürücü, sosyal ve ekonomik yapıyı zedeleyici etkileri mevcuttur. Yıldırma davranışı, çalışan üzerinde meydana getirdiği etkiler sebebiyle kuruma karşı verimli olamayacak ve kurum içinde atıl bir enerji ve zaman kaybı meydana gelecektir (Cemaloğlu ve Ertürk, 2008).

Gün (2009), yıldırmanın örgüt açısından sonuçlarını aşağıdaki şekilde belirtmiştir:

- Verimliliğin azalmasına sebep olur.
- Kurumsallaşmanın önündeki en büyük engel teşkil eder.
- En büyük zaman ve enerji israfıdır.
- Çalışanlar ve bölümler arasında Sinerjiyi (görevdeşlik) yok eder.
- Personel kaybına sebep olur.
- Rekabet yeteneğini engel olur.
- Zaman ve işgücü kaybına sebep olur.

### **2.8.3. Okulda Yıldırma Eylemlerinin Sonuçları**

Yıldırma davranışı genelde insan ilişkilerinin yoğun olarak yaşandığı alanlarda ve özellikle hizmet sektöründe yoğun olarak yaşanmaktadır. Yıldırma davranışı her sektör ve kurumda görülen bir sorundur. Yıldırmanın en çok ağırlık gösterdiği kamu hizmetlerinin üretilip topluma sunulduğu alanlarda çalışanlar arasında daha sıklıkla görülmektedir (Özen, 2007).

Öğretmenlerin yıldırma davranışlarıyla karşı karşıya kalmalarının sebebi olarak okul kültürü ve okulun örgütsel davranışının oldukça önem arz ettiği ifade edilmiştir. Yapılan araştırmalara göre, öğretmenlerin okulda en çok karşılaştıkları yıldırma davranışları 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” (Gündüz ve Yılmaz, 2008).

İlköğretim okullarında yaptığı araştırmada yıldırma davranışına en büyük sebepler arasında çalışanların takdir edilmemesi, ödüllerde ve cezalarda adil olunmaması, sorunlar üzerinde müzakere yapılmaması ve sorunların görmezden gelinmesi olarak ifade edilmektedir. En yaygın yıldırma davranışı da kişi hakkında asılsız söylentiler ve dedikodular çıkarılması, yok sayılması, olayların dışına itilmesi, görüş ve önerilerinin alınmaması veya görüş ve önerilerine değer verilmemesi şeklinde sıralanmaktadır (Ertürk, 2011).

Eğitim öğretim yaşantısında önem arz eden konu yöneticilerin meydana gelen çatışma ve tartışma durumlarını çözüme kavuşturacak yöneticilik kabiliyetine sahip olmasıdır. Zaman zaman çeşitli çatışmaların yaşanması mümkündür. Yönetici konuya kazanan-kaybeden açısından bakmayı bırakıp sorunun çözüme kavuşturulması üzerine (Çobanoğlu, 2005).

Öğretmenlerin okul yöneticiler tarafından çok farklı şekillerde yıldırma yaşadıkları bilinmektedir. Bunlardan bazıları; öğretmenin mesai saatleri dışında da çalışmasını istemek, veli önünde azarlamak, tayin ile tehdit etmek, siyasi görüşüne göre farklı davranmak veli önünde aşağılanarak, mesleki yetersizlikle suçlanarak, siyasi görüşe göre farklı Davranılması. Bazı okul yöneticileri yıldırma davranışına maruz kalan öğretmenin durumu konusunda çözüm bulmaya çalışmakta e olayın devam etmesine kasıtlı olarak izin vermektedir. Öğretmenlerin kendi meslektaşları tarafından da eleştirilerek, üyesi olduğu sendikaya göre ayrımcılığa uğrayarak, hakaret edilerek, giyim tarzı ile dalga geçilerek, branşa göre ayrımcılık yapılarak, öğretmenin öğrencilere karşı soğutulması, ibadeti bakımından dışlanarak yıldırılmaktadır (Gökçe, 2008).

## **2.9. Tükenmişlik Kavramı**

Tükenmişliğin görüldüğü mesleklerin ortak özellikleri yüz yüze insan ilişkilerinin yoğun olması. Bazı mesleklerin misyonu diğer mesleklere göre farklılık gösterir. Bu mesleklerin diğerlerinden farkları bu meslekleri icra eden insanların diğer insanların yaşam veya yazgılarını belli noktalarda değişikliğe uğramasında yardımcı olurlar. Bu sebepten dolayı tükenmişlik genelde sosyal yoğunluğu fazla olan meslek grupları olan hekimlik, hemşirelik, sosyal hizmet uzmanlığı, klinik psikologluk, psikoterapistlik, fizyoterapistlik,

öğretmenlik, polis memurluğu, avukatlık gibi çeşitli mesleklerde daha çok görülür. Tükenmişlik çeşitli meslek gruplarında görev yapan insanların mesleklerine karşı duyarlılık ve isteklerinin zayıflamasıyla kendini göster (Akt. Özipek, 2006)

1970'li yılların sonu 1980'li yılların başında ortaya çıkan "Tükenmişlik" kavramı modern hayatın müzmin bir hastalığı olmuştur. Kavram olarak Tükenmişlik, literatüre ilk kez 1974 yılında Herbert Freudenberger'in "Journal of Social Issues" dergisinde yayınlanan makalesi ile girmiştir. Yayınlanan bu makaleden iki yıl sonra Christina Maslach tarafından konu üzerinde çeşitli çalışmalar yapılarak, tükenmişlik kavramı daha ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır. 1981 yılında yapılan "Birinci Uluslararası Tükenmişlik Konferansının en çok başlık açılan konusu tükenmişlik kavramı olmuştur. Bu konuda birçok araştırma konferansa sunulmuştur. Kavram ortaya atıldığı ilk yıllarda dikkat çekmesine rağmen kavramın tanımının net olmadığı yönünde çeşitli eleştiriler almıştır (Peker, 2002).

Tükenmişlik sendromunun oluşmasında etkili olduğu düşünülen 3 durum:

- **Rol çatışması:** Her şeyi aynı zamanda ve kusursuz yapmaya çalışan ve yapacağı işlerde öncelikler belirlemeyen insan sorumluluklarını gereği gibi yerine getirmediğini düşünebilir. Bu kaygı hali ile yorgun düşer ve tükenmişlik sendromu içine girebilir.
- **Rol Belirsizliği:** çalışandan beklenen rol model ile çalışanın beklenen rol modelin nasıl olması gerektiği konusunda karşısında herhangi bir örneğin bulunmaması ve rehberin olmaması durumunda istenileni nasıl başaracağını bilememesi. Yaptığı hiçbir şeyden emin olmaz ve başarısız olduğu düşüncesine kapılır.
- **Aşırı yüklenme:** Hayır diyememenin sonucunda altından kalkamayacak kadar çok yükün altına girmenin sonucunda fazla gelen sorumluluğun altında ezilmek (Kayhan, 2005)

Tükenmişliğin sebep olduğu yoğun stres baskısı sonucunda kişi işinden artık eski doyumunu alamamaya başlar ve psikolojik olarak işinden soğur. İş stresine cevap olarak güdüsel, duygusal, tutumsal ve davranışsal değişiklikleri oluşturan tüm olguların bileşkesine eşdeğer bir baskı olduğunu, baskının geçici bir yorgunluk ve zorlanma olmadığını kabul eder (Izgar, 2001).

Torun' a göre tükenmişlik iş stresinin sebep olduğu durumlara karşı verilmiş olan - fizyolojik, psikolojik ve davranışsal sorunlar olarak ifade etmiştir (Torun,1995).

Tükenmişliğe yol açan unsurların başında, Uzun dönemli iş stresinin geldiğini söyleyen söyleyen Maslach, tükenmişliği kısaca “profesyonel bir meslek grubuna dâhil bir kimsenin mesleğinin amacından kopması ve mesleğinden artık eski doyumunu alamaması ve hizmet verdiği insanlara karşı artık eski sorumluluğu hissetmiyor olması” şeklinde tanımlamıştır.

Tükenmişliğin çeşitli derecelerinden biri olan majör etkisi özelliği negatif tutum, enerjinin kaybı, motivasyon eksikliği gibi özellikler içerir (Kaçmaz, 2005).

Yapılan pek çok araştırmada tükenmişliğin sahip olduğu üç faktörlü yapı genel kabul görmekte fakat kişinin başarı noksanlığının ortak neden olduğu ileri sürülmüştür (Ergin, 1992).

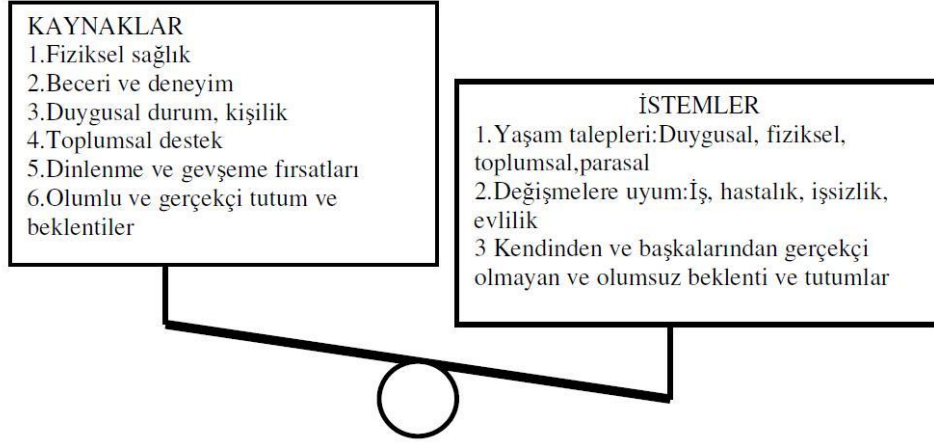
Ancak, tükenmişliğin çok boyutlu bir kavramın özelliğine sahip olduğu ve bunu sadece stres bazlı açıklamanın yeterli olmayacağı ifade edilmiştir. Tükenmişlik daha çok mükemmeliyetçi, kazanma hırslı olan ve sürekli takdir edilmek isteyen kişilerde daha yoğun bir şekilde görülmektedir. Yüz yüze ilişkiler, aşırı çalışma, değer veya takdir görmemek, fiziksel ve duygusal yorgunluk tükenmişlik duygusunun başlamasının ana faktörlerinden bir kaçıdır (Karakuş, 2008).

Çalışma temposunun yüksek olduğu, duygusal yönden kendilerini zorlayarak, gelen taleplere karşı hayır diyemeyerek, diğer insanların talepleri altında ezilmesi sonucunda bireyde meydana gelen fiziksel ve ruhsal bir tepki olarak tükenmişlik ortaya çıkar (Işıkhan, 2004) .

Birinci aşama alarm aşamasıdır; strese sebep olan kaynakla yüzleşmek veya kaçmak tepkisi olarak kendini gösterir (Aydın, 2002,). İkinci aşama ‘uyum aşaması’dır; birey kendisinde strese sebep olan kaynakla uyum sağlarsa fiziksel ve psikolojik her şey normale döner. Eğer kişi stres kaynağı ile baş edemezse fiziksel olarak yıpranmışlık başlar ve kişi üçüncü aşamaya geçer. Buna ‘tükenmişlik aşaması’ denir (Akt. Yücel, 2006).

Bireyin kaynaklar karşısında yetersizlik duygusuna kapılması ve yetersiz kalması durumunda örgütsel stres başlar. Bu sebepten dolayı kaynaklar ile istemler arasında dengenin kurulması gerekliliği önem kazanmaktadır. (Aydın’dan, 2002).

## Sekil 2.6. Stresi Yaratan İstemler ve Bireysel Kaynaklar



**Kaynak:** Yücel, G.F.(2006) “Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı”, Yüksek Lisans Tezi, Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sınıf Öğretmenliği Anabilim Dalı Afyon.

Maslach’a göre tükenmişliğin en önemli unsuru duygusal tükenmişliktir. Kronik yorgunluk, mutsuzluk, fiziksel yorgunluk, çaresizlik, diğer insanlara karşı gelişen negatif tutumlar, negatif duyguların yoğunlaşması ile başlayan kişiyi ve çevresini olumsuz yönde etkileyen duygusal ve fiziksel bir tükenme sendromudur (Çam, 1992). Ergin’e göre, tükenmişlik, “insan isi” meslekler olarak adlandırılan yüz yüze insan ilişkilerinin yoğun yaşandığı meslek gruplarında çalışan insanlarda mesleklerine karşı başlayan duyarsızlaşma ve duygusal yorgunluk halleridir (Ergin, 1992).

İç kaynakların zamanla tükenmesi sonucunda tükenmişlik başlar diyen bu kuram, tükenmişlik sendromunu tanımlayan başka bir kuramdır. Potter, tükenmişlik durumu ile ilgili bu durumu ateş ve motivasyona arasında benzerlik kurarak açıklamaya çalışmıştır. Potter, eğer kişinin motivasyonu beslenip güçlendirilmezse tıpkı ateşi sıcaklığı gibi tükenip söner. Mulder ise bu teoriye daha farklı bir açıdan yaklaşarak “tükenip biten bireyin önceden mutlaka bir ateş alması gerektiğini” söylemiştir (Baysal, 1995).

Gardinell tükenmişliği bu kuramlardan farklı olarak şu şekilde tanımlamıştır; tükenmişlik bir tür orta yaş krizidir ve insanın hayatında meydana gelen ciddiye alınması gereken bir rahatsızlıktır. Ayrıca Gardinell; birçok insanın otuz beş- elli yaş arasında kariyerleri ve statüleri konusunda tatminsizlik yaşadıkları durumlarda bunalıma girip tükenmişlik sendromuna yakalandıklarını söylemiştir (Sevinç, 2007).

1982 yılında Maslach tükenmişliğin en çok kabul gören tanımını yapmıştır. Maslach'a göre tükenmişlik, "insanlarla ilgili" herhangi bir işte çalışan bireylerde görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük başarı hissi sendromudur. Tükenmişlik, yüz yüze ilişkilerin yoğun olduğu meslek gruplarında sorunlu ve problemlili insanlarla olan iletişimin yoğun olduğu durumlarda bireyin maruz kaldığı duygusal tükenmeye karşılık gelişen fiziksel ve ruhsal bir durumdur. Maslach tükenmişliği, bireyin yaşadığı iş stresinin bir çeşidi olarak düşünmüştür. Tükenmişlik yardım eden ve yardım edilen arasında gelişen etkileşimden yardım edenin zamanla verdiği duygusal tepki olarak ifade edilebilir (Izgar, 2001).

Yaşanan tükenmişlik duygusu düşük dereceden yüksek dereceye yayılım aralığı ile kavramsallaştırıldı.

- Yüksek derecede tükenmişlik - Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt kategori üzerinde orta değerde yansımadır.
- Orta derecede tükenmişlik – Üç alt kategori üzerinde orta değerde yansımadır.
- Düşük derecede tükenmişlik – Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeğinin düşük değerde ve kişisel başarı alt ölçeğinin yüksek olmasıdır (Akt.Özipek, 2006)

Yapılan araştırma çalışmalarında tükenmişliğin bireysel boyutta yaşanan, süreklilik özelliği olan, kişide işe karşı duyarsızlığın arttığı, çalışma yaşamının çeşitli zamanlarında ortaya çıkan, negatif duyguların ve olumsuz tepkilerin arttığı bir durumdur. Belirtilen bu özellikler tükenmişliğin belli bir süre dinlenerek geçebilecek bir hastalık tablosu olmadığını, geçici yorgunluk olarak ifade edilen durumdan farklı olduğunu ortaya koymaktadır (Okutan, 2010).

## **2.10.tükenmişlik Modelleri**

### **2.10.1. Cherniss tükenmişlik Modeli**

Bu modele göre, tükenmişlik; iş stresine bir tepki olarak başlar. Kişi psikolojik olarak işle olan ilgisini keser. Çeşitli beklentilerle işe giren birey kendisinden daha farklı isteklerde bulunan bireylerle iletişim içine girmektedir. Bu etkileşimin çeşitli aşamalarında meydana gelen aksaklık veya sorunlar kişide strese sebep olmaktadır. Kişi bu stres sebepleriyle farklı yöntemlerle baş etmeye çalışarak kurulmaya çalışır. Öncelikle strese sebep olan

kaynakları yok etmeye çalışır eğer başaramazsa o sorunlarla başa çıkmaya çalışır eğer yine başarılı olamazsa iş ile ilgili ilişkisini kesme yoluna gitmektedir (Ok-Uğurlu Oğlu, 2002).

### 2.10.2. Edelwich ve Brodsky tükenmişlik Modeli

Edelwich'e göre tükenmişlik, "Yardım edici mesleklerde görev yapanların çalışma koşullarından doğan bir sonuç olarak, idealizm, enerji ve deneyimlerindeki amaçlarının azalma sürecidir". Edelwich ve Brodsky'e göre tükenmişlik çeşitli evrelerden meydana gelmektedir. Bu evreler dört aşamada ortaya çıkmaktadır. Bu aşamalar; Şevk ve Coşku dönemi, Durgunlaşma dönemi, Engellenme dönemi, Apati dönemi'dir (Akt. Işıkhan, 2004).

Edelwich ve Brodsky tükenmişlik Modeli'ne göre tükenmişlik birbirini takip eden dört aşamada ortaya çıkmaktadır:

- **İdealist coşku:** Bu dönemde kişinin işiyle ilgili beklentileri yüksek olduğundan umutlu ve enerjiktir.
- **Durgunlaşma:** kişinin işiyle ilgili beklentilerinin umduğu gibi çıkmadığını görünce enerji düzeyi düşmeye başlar .
- **Engellenme:** Kişi zamanla işiyle ilgili hayal kırıklıkları yaşar ve işi en iyi biçimde yapabilecekken engellendiğini düşünmeye başlar
- **Apati (duyarsızlaşma, ilgisizleşme):** hayal kırıklıklarının çoğalmasıyla gelişen bu savunma biçimi bireyin kişiliği üzerinde etki bırakır. Artık işe karşı ilgisiz ve duyarsızdır. Zaman zaman İşe geç gelme veya gelmeme, isten erken ayrılma gibi durumlar görülür (Çam, 1989).

### 2.10.3. Pines tükenmişlik Modeli

Pines'e göre (1988) tükenmişliğin asıl sebepleri arasında, bireyi baskı ve stres altında tutan iş yeri ortamıdır. Pines tükenmişlik Modelinde göre, motive edilmiş çalışanlar, iş yerlerinde motive edilmedikleri takdirde tükenmişlik yaşama durumuna girebilirler.

Pines'in tükenmişlik modeline göre tükenmişliğin üç boyutundan biri olan fiziki bitkinlik; bireyin duygusal, zihinsel ve bedensel tükenmişlik yaşamasıyla birlikte yorgunluk ve enerji kaybı yaşamaya başlar. Tükenmişliğin ikinci boyutu olan duygusal bitkinlik; çaresizlik, umutsuzluk, kapana kısılmış gibi hissetme, aldanmışlık ve hayal kırıklığı gibi duygular

şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bu modelin üçüncü boyutu olan zihinsel bitkinliğin özellikleri ise; bireyin kendisine, çevresine, işine ve yaşama karşı negatif tutumlar göstermesiyle kendini göstermektedir (Sürgevil, 2005).

#### **2.10.4. Perlman ve Hartman tükenmişlik Modeli**

Perlman ve Hartman modeli, kişisel, toplumsal ve örgütsel özelliklere ek olarak sosyal çevre kişinin tükenmenin etkilerinin algılanmasında önemli bir yere sahiptir. Bu modele göre tükenmenin üç boyutu, stresin üç temel semptom kategorisini yansıtmaktadır. Bunlar:

- Fiziksel semptomlar üzerinde odaklanan fizyolojik boyut (fiziksel tükenme)
- Tutum ve duygular üzerinde odaklanan duygusal-bilişsel boyut (duygusal tükenme)
- Semptomatik davranışlar üzerinde odaklanan davranışsal boyuttur (duyarsızlaşma ve düşük iş verimi). (Akt. Yıldız, 2011).

Tükenmişlik olgusunun fiziksel tükenme gibi ve kişinin iş verimliliğinin azalması gibi davranışsal belirtileri içinde barındırmaktadır. Model, bireysel özelliklerin yanı sıra örgütsel özellikler ve sosyal çevrenin bireyin stresi algılama düzeyinde önemli bir rol oynadığını belirtmektedir. Bu modele göre yaşanan strese karşı bireyin aldığı davranışsal tavırlar etkin olabileceği gibi olmayabilir de. (Akt. Özipek, 2006).

#### **2.10.5. Scott Meier tükenmişlik Modeli**

Meier'in oluşturduğu bu model tükenmişlik konusunda daha farklı bakış açısı içeren yeni bir yaklaşım önermektedir. Meier'in modeli dört öğeden oluşmaktadır. Bunlar; Pekiştirme Beklentileri, Sonuç Beklentiler, Yeterli Olma Beklentileri, Bağlamsal İşleme Sürecidir (Akt. Karacan, 2012).

- **Pekiştirme Beklentileri:** Bireyin çalıştığı iş yerinde beklentileri pekiştirilmediği sürece birey yaptığı işten tatmin olmaz buda memnuniyetsizliği beraberinde getirerek tükenmişliğe sebep olur.
- **Sonuç Beklentiler:** Belli sonuçlara yol açan davranışlarla ilgili tasvirlerden oluşur. Başka bir ifade ile arzu edilen bir sonucu ortaya çıkarmak için gerekli olan davranışlarla ilgilidir.



- **Yeterli Olma Beklentileri:** Kişi kendisinden beklenen sonuçları ortaya koyabildiği sürece kişisel yeterliliğine inanmakta fakat istenen bir işi başarma konusunda kendisini yetersiz görmesi durumunda da tükenmişlik yaşayabilmektedir
- **Bağlamsal İşleme Süreci:** Burada birey beklentilerinin hangi süreçlerde geliştiği ve değiştiği konusunda çeşitli evreler anlatılmaktadır. Bağlamsal işleme süreci tükenmişlik yaklaşımının en geniş kategorisidir.

#### **2.10.6. Maslach Tükenmişlik Modeli**

Maslach'ın belirttiği üç bileşenli “burnout” sendromu, geleneksel iş stresi teorilerinden, bir uzaklaşmayı içermektedir. Maslach tükenmişlik sendromunu, insanlarla yüz yüze çalışan meslek gruplarında çalışan bireylerin zamanla duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısında düşme gibi değişkenlerle karşı karşıya kalması durumunda ortaya çıkacağını belirtmiştir (Akt. Özipek, 2006).

Maslach, tükenmişliği şu şekilde düzeylere ayırmıştır (Çam, 1995):

- Fiziksel yorgunluk ve bitkinlik hali
- İşte karşı kayıtsızlığın başlaması ve işe gitmek istememe duygusunun yoğunlaşması
- Kendi kendinden şüphelenmeyi içeren ruhsal (spiritual) yorgunluk

##### **2.10.6.1. Duygusal Tükenme**

“Duygusal tükenme”, kişinin kendisini bitkin, yorgun, umutsuz, çalışma şevkinin kırılmış ve yaptığı iş sebebiyle kendisine aşırı yüklenmekten dolayı psikolojik olarak tükenmiş hissetmesidir (Kaçmaz, 2005).

Duygusal tükenme, yüz yüze iletişimin yaşandığı mesleklerde daha çok meydana gelen bir durum olarak görülmektedir. Elinden geldiğince diğer insanların duygusal taleplerini karşılamaya ve memnun etmeye çalışan birey zamanla zorlandığını ve talepler karşısında ezildiğini hissetmeye başlar. Söz konusu bu durum tipik bir duygusal tükenme örneğidir (Yerlikaya, 2000).

### **2.10.6.2. Duyarsızlaşma**

Bu boyutta birey insanlara karşı katı ve ilgisizdir. Hizmet verdiği kişilere karşı katı ve tepkisiz davranışlar gösterebilir. Sinirlilik hali ve işe ilişkin ilgilin kaybolduğu durumlar bunu izler. Özellikle (Çokluk, 2003).

Duyarsızlaşmayla birlikte kişi işi sebebiyle yüz yüze geldiği kişilere karşı kaba, kırıcı ve incitici bir davranış ve tavır içine girebilir. Duygusal olarak yapmış olduğu bu davranışlardan rahatsız olmaz. Bunun sebebi de duygusal kaynaklarının azalmasıdır. Kişinin duygusal kaynakları azaldıkça çalıştığı kurumu önemsemediği gibi alaycı, umursamaz, kaba, insanları kategorize etme davranışları içine girer. İletişim kurduğu bireylerin sorunlarını çözemediği durumlarda yaptığı işten kaçma mekanizmaları oluşturmaya başlar (Izgar, 2001).

### **2.10.6.3. Kişisel Başarısızlık**

Kişisel başarı durumlarında, kişinin içinde bulunduğu koşullardan memnundur. Yeterlilik ve başarı duygusu yüksektir (Izgar, 2003).

Kişisel başarısızlık durumunda ise, kişi kendisini işinde yetersiz hisseder. Kişinin içindeki başarı ve yeterlilik hisleri tatmin edilememiştir. Kişinin kendine bakış açısı negatif duygular içermektedir. Bununla birlikte çevresine karşıda olumsuz düşünceler içerisindeki. Kişinin kendine karşı hissettiği suçluluk ve başarısızlık duygusu yüksektir. Bunu sonucunda kişide tükenmişliğin üçüncü aşaması olan düşük kişisel başarı hissi ortaya çıkar. Kişi artık işinde ilerleyemediğini, harcadığı çabanın sonucunda istediği sonucu alamamanın verdiği hayal kırıklığı sebebiyle kendini suçlu hisseder. Kişi artık başarılı olamayacağına inanarak gerilediğini hissettiği bu durumlarda kendine saygısını yitirerek bunalıma girer (Dursun, 2000).

### **2.11. Tükenmişliğin Nedenleri**

Tükenmişlik genellikle beklentilerin kişinin sınırlarını aşması, gerçek ve beklentiler arasındaki uyumsuzluğun yüksek olması sonucunda bireyin kendini yetersiz hissetmesiyle içine düştüğü durum tükenmişlik olarak ifade edilir (Tümekaya, 1996).

Tükenmişliğin çeşitli nedenleri vardır fakat bireysel ve örgütsel olmak üzere iki ana grupta toplamak mümkündür. Bireysel nedenler olarak; yaş, medeni durum, cinsiyet, öğrenim, kişilik, kendini gerçekleştirme, bireysel gereksinimler, duygudaşlık, çocuk sayısı, isteklendirme, performans, bireysel yaşantıda karşılaşılan stresler, iş doyum ve üstlerinden gördüğü destek gibi etmenler, Örgütsel nedenler olarak: iş yükü, çalışma arkadaşları, denetim eksikliği, kurumun plan ve politikaları, işin niteliği, yapılan meslek, iş yerinde belirsizlik, çalışan ilişkileri, görev belirsizliği, ekonomik etmenler olarak gösterilmektedir (Izgar, 2001).

Blase tarafından tükenmişliğin gelişim modelini test ederek, tükenmişliğin ortaya çıkmasında etkili olan birincil değişkenleri saptamaya çalışmıştır. Bu değişkenler; zamanın iyi kullanmadığı düşüncesinin yarattığı kaygı, kişisel kapasitenin sınırlarını bilememek ve üstünde veya altında bir performans göstermek, bireyin yetenek ve bilgisinin olmadığı görevlerin verilmesi, kişinin motive edilmemesi, olumsuz tepkilerin çok olması gibi sebepler olumsuz davranışların ve tepkilerin gelişmesine sebep olan stresler olarak gösterilmektedir (Sevinç, 2007).

Yapılan araştırmalar tükenmişliğe sebep olan açan pek çok olay ve durum tespit etmişlerdir. Bunlardan Miller ve Smith (1997) "tükenmişliğin sinsice gelişen bir durum" olduğunu ifade etmişlerdir. Tükenmişliğe yol açabilecek bazı olayları şu şekilde açıklamışlardır. Bunlar:

- Beklenti ve hedefler arasındaki orantısızlık. Beklenti düzeyinin yüksek tutulması ulaşılması zor hedefler yaratılmasına sebep olur
- İş stresinin sebep olduğu zihinsel yorgunluk
- Kendi kendini aşırı motive etmeye çalışmak
- Katı kurallar,
- Mükemmeliyetçi olmak
- İnsanlarla sık sık tartışmak ve insanları sık sık karşısına almak
- Zamansız gelen terfiler (Özipek, 2006).

## **2.12.Tükenmişliğin Belirtileri**

### **2.12.1.Fiziksel Belirtiler**

- Yorgunluk ve bitkinlik hissi,
- Kronik baş ağrısı,
- Uykusuzluk,
- Solunum güçlüğü,
- Uyuşukluk,
- Aşırı Kilo kaybı ve kilo alımı
- Ağrı ve sızılarının artması
- Yüksek kolesterol,
- Koroner kalp rahatsızlığı artışı,
- Sık sık görülen soğuk algınlığı ve gripler (Akt.Durdu, 2010).

### **2.12.2.Davranışsal Belirtiler**

- Çabuk öfkelenme,
- İşten nefret etmek ve gitmeyi istememek ,
- Şüphe ve endişe içinde olmak,
- Alınganlık göstermek,
- Takdir edilmediğini düşünme,
- İş tatmininin düşmesi, işe geç gelmeler,
- İlaç, alkol ve tütün vb. alma eğilimi ya da alımında artma,
- Öz saygı ve öz güvende azalma,
- Evlilikte sorunlar yaşama
- Arkadaşlardan uzaklaşma,
- Uzaklaşma, içe kapanma ,
- Suçluluk hissetmek,
- Hevesin kırılması,
- Çaresizlik,
- Konsantrasyon güçlüğü,
- Unutkanlık,
- Rol çatışması,rol belirsizliği, görev ve kurallarla ilgili karışıklık,
- Görevlilere güven duymama veya onlardan kaçınma,

- İş yerine yönelik ilginin kaybı,
- Bazı şeyleri erteleme ya da sürekli geciktirerek yapmak
- Başarısızlık hissi,
- Çalışmaya yönelme konusunda isteksizlik,
- Arkadaşlarıyla iş konusunda tartışmaktan kaçınma, alaycı olma ve suçlayıcı olma. (Akt.Durdu, 2010).

### **2.12.3. Psikolojik Belirtileri**

- Ailevi sorunların artması ,
- Uyku düzensizliği yaşamak,
- Depresyon hali,
- Psikolojik hastalıklar (Sabuncuoğlu, 1996).

### **2.13.Tükenmişliğin Sonuçları**

Tükenmişlik sendromunun insanlar üzerinde fiziksel ve psikolojik etkileri hem aile yaşamını hem de iş yaşamını olumsuz etkilemektedir. Sendrom insanların çeşitli zararlı maddelere (içki, sigara, uyuşturucu, sakinleştirici) yönelmelerine sebep olmakta ve bu maddelerin kullanımını artırmaktadırlar. Kişinin iş yaşamında performansının düşmesi ve işe devamsızlığının artması ve sonuçta işten ayrılmasına sebep olacak davranışlar içerisine girmesine yol açmaktadır (Izgar, 2001).

Tükenmişlik sendromunu yaşayan kişiler çareyi içki, sigara, uyuşturucu, sakinleştirici gibi zararlı maddelerde aramaktalar ve zamanla bağımlı haline gelip daha kötü sonuçların ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Bireyin örgüt içinde performansının düşmesine bağlı olarak yaptığı işinde kalitesinin ve miktarının düşmesi sendromun kişide ve örgütte meydana getirdiği zararlı sonuçlardır (Izgar, 2001)

Tükenmişlik sendromuna giren birey yaptığı işten keyif almamaya başlayacak ve bunun sonucunda zoraki işe gelme, işi savsaklama, niteliksiz iş yapma, sürekli rapor alma, işe geç kalma eğilimlerinde artma gözlenir. İş arkadaşları ve aile bireyleri arasında meydana gelen sorunlar sonucunda uyum probleminin başlaması, iş performansının düşmesi, iş yerinde

dikkatsizliğin artması sonucu çeşitli iş kazalarına maruz kalmak, iş doyumsuzluğunun artması gibi sonuçlar gözlenmektedir (Çam, 1992).

Tükenmişliğin sonuçları kişisel, mesleki ve özel yaşam açısından değerlendirildiğinde;

### **2.13.1. Tükenmişliğin Kişi Üzerindeki Etkileri**

Aşırı stres baskısı altında çalışan bireylerde duygusal ve fiziksel olarak tükenme yaşanabilmektedir. Duygusal ve fiziksel yorgunluk kişinin hayattan soğumasına, enerjisinin kaybolmasına, amaçsız bir hale gelmelerine sebep olmaktadır. Böylece kişi kronik baş ağrıları, uykusuzluk, yorgunluk, dikkat toplayamama, bıkkınlık, unutkanlık, depresyon, karar verme güçlüğü yaşama, ani tepkilerde bulunma, aşırı sinirlilik hali gibi tepkiler meydana gelmektedir (Sılığ, 2003).

### **2.13.2. Tükenmişliğin Çalışma Hayatı Üzerindeki Etkisi**

Goppelt ve Maslach gibi araştırmacılar, kişinin iş performansının düşmesini tükenmişliğin en önemli etkilerinden biri olduğunu ifade etmişlerdir. Böylece işin niceliğinde olmasa da niteliğinde ve kalitesinde meydana gelen düşmeyi gösterir. Bireyler işi savsaklamaya başlar ve müşteriye daha az zaman ayırarak iletişimi daha düşük seviyede tutarlar. Motivasyonu düşen birey daha saldırgan tavırlar sergiler. Yaptığı işin sonuçlarını önemsemez ve bunu sonucunda verdiği kararlarda daha dikkatsiz olur. Bu bireyler kendini geliştirmez ve yenilikçi tavırlar geliştirmezler (Izgar, 2001).

Bireyin örgüt içerisinde başarmak için ulaşmak istediği hedefler, engellemelere maruz kalması durumunda işe karşı psikolojik tatminsizlik yaşamaya başlar. Örgüt içerisinde psikolojik tatminsizliğin ortaya çıkardığı belli başlı davranışlar şunlardır (Eren, 1996);

- Agresif davranışlar,
- Geriye yönelik veya dönüş davranışları,
- Tekrar denenmek istenen sabit davranışlar,
- Tevekkül olma sayılabilir

Tükenmişliğin sonucunda bireyin işe karşı ilgisinin azalması iş doyumunuzda azalması sonucunu doğurur. İş tatminsizliği ile tükenmişlik sendromu arasında yapılan araştırmalarda doğrudan bir ilişkinin bulundu ifade edilmiştir. Tükenmişlik sendromu

yaşayan çalışan, işe ve karşı bir ilgisizlik gösterir ve işinin bir parçası olan hizmet verdiği insanları da bir obje olarak görmeye başlar. Birey zamanla düşük performans göstererek, işten kaytarır veya işe gelmemeye başlar. Bireyi göstermiş olduğu bu davranışlar örgüt yaşamında zarar verir (Örmen, 1993).

### **2.13.3. Tükenmişliğin Aile Hayatına Etkileri**

Tükenmişlik örgüt yaşamını etkilediği gibi bireyin çevresine ve ailesine karşı olan davranışlarını da etkiler. Aile bireyleri ile çatışmalar yaşanmasını, bireylerin birbirinden uzaklaşmamsa sebep olur. Evlilikte ebeveyninler arasında yaşanan sorunlar çocuklar üzerinde olumsuz etkilere sebep olduğu gibi eşlerin birbirlerinden soğumalarına, cinsel isteksizlik, ailenin özel günlerine katılmama davranışlarıyla aile birliğinin bozulmasına sebep olmaktadır (Tuğrul ve Çelik, 2002).

Birey bazı durumlarda aile hayatından verdiği ödünlerle iş hayatındaki başarılarla ulaşırsa zamanla aile hayatında huzursuzluklarında başlamasına sebep olmaktadır. Kişi iş hayatı ile aile hayatı arasındaki dengeyi kuramadığı takdirde sorunlar yaşar. Olumlu sonuçlar ancak aile ve iş hayatındaki gelişmeler paralellik gösterdiği sürece olur (Örmen, 1993).

### **2.14. Öğretmen Tükenmişliği**

İş hayatı, yaşamımızın önemli bir zaman diliminin alan önemli bir parçasıdır. Günlük yaşamın büyük bir bölümünü iş yerinde ve iş arkadaşlarımızla geçiririz. Birey hem iş hayatında hem de aile hayatında problemler yaşıyorsa, bu iki sorun birleşince kişi için hem kişisel hem de iş yaşamıyla ilgili katlanılamaz problemler ortaya çıkarır. Stresle kalan bireyin performansı düştüğü gibi işin niteliğinde de önemli ölçüde bir kalitesizleşme meydana gelir. Yoğun stres altında çalışmak, hem fiziksel hem de psikolojik açıdan bireyi olumsuz etkileyip ciddi sağlık sorunlarıyla karşılaşmasına sebep olur. Tükenmişlik sendromu farklı meslek gruplarını farklı şekilde etkilemektedir. Tükenmişlik sendromu yaşayan öğretmenler, yaşadıkları stresle başa çıkamadıkları takdirde işten ayrılmaya kadar giden süreçler yaşamaktadırlar. Hafta sonu tatillerini ipe çeken bir psikoloji içine girmektedirler (Akt.Özmen, 2010).

Öğretmenlerde tükenmişliğinin ortaya çıkış sebepleri arasında gelişen ve değişen toplum düzeni teknolojik ve ekonomik gelişme, eğitim ve öğretim sisteminin çağın şartlarına ayak uydurmasıyla birlikte meydana gelen sebeplerden kaynaklanmaktadır (Gündüz, 2005).

Eğitimcilerde tükenmişlik kendini, öğretmenin öğrencilere karşı ilgisiz ve kayıtsız

davranışlarından gösterir. Tükenmişlikle birlikte öğretmen, öğrencilere karşı ilgisini ve bir eğitimci için büyük öneme sahip idealist olma ilkesini kaybetmiştir. Tükenmişlik sendromundaki bir öğretmen artık öğrencilerine karşı kırıncı ve küçük düşürücü davranmaya başlar (Baysal, 1995).

Yapılan birçok çalışmada öğretmenlerde tükenmişliğe neden olan sebepler üzerinde ayrıntılı nedeler belirlenmeye çalışılmıştır. Nedenler üzerinde yapılan çok yönlü araştırmalarda net bir cevaba ulaşılamamıştır fakat öğretmenin içinde bulunduğu örgüt düzeni ve öğretmenin bireysel tükenmişlik değerlerinin birleşmesi sendroma yol açabileceği ifade edilmiştir. Yapılan araştırmalarda öğretmenin yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, öğretmenlik mesleğindeki deneyimi, görev yaptığı okullardaki görev süreleri, kendini idealist bir öğretmen olarak görüp görmediği, çalıştığı okulda okul müdüründen destek görüp görmediği gibi başlıklar tükenmişliğe etken olan başlıklar olarak değerlendirilmiştir (Akçamete ve diğ.,2001).

Tükenmişlik sendromu bulaşıcı bir hastalık gibidir. Öğretmenin bulunduğu okulda göstermiş olduğu tükenmişlik belirtileri diğer öğretmenleri de etkileyecektir. Sürekli şikâyet halinde olmak, mutsuz huzursuz ve agresif davranışlar sergilemek çok geçmeden örgüt içindeki diğer bireyleri de etkisi altına alır. Öğretmenlerin başarıları konusunda takdir edilmemesi zamanlar yetenekleri konusunda kuşkuya düşmelerine sebep olur. Öğretmenlerin yetenekli oldukları hissetrilmezse başarısız olduğunu düşünen öğretmen yeteneklerini öğrencisine karşı sergileyemez ve hem öğrenciler hem de okul bu durumdan zarar görür (Çimen,2007).

Öğretmenin tükenmişlik sendromu yaşaması tüm öğrencileri olumsuz olarak etkilemektedir. Öğretmenin tükenmişliği çalışkan öğrencilerin motivasyonlarını olumsuz etkileyip başarısız olmalarına sebep olacaktır. Derslere karşı ilgisiz olan öğrencilere karşıda onları çalışmaya sevk edici bir çaba olmayacağından çalışma konusunda en ufak bir çaba sarf etmeyeceklerdir. Öğretmen tükenmişliğini ortadan kaldırmak ya da en aza indirmek için üç temel konuyu göz önünde bulundurmak gerekmektedir. Bunlar; tükenmişliğin tespit edilmesi, tükenmişlikten kaçınma ve tükenmişliğin giderilmesidir (Yücel, 2006).



## BÖLÜM III

### YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde araştırma modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin çözümlenmesi bölümleri yer almaktadır.

#### 2.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin yıldırma yaşama düzeyleri ve tükenmişlik düzeylerini belirlemeye yönelik betimsel tarama modelinde oluşturulmuştur.

Betimsel tarama modeli olayların, objelerin, varlıkların, kurumların, grupların ve çeşitli alanların ne olduğunu betimlemeye, açıklamaya çalışır. Bu sayede onları iyi anlayabilme, gruplayabilme olanağı sağlanır ve aralarındaki ilişkiler saptanmış olur (Kaptan, 1998).

Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırmalara uygun bir modeldir (Karasar, 2009).

#### 2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini İstanbul ili Çekmeköy İlçesi ilkökul, ortaokul ve liselerinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklem grubu oluşturulurken belirtilen ilçe sınırlarındaki ilkökul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerden random (tesadüfi) örnekleme yöntemi ile ulaşılan kişilere ölçek uygulanmıştır. Hatalı doldurulan anketler araştırmaya dahil edilmeyecektir.

#### 2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmaya katılan ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinden araştırma amaçları doğrultusunda bilgi toplamak amacıyla hazırlanan veri toplama aracı 3 bölümden oluşmaktadır.

##### 2.3.1. Öğretmen Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından öğretmenlerin demografik özellikleri hakkında bilgi toplamak amacıyla oluşturulmuştur. 8 soru içermektedir.

##### 2.3.2. Yıldırma Yaşama Düzeyi Belirleme Ölçeği

Öğretmenlerin yıldırmanın görev ve sosyal ilişkiler boyutları kapsamına giren olumsuz davranışlara maruz kalma sıklığını ölçmek amacıyla Einarsen ve Raknes (1997) tarafından geliştirilen ve Cemaloğlu'nun (2007) Türkçeye uyarladığı Olumsuz Davranış Soruları ölçeği kullanılmıştır.

Likert tipi ölçekte öğretmenlerin olumsuz davranışlara maruz kalma sıklığı Her gün (5), Haftada bir (4), Ayda bir (3), Arasına (2), Hiçbir zaman (1) şeklinde puanlanmaktadır.

Ölçek, 6'sı göreve ilişkin yıldırma, 15'i ilişkilere yönelik yıldırma olmak üzere 21 maddeden oluşmaktadır.

Kılınç (2009)'ın yaptığı araştırmada ise yapılan geçerlik ve güvenirlik çalışmasında ölçekte iki faktör bulunmuştur. Bu iki faktör tarafından açıklanan toplam varyans yaklaşık olarak %72'dir. Birinci faktör varyansın %46'sını (özdeğer: 9.61.), ikinci faktör yaklaşık %26'sını (özdeğer: 5.41.) açıklamaktadır. Birinci faktör kişiler arası ilişkiler boyutuna dönüktür ve 15 maddeden oluşmaktadır. Faktör yükleri .81 ile .65 arasında değişmiştir. İkinci faktör görev boyutunu ifade etmektedir. Bu boyutta 6 madde yer almıştır. Görev boyutunda yer alan maddelerin faktör yükleri .79 ile .61 arasında değişmiştir. Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları kişiler arası ilişkiler boyutunda .97, görev boyutunda ise .91 olarak bulunmuştur. Ölçeğin tüm boyutlarında 21 maddenin madde-test korelasyonu .65 ile .86 arasında değişmektedir.

### **2.3.3. Maslach Tükenmişlik Ölçeği**

Maslach Tükenmişlik Ölçeği 1986 yılında Christina Maslach ve Susan Jackson tarafından geliştirilmiş Ergin (1992) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. 22 maddeden oluşan ölçek 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 ve 20. maddelerden oluşan 9 maddelik Duygusal Tükenme, 5, 10, 11, 15 ve 22. maddelerden oluşan 5 maddelik Duyarsızlaşma ve 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 ve 21. maddelerden oluşan 8 maddelik Kişisel Başarı olmak üzere 3 alt boyut içerir.

Ölçek 0-Hiçbir zaman 1-Çok Nadir, 2-Bazen, 3-Çoğu zaman, 4-Her zaman seçeneklerini içeren Likert Tipi bir ölçektir.

Ölçekti Duygusal Tükenme ve Duyarsızlık alt boyutundaki maddeler olumsuz ifadeler içeriyorken Kişisel Başarı alt boyutu olumlu ifadeler içermektedir. Bu nedenle bu alt boyuttaki maddeler ters puanlama yapılarak yorumlanır. Bu şekilde Kişisel Başarı alt boyutundan alınan yüksek puanlar yüksek tükenmişlik göstergesi olarak kabul edilir.

Ergin (1992) ölçek güvenilirliğini Duygusal Tükenme alt boyutu için 0,83, Duyarsızlaşma alt boyutu için 0,72 ve Kişisel Başarı Alt Boyutu için 0,67 olarak hesaplamıştır. Ergin (1992) ölçek geçerliliği hesaplaması sonunda da ölçeğin Türkçe uyarlamasının özgün formu ile tamamen tutarlı olduğunu belirtmektedir.

#### **2.4. Verilerin Toplanması**

Bu bölümde araştırmanın uygulama sürecinden bahsedilmiştir. Örneklem belirlendikten ve gerekli izinler alındıktan sonra Yıldırma Yaşama Düzeyi Belirleme Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği 230 adet çoğaltılmış tamamı araştırmacı tarafından uygulanmıştır. 202 adet anket geri dönmüş, 19 anket hatalı ve eksik bilgi girişi nedeniyle alınmamıştır.

#### **2.5. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması**

İstatistiksel analizler SPSS (Statistical For Social Sciences) for Windows Release 15.0 paket programından yararlanılmıştır.

Araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin demografik özelliklerini belirleyici frekans ve yüzde değerleri çıkarılarak, ölçeklerin faktör puanları için ortalama ( $\bar{x}$ ) ve standart sapma (ss) puanları hesaplanmıştır. Gruplar içerisinde normal dağılım özelliği göstermeyen ( $n < 30$ ) gruplar için non-parametrik teknikler, normal dağılım özelliği gösteren dağılımlar içinse parametrik analiz teknikleri kullanılmıştır.

Verilerin çözümlemesinde; öncelikle tüm Bağımsız değişkenler için, frekans (N), yüzde (%), ortalama (X), standart sapma (SS) değerleri belirlenecektir. Daha sonra ikili değişkenler arasındaki farklılığı test etmek amacıyla 'İlişkisiz Grup t Testi' ve 'Kruskal Wallis-H Testi' kullanılacaktır. Kruskal Wallis analizi sonucunda anlam farklılığının çıktığı durumlarda, farklılığın kaynağını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesap olarak

'Mann Whitney-U' testi kullanılacaktır. İki'den fazla kategorisi bulunan değişkenler arasındaki farklılığı test etmek için ise 'Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)' kullanılacaktır. 'Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)' tekniğinden sonra Levene testi ile değişkenlerin homojenliği belirlenmiştir. Homojenlik durumunda Post-Hoc Sheffe Testi, heterojenlik durumunda ise Post-Hoc Tamhane's T2 testi uygulanarak veriler analiz

edilmiştir.

Karşılaştırmalarda anlamlılık düzeyi  $p<0,05$  olarak kabul edilecektir. Diğer anlamlılık düzeyleri ayrıca belirtilmiştir.

Veriler bulgular bölümünde tablolar haline getirilerek, tartışma bölümünde bu bulgular yorumlanmıştır.

## BÖLÜM IV

### BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde araştırmada ele alınan amaçlar doğrultusunda toplanan verilerin istatistiksel çözümlenmeleri sonucunda elde edilen bulgular ve yorumları yer almaktadır. Bulgular bölümünde önce örneklem grubunun genel yapısını tanıttıcı frekans ve yüzde dağılımlarına yer verilmiştir. Diğer bulgular araştırmanın amaçlarına göre sıralanmıştır.

#### 4.1. Bulgular

##### 4.1.1. Grubun Demografik Yapısına İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin demografik özelliklerini (cinsiyeti, yaşı, branşı, hizmet yılı, okuldaki öğrenci sayısı, okuldaki öğretmen sayısı, okuldaki idareci sayısı, aynı okulda çalışma süresi) betimleyici frekans ve yüzde dağılımları çıkarılmış ve yorumlanmıştır.

**Tablo 4.1.Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri**

Cinsiyet	<i>f</i>	%	%geç	%yığ
Kadın	108	59,0	59,0	59,0
Erkek	75	41,0	41,0	100,0
Toplam	183	100,0	100,0	

Tablodan anlaşılacağı üzere, örneklem grubundaki öğretmenlerin 108'i (%59,0) kadın, 75'i (%41,0) erkektir.

**Tablo 4.2.Öğretmenlerin Yaş Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri**

Yaş	<i>f</i>	%	%geç	%yığ
21-30 yaş	76	41,5	41,5	41,5
31-40 yaş	85	46,4	46,4	88,0
41-50 yaş	18	9,8	9,8	97,8
51 ve üstü	4	2,2	2,2	100,0
Toplam	183	100,0	100,0	

Tablodan anlaşılacağı üzere, örneklem grubundaki öğretmenlerin 76'sı (%41,5) 21-30 yaş aralığında, 85'i (%46,4) 31-40 yaş aralığında, 18'i (%9,8) 41-50 yaş aralığında, 4'ü (%2,2) 50 yaşın üzerindedir.

**Tablo 4.3.Öğretmenlerin Hizmet Yılı Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri**

<b>Hizmet Yılı</b>	<i>f</i>	<b>%</b>	<b>%geç</b>	<b>%yığ</b>
1-5 yıl	68	37,2	37,2	37,2
6-10 yıl	53	29,0	29,0	66,1
11-15 yıl	39	21,3	21,3	87,4
16-20 yıl	16	8,7	8,7	96,2
21 yıl ve üstü	7	3,8	3,8	100,0
<b>Toplam</b>	<b>183</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Tablodan anlaşılacağı üzere, örneklem grubundaki öğretmenlerin 68'inin (%37,2) hizmet yılı 1-5 yıl arası, 53'ünün (%29,0) hizmet yılı 6-10 yıl arası, 39'unun (%21,3) hizmet yılı 11-15 yıl arası, 16'sının (%8,7) hizmet yılı 16-20 yıl arası ve 7'sinin (%3,8) hizmet yılı 21 yıl ve üstüdür.

**Tablo 4.4.Öğretmenlerin Branş Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri**

<b>Branş</b>	<i>f</i>	<b>%</b>	<b>%geç</b>	<b>%yığ</b>
Sınıf öğretmeni	49	26,8	26,8	26,8
Branş öğretmeni	134	73,2	73,2	100,0
<b>Toplam</b>	<b>183</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Tablodan anlaşılacağı üzere, örneklem grubundaki öğretmenlerin 49'unun (%26,8) branşı sınıf öğretmenliği, 134'ünün (%73,2) branşı branş öğretmenliğidir.

**Tablo 4.5.Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okuldaki Öğrenci Sayısı Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri**

<b>Öğrenci Sayısı</b>	<i>f</i>	<b>%</b>	<b>%geç</b>	<b>%yığ</b>
200den az	3	1,6	1,6	1,6
200-500	26	14,2	14,2	15,8
501-1000	75	41,0	41,0	56,8
1000den fazla	79	43,2	43,2	100,0
<b>Toplam</b>	<b>183</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Tablodan anlaşılacağı üzere, örneklem grubundaki öğretmenlerin 3'ünün (%1,6) görev yaptığı okuldaki öğrenci sayısı 200'den az, 26'sinin (%14,2) 200-500 arası, 75'inin (%41,0) 501-1000 arası, ve 79'unun (%43,2) 1000'den fazladır.

**Tablo 4.6.Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okuldaki Öğretmen Sayısı Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri**

<b>Öğretmen Sayısı</b>	<i>f</i>	<b>%</b>	<b>%geç</b>	<b>%yığ</b>
20den az	8	4,4	4,4	4,4

20-39	77	42,1	42,1	46,4
40-59	43	23,5	23,5	69,9
60dan fazla	55	30,1	30,1	100,0
<b>Toplam</b>	<b>183</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Tablodan anlaşılacağı üzere, örneklem grubundaki öğretmenlerin 8'inin (%4,4) görev yaptığı okuldaki öğretmen sayısı 20'den az, 77'sinin (%42,1) 20-39 arası, 43'ünün (%23,5) 40-59 arası ve 55'inin (%30,1) 60'dan fazladır.

**Tablo 4.7.Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okuldaki İdareci Sayısı Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri**

<b>İdareci Sayısı</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>%geç</b>	<b>%yığı</b>
2 idareci	28	15,3	15,3	15,3
3 idareci	64	35,0	35,0	50,3
4 idareci	28	15,3	15,3	65,6
4den fazla	63	34,4	34,4	100,0
<b>Toplam</b>	<b>183</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Tablodan anlaşılacağı üzere, örneklem grubundaki öğretmenlerin 28'inin (%15,3) görev yaptığı okuldaki idareci sayısı 2, 64'ünün (%35,0) 3, 28'inin (%15,3) 4 ve 63'ünün (%34,4) 4'den fazladır.

**Tablo 4.8.Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okulda Çalışma Süresi Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri**

<b>Hizmet Yılı</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>%geç</b>	<b>%yığı</b>
0-2 yıl	104	56,8	56,8	56,8
3-5 yıl	43	23,5	23,5	80,3
6-8 yıl	19	10,4	10,4	90,7
9-10 yıl	8	4,4	4,4	95,1
10 yıldan fazla	9	4,9	4,9	100,0
<b>Toplam</b>	<b>183</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Tablodan anlaşılacağı üzere, örneklem grubundaki öğretmenlerin 104'ünün (%56,8) görev yaptığı okulda çalışma süresi 0-2 yıl, 43'ünün (%23,5) 3-5 yıl arası, 19'unun (%10,4) 6-8 yıl arası, 8'inin (%4,4) 9-10 yıl arası ve 9'unun (%4,9) 10 yıldan fazladır.

#### **4.1.2.Öğretmenlerin Yıldırma Düzeyi Belirleme Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinden Aldıkları Puanlarının Standart Sapma ve Aritmetik Ortalamalarına**

## **İlişkin Bulgular**

Araştırmanın bu bölümünde örnekleme oluşturan öğretmenlerin Yıldırma Düzeyi Belirleme Ölçeği'nden ve alt boyutlarından, Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nden ve alt boyutlarından aldıkları puanların ortalama değerleri ve standart sapmalarına ilişkin analiz sonuçlarına yer verilmiştir.



**Tablo 4.9.Yıldırma Düzeyi Belirleme Ölçeği Puanlarına Ait Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri**

	$N$	$\bar{x}$	$SS$	$Sh_{\bar{x}}$
<b>Yıldırma Düzeyleri Ölçeği</b>	183	1,60	,06	,828

Tabloda görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin Yıldırma Düzeyi Belirleme Ölçeği puanlarının aritmetik ortalaması  $\bar{x}=1,60$ ; standart sapması  $SS=,06$ ; standart hata değeri  $Sh_{\bar{x}}=,828$  olarak hesaplanmıştır.

**Tablo 4.10.Yıldırma Düzeyi Belirleme Ölçeği Alt Boyut Puanlarına Ait Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri**

Boyutlar	$N$	$\bar{x}$	$SS$	$Sh_{\bar{x}}$
<b>Görev</b>	183	1,61	0,60	,808
<b>Sosyal İlişkiler</b>	183	1,59	0,63	,864

Tabloda görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin Yıldırma Düzeyi Belirleme Ölçeği Görev Alt Boyutu Puanlarının aritmetik ortalaması  $\bar{x}=1,61$ ; standart sapması  $SS=0,60$ ; standart hata değeri  $Sh_{\bar{x}}=,808$  ve Sosyal İlişkiler alt boyutundan alınan puanların aritmetik ortalaması  $\bar{x}=1,59$ ; standart sapması  $SS=0,63$ ; standart hata değeri  $Sh_{\bar{x}}=,864$  olarak hesaplanmıştır.

**Tablo 4.11.Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarına Ait Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri**

	$N$	$\bar{x}$	$SS$	$Sh_{\bar{x}}$
<b>Tükenmişlik</b>	183	2,52	0,36	,490

Tabloda görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği puanlarının aritmetik ortalaması  $\bar{x}=2,52$ ; standart sapması  $SS=0,36$ ; standart hata değeri  $Sh_{\bar{x}}=,490$  olarak hesaplanmıştır.

**Tablo 4.12.Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyut Puanlarına Ait Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri**

Boyutlar	N	$\bar{x}$	SS	Sh <sub><math>\bar{x}</math></sub>
Duygusal Tükenmişlik	183	2,48	0,74	,054
Duyarsızlaşma	183	2,09	0,71	,052
Kişisel Başarı	183	2,84	0,71	,053

Tabloda görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenmişlik alt boyutundan aldıkları puanların aritmetik ortalaması

$\bar{x} = 2,48$ ; standart sapması  $SS = 0,74$ ; standart hata değeri  $Sh_{\bar{x}} = ,054$ ; Duyarsızlaşma alt boyutundan aldıkları puanların aritmetik ortalaması  $\bar{x} = 2,09$ ; standart sapması  $SS = 0,71$ ; standart hata değeri  $Sh_{\bar{x}} = ,052$  olarak ve Kişisel Başarı alt boyutundan aldıkları puanların aritmetik ortalaması  $\bar{x} = 2,84$ ; standart sapması  $SS = 0,71$ ; standart hata değeri  $Sh_{\bar{x}} = ,053$  olarak hesaplanmıştır.

#### 4.1.3.Demografik Değişkenlerle Öğretmenlerin Yıldırma Düzeyi Belirleme ve Tükenmişlik Ölçekleri Toplam Puanlarına ve Alt Boyut Puanlarına İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde örnekleme oluşturan öğretmenlerin Yıldırma Düzeyi Belirleme ve Tükenmişlik ölçeklerinden aldıkları puanların demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği, farklılık varsa hangi gruplar arasında anlamlı farklılıklar olduğu sonuçlarına yer verilmiştir.

Bu bağlamda Yıldırma Düzeyi Belirleme ve Tükenmişlik ölçeklerinden alınan puanların; öğretmenin cinsiyetine ve branşa göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için

*Bağımsız Grup T testi*, yaşa, hizmet yılına, okuldaki öğrenci sayısına, okuldaki öğretmen sayısına, okuldaki idareci sayısına, aynı okulda çalışma süresine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için *Kruskal Wallis-H Testi analizi* ve hangi gruplar arasında anlamlı farklılıklar olduğunu belirlemek üzere *Mann Whitney-U testi* yapılmıştır. Ölçeklerin toplam puanları arasındaki ilişkiler, Yıldırma Düzeyi Belirleme Ölçeği ve

Maslach Tükenmişlik Ölçeği toplam puanları ve alt boyut puanları arasındaki ilişkiler ilişkiler *Pearson Momentler Çarpımı analizi* uygulanarak incelenmiştir. Analizler araştırmanın amacına uygun bir şekilde aşağıda tablolara verilmiştir.

**Tablo 4.13.Yıldırma Ölçeği Toplam Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	x̄	ss	Sh <sub>x̄</sub>	t Testi		
						t	Sd	p
Yıldırma	Kadın	108	1,67	,96	,09	1,47	178,33	,144
	Erkek	75	1,50	,58	,07			

Tabloda görüldüğü gibi Yıldırma Ölçeği toplam puanlarının Cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ( $t=1,47; p>,05$ ).

**Tablo 4.14.Yıldırma Ölçeği Görev Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	x̄	ss	Sh <sub>x̄</sub>	t Testi		
						t	Sd	p
Görev	Kadın	108	1,63	,90	,086	,23	181	,820
	Erkek	75	1,60	,67	,077			

Tabloda görüldüğü gibi Yıldırma Ölçeği Görev Alt Boyutu puanlarının Cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ( $t=,23; p>,05$ ).

**Tablo 4.15.Yıldırma Ölçeği Sosyal İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	x̄	ss	Sh <sub>x̄</sub>	t Testi		
						t	Sd	p
Sosyal İlişkiler	Kadın	108	1,69	1,00	,096	1,88	177,90	,061
	Erkek	75	1,46	,60	,070			

Tabloda görüldüğü gibi Yıldırma Ölçeği Görev Alt Boyutu puanlarının Cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ( $t=1,88; p>,05$ ).

**Tablo 4.16. Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	x̄	ss	Sh <sub>x̄</sub>	t Testi		
						t	Sd	p
	Kadın	108	2,52	,48	,046			
<b>Tükenmişlik</b>	Erkek	75	2,52	,51	,059	-,11	185	,915

Tabloda görüldüğü gibi Tükenmişlik Ölçeği toplam puanlarının Cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ( $t=-,11; p>,05$ ).

**Tablo 4.17. Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	x̄	ss	Sh <sub>x̄</sub>	t Testi		
						t	Sd	p
	Kadın	108	2,49	,73	,070			
<b>Duygusal Tükenmişlik</b>	Erkek	75	2,46	,76	,087	,27	181	,786

Tabloda görüldüğü gibi Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutu puanlarının Cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ( $t=,27; p>,05$ ).

**Tablo 4.18. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	x̄	ss	Sh <sub>x̄</sub>	t Testi		
						t	Sd	p
	Kadın	108	2,09	,70	,068			
<b>Duyarsızlaşma</b>	Erkek	75	2,10	,77	,083	-,11	181	,813

Tabloda görüldüğü gibi Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu puanlarının Cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ( $t=-,11; p>,05$ ).

**Tablo 4.19. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	x̄	ss	Sh <sub>v</sub>	t Testi		
						t	Sd	p
Kişisel Başarı	Kadın	108	2,82	,75	,072			
	Erkek	75	2,87	,67	,077	-,49	181	,624

Tabloda görüldüğü gibi Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu puanlarının Cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ( $t=-,49$ ;  $p>,05$ ).

**Tablo 4.20. Yıldırma Ölçeği Toplam Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	x̄ sıra	x <sup>2</sup>	sd	p
31-40 yaş	85	93,61				
41-50 yaş	18	86,17	,40	3	,941	
51 yaş ve üstü	4	99,38				
Toplam	183					

Tabloda görüldüğü gibi, Yıldırma Ölçeği Toplam Puanlarının Yaş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=,40$ ;  $p>,05$ ).

**Tablo 4.21.Yıldırma Ölçeği Görev Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları**

<b>Puan</b>	<b>Gruplar</b>	<i>N</i>	$\bar{x}$ <i>sıra</i>	$x^2$	<i>sd</i>	<i>p</i>
<b>Görev</b>	21-30 yaş	76	91,42	,15	3	,985
	31-40 yaş	85	93,22			
	41-50 yaş	18	88,25			
	51 yaş ve üstü	4	93,88			
	Toplam	183				

Tabloda görüldüğü gibi, Yıldırma Ölçeği Görev Alt Boyutu Puanlarının Yaş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ( $x^2 = ,15; p > ,05$ ).

**Tablo 4.22.Yıldırma Ölçeği Sosyal İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları**

<b>Puan</b>	<b>Gruplar</b>	<i>N</i>	$\bar{x}$ <i>sıra</i>	$x^2$	<i>sd</i>	<i>p</i>
<b>Sosyal İlişkiler</b>	21-30 yaş	76	90,82	,41	3	,938
	31-40 yaş	85	93,69			
	41-50 yaş	18	86,97			
	51 yaş ve üstü	4	101,13			
	Toplam	183				

Tabloda görüldüğü gibi, Yıldırma Ölçeği Sosyal İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Yaş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ( $x^2 = ,41; p > ,05$ ).

**Tablo 4.23. Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$ sıra	$x^2$	sd	p
Tükenmişlik	21-30 yaş	76	95,30	3,74	3	,291
	31-40 yaş	85	86,99			
	41-50 yaş	18	92,08			
	51 yaş ve üstü	4	135,38			
	Toplam	183				

Tabloda görüldüğü gibi, Tükenmişlik Ölçeği toplam puanlarının Yaş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=3,74$ ;  $p>,05$ ).

**Tablo 4.24. Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$ sıra	$x^2$	sd	p
Duygusal Tükenmişlik	21-30 yaş	76	90,91	1,79	3	,618
	31-40 yaş	85	92,21			
	41-50 yaş	18	88,06			
	51 yaş ve üstü	4	126,00			
	Toplam	183				

Tabloda görüldüğü gibi, Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutu puanlarının Yaş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=1,79$ ;  $p>,05$ ).

**Tablo 4.25. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$ sıra	$x^2$	sd	p
Duyarsızlaşma	21-30 yaş	76	98,68	2,50	3	,475
	31-40 yaş	85	86,94			
	41-50 yaş	18	85,11			
	51 yaş ve üstü	4	103,75			
	Toplam	183				

Tabloda görüldüğü gibi, Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu puanlarının Yaş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=2,50$ ;  $p>,05$ ).

**Tablo 4.26. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$ sıra	$x^2$	sd	p
Kişisel Başarı	21-30 yaş	76	94,44	2,65	3	,448
	31-40 yaş	85	86,86			
	41-50 yaş	18	99,08			
	51 ve üstü	4	122,88			
	Toplam	183				

Tabloda görüldüğü gibi, Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu puanlarının Yaş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=2,65$ ;  $p>,05$ ).



**Tablo 4.27. Yıldırma Ölçeği Toplam Puanlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$ sıra	$x^2$	sd	p
Yıldırma	1-5 yıl	68	86,17	4,06	4	,399
	6-10 yıl	53	102,84			
	11-15 yıl	39	84,58			
	16-20 yıl	16	95,75			
	21 yıl ve üstü	7	99,36			
	Toplam	183				

Tabloda görüldüğü gibi, Yıldırma Ölçeği Toplam Puanlarının Hizmet Yılı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=4,06$ ;  $p>,05$ ).

**Tablo 4.28. Yıldırma Ölçeği Görev Alt Boyutu Puanlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$ sıra	$x^2$	sd	p
Görev	1-5 yıl	68	87,78	3,57	4	,468
	6-10 yıl	53	100,86			
	11-15 yıl	39	83,79			
	16-20 yıl	16	93,78			
	21 yıl ve üstü	7	107,57			
	Toplam	183				

Tabloda görüldüğü gibi, Yıldırma Ölçeği Görev Alt Boyutu Puanlarının Hizmet Yılı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=3,57$ ;  $p>,05$ ).

**Tablo 4.29. Yıldırma Ölçeği Sosyal İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$ sıra	$x^2$	sd	p
Sosyal İlişkiler	1-5 yıl	68	85,69	4,63	4	,327
	6-10 yıl	53	103,57			
	11-15 yıl	39	84,27			
	16-20 yıl	16	98,06			
	21 yıl ve üstü	7	94,93			
	Toplam	183				

Tabloda görüldüğü gibi, Yıldırma Ölçeği Sosyal İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Hizmet Yılı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=4,63$ ;  $p>,05$ ).

**Tablo 4.30. Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$ sıra	$x^2$	sd	p
Tükenmişlik	1-5 yıl	68	91,03	7,99	4	,092
	6-10 yıl	53	103,66			
	11-15 yıl	39	80,22			
	16-20 yıl	16	74,66			
	21 yıl ve üstü	7	118,43			
	Toplam	183				

Tabloda görüldüğü gibi, Tükenmişlik Ölçeği toplam puanlarının Hizmet Yılı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=7,99$ ;  $p>,05$ ).

**Tablo 4.31. Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutu Puanlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$ sıra	$x^2$	sd	p
<b>Duygusal Tükenmişlik</b>	1-5 yıl	68	92,41	7,70	4	,103
	6-10 yıl	53	101,46			
	11-15 yıl	39	78,04			
	16-20 yıl	16	79,44			
	21 yıl ve üstü	7	122,86			
	Toplam	183				

Tabloda görüldüğü gibi, Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutu puanlarının Hizmet Yılı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=7,70; p>,05$ ).

**Tablo 4.32. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$ sıra	$x^2$	sd	p
<b>Duyarsızlaşma</b>	1-5 yıl	68	96,54	10,89	4	,028
	6-10 yıl	53	104,89			
	11-15 yıl	39	76,49			
	16-20 yıl	16	66,19			
	21 yıl ve üstü	7	95,79			
	Toplam	183				

Tabloda görüldüğü gibi, Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu puanlarının Hizmet Yılı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ( $x^2=10,89; p<,05$ ).

**Tablo 4.33. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları**

Gruplar	1-5 yıl	6-10 yıl	11-15 yıl	16-20 yıl	21 yıl ve üstü
1-5 yıl	$\bar{x}_{sıra} = 96,54$	$p >,05$	$p >,05$	<b><math>p &lt;,05</math></b>	$p >,05$
6-10 yıl		$\bar{x}_{sıra} = 104,89$	<b><math>p &lt;,05</math></b>	<b><math>p &lt;,05</math></b>	$p >,05$
11-15 yıl			$\bar{x}_{sıra} = 76,49$	$p >,05$	$p >,05$
16-20 yıl				$\bar{x}_{sıra} = 66,19$	$p >,05$
21 yıl ve üstü					$\bar{x}_{sıra} = 95,79$

Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu puanlarının Hizmet Yılı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda söz konusu farklılığın hizmet yılı 1-5 yıl olanlarla 16-20 yıl kıdemi olanlar arasında 1-5 yıl kıdemi olanlar lehine  $p <,05$  düzeyinde, hizmet yılı 6-10 yıl olanlarla 11-15 yıl ve 16-20 yıl kıdemi olanlar arasında 6-10 yıl kıdemi olanlar lehine  $p <,05$  düzeyinde, gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ( $p >,05$ ).

**Tablo 4.34. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	$\chi^2$	sd	p
Kişisel Başarı	1-5	68	96,54	1,40	4	,845
	6-10	53	104,89			
	11-15	39	76,49			
	16-20	16	66,19			
	21 ve üstü	7	95,79			
	Toplam	183				

Tabloda görüldüğü gibi, Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu puanlarının Hizmet Yılı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ( $\chi^2 = 1,40$ ;  $p >,05$ ).

**Tablo 4.35.Yıldırma Ölçeği Toplam Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	x̄	ss	Sh <sub>x̄</sub>	t Testi		
						t	Sd	p
	Sınıf Öğretmeni	49	1,73	1,13	,162			
<b>Yıldırma</b>	Branş Öğretmeni	134	1,55	,683	,059	1,05	61,18	,297

Tabloda görüldüğü gibi Yıldırma Ölçeği toplam puanlarının Branş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ( $t=1,05$ ;  $p>,05$ ).

**Tablo 4.35.Yıldırma Ölçeği Görev Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	x̄	ss	Sh <sub>x̄</sub>	t Testi		
						t	Sd	p
	Sınıf Öğretmeni	49	1,69	1,07	,15			
<b>Görev</b>	Branş Öğretmeni	134	1,60	,70	,06	,55	63,57	,584

Tabloda görüldüğü gibi Yıldırma Ölçeği Görev Alt Boyutu puanlarının Branş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ( $t=,55$ ;  $p>,05$ ).

**Tablo 4.36.Yıldırma Ölçeği Sosyal İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	x̄	ss	Sh <sub>x̄</sub>	t Testi		
						t	Sd	p
	Sınıf Öğretmeni	49	1,75	1,17	,168			
<b>Sosyal İlişkiler</b>	Branş Öğretmeni	134	1,54	,72	,062	1,22	61,53	,227

Tabloda görüldüğü gibi Yıldırma Ölçeği Görev Alt Boyutu puanlarının Branş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ( $t=1,22$ ;  $p>,05$ ).

**Tablo 4.37. Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	x̄	ss	Sh <sub>x̄</sub>	t Testi		
						t	Sd	p
	Sınıf Öğretmeni	49	2,53	,427	,061			
<b>Tükenmişlik</b>	Branş Öğretmeni	134	2,52	,513	,044	,22	181	,825

Tabloda görüldüğü gibi Tükenmişlik Ölçeği toplam puanlarının Branş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ( $t=,22; p>,05$ ).

**Tablo 4.38. Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	x̄	ss	Sh <sub>x̄</sub>	t Testi		
						t	Sd	p
	Sınıf Öğretmeni	49	2,42	,630	,090			
<b>Duygusal Tükenmişlik</b>	Branş Öğretmeni	134	2,50	,772	,067	-,69	181	,490

Tabloda görüldüğü gibi Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutu puanlarının Branş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ( $t=-,69; p>,05$ ).

**Tablo 4.39. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	x̄	ss	Sh <sub>x̄</sub>	t Testi		
						t	Sd	p
	Sınıf Öğretmeni	49	2,03	,69	,098			
<b>Duyarsızlaşma</b>	Branş Öğretmeni	134	2,12	,71	,062	-,78	181	,437

Tabloda görüldüğü gibi Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu puanlarının Branş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ( $t=-,78; p>,05$ ).

**Tablo 4.40. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh <sub>v</sub>	t Testi		
						t	Sd	p
Kişisel Başarı	Sınıf Öğretmeni	49	2,98	,80	,114			
	Branş Öğretmeni	134	2,79	,68	,059	1,64	181	,102

Tabloda görüldüğü gibi Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu puanlarının Branş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Grup t Testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ( $t=1,64$ ;  $p>,05$ ).

**Tablo 4.41. Yıldırma Ölçeği Toplam Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$ sıra	$\chi^2$	sd	p
Yıldırma	200den az	3	143,67			
	200-500 arası	26	109,73			
	501-1000 arası	75	91,05	7,18	3	,067
	1000den fazla	79	85,11			
	Toplam	183				

Tabloda görüldüğü gibi, Yıldırma Ölçeği Toplam Puanlarının Öğrenci Sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ( $\chi^2=7,18$ ;  $p>,05$ ).

**Tablo 4.42.Yıldırma Ölçeği Görev Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}$ <i>sıra</i>	$x^2$	<i>sd</i>	<i>p</i>
<b>Görev</b>	200den az	3	132,67	7,43	3	,059
	200-500 arası	26	113,50			
	501-1000 arası	75	88,99			
	1000den fazla	79	86,24			
	Toplam	183				

Tabloda görüldüğü gibi, Yıldırma Ölçeği Görev Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=7,43; p>,05$ ).

**Tablo 4.43.Yıldırma Ölçeği Sosyal İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}$ <i>sıra</i>	$x^2$	<i>sd</i>	<i>p</i>
<b>Sosyal İlişkiler</b>	200den az	3	145,00	6,12	3	,106
	200-500 arası	26	105,25			
	501-1000 arası	75	92,66			
	1000den fazla	79	85,00			
	Toplam	183				

Tabloda görüldüğü gibi, Yıldırma Ölçeği Sosyal İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=6,12; p>,05$ ).



**Tablo 4.44. Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$ sıra	$x^2$	sd	p
Tükenmişlik	200den az	3	127,00			
	200-500 arası	26	101,23			
	501-1000 arası	75	98,45	6,32	3	,097
	1000den fazla	79	81,51			
	Toplam	183				

Tabloda görüldüğü gibi, Tükenmişlik Ölçeği toplam puanlarının Öğrenci Sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=6,32; p>,05$ ).

**Tablo 4.45. Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$ sıra	$x^2$	sd	p
Duygusal Tükenmişlik	200den az	3	91,83			
	200-500 arası	26	93,02			
	501-1000 arası	75	95,66	7,77	3	,855
	1000den fazla	79	88,20			
	Toplam	183				

Tabloda görüldüğü gibi, Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutu puanlarının Öğrenci Sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=7,77; p>,05$ ).

**Tablo 4.46. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$ sıra	$x^2$	sd	p
Duyarsızlaşma	200den az	3	107,33			
	200-500 arası	26	100,96			
	501-1000 arası	75	98,68	4,97	3	,174
	1000den fazla	79	82,13			
	Toplam	183				

Tabloda görüldüğü gibi, Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu puanlarının Öğrenci Sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=4,97$ ;  $p>,05$ ).

**Tablo 4.47. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$ sıra	$x^2$	sd	p
Kişisel Başarı	200den az	3	152,83			
	200-500 arası	26	101,69			
	501-1000 arası	75	97,09	8,56	3	,036
	1000den fazla	79	81,66			
	Toplam	183				

Tabloda görüldüğü gibi, Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu puanlarının Öğrenci Sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ( $x^2=8,56$ ;  $p<,05$ ).

**Tablo 4.48. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları**

Gruplar	200den az	200-500 arası	501-1000 arası	1000den fazla
200den az	$\bar{x}_{sıra} = 152,83$	p>,05	p>,05	<b>p&lt;,05</b>
200-500 arası		$\bar{x}_{sıra} = 101,69$	p>,05	p>,05
501-1000 arası			$\bar{x}_{sıra} = 97,09$	p>,05
1000den fazla				$\bar{x}_{sıra} = 81,66$

Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu puanlarının Öğrenci Sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda söz konusu farklılığın öğrenci sayısı 200den az olanlarla 1000den fazla olanlar arasında 200den az olanlar lehine p<,05 düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır (p>,05).

**Tablo 4.49. Yıldırma Ölçeği Toplam Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Farklaşıp Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	sd	p
Yıldırma	20den az	8	100,63	12,68	3	,005
	20-39 arası	77	104,01			
	40-59 arası	43	68,57			
	60'dan fazla	55	92,25			
	Toplam	183				

Tabloda görüldüğü gibi, Yıldırma Ölçeği Toplam Puanlarının Öğretmen Sayısı değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ( $x^2 = 12,68$ ; p<,01).

**Tablo 4.50.Yıldırma Ölçeği Toplam Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları**

Gruplar	20den az	20-39 arası	40-59 arası	60dan fazla
20den az	$\bar{x}_{sıra} = 100,63$	$p >,05$	$p >,05$	$p >,05$
20-39 arası		$\bar{x}_{sıra} = 104,01$	$p <,01$	$p >,05$
40-59 arası			$\bar{x}_{sıra} = 68,57$	$p <,05$
60'dan fazla				$\bar{x}_{sıra} = 92,25$

Yıldırma Ölçeği Toplam Puanlarının Öğretmen Sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda söz konusu farklılığın öğretmen sayısı 20-39 arası olanlarla 40-59 arası olanlar arasında 20-39 arası olanlar lehine  $p <,01$  düzeyinde, öğretmen sayısı 40-59 arası olanlarla 60dan fazla arası olanlar arasında 60dan fazla olanlar lehine  $p <,05$  düzeyinde,gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ( $p >,05$ ).

**Tablo 4.51.Yıldırma Ölçeği Görev Alt Boyutu Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	$N$	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	$sd$	$p$
Görev	20den az	8	106,31			
	20-39 arası	77	99,81			
	40-59 arası	43	74,03	7,42	3	,060
	60'dan fazla	55	93,03			
	Toplam	183				

Tabloda görüldüğü gibi, Yıldırma Ölçeği Görev Alt Boyutu Puanlarının Öğretmen Sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ( $x^2 = 7,42; p >,05$ ).

**Tablo 4.52.Yıldırma Ölçeği Sosyal İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	$\chi^2$	sd	p
Sosyal İlişkiler	20den az	8	95,13	14,06	3	,003
	20-39 arası	77	105,36			
	40-59 arası	43	67,91			
	60'dan fazla	55	91,68			
	Toplam	183				

Tabloda görüldüğü gibi, Yıldırma Ölçeği Sosyal İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Öğretmen Sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ( $\chi^2=14,06; p<,01$ ).

**Tablo 4.53.Yıldırma Ölçeği Sosyal İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları**

Gruplar	20den az	20-39 arası	40-59 arası	60dan fazla
20den az	$\bar{x}_{sıra} =95,13$	p>,05	p>,05	p>,05
20-39 arası		$\bar{x}_{sıra} =105,36$	<b>p&lt;,01</b>	p>,05
40-59 arası			$\bar{x}_{sıra} =67,91$	<b>p&lt;,05</b>
60'dan fazla				$\bar{x}_{sıra} =91,68$

Yıldırma Ölçeği Sosyal İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Öğretmen Sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda söz konusu farklılığın öğretmen sayısı 20-39 arası olanlarla 40-59 arası olanlar arasında 20-39 arası olanlar lehine p<,01 düzeyinde, öğretmen sayısı 40-59 arası olanlarla 60dan fazla arası olanlar arasında 60dan fazla olanlar lehine p<,05 düzeyinde,gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ( $p>,05$ ).

**Tablo 4.54. Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$ sıra	$x^2$	sd	p
Tükenmişlik	20den az	8	102,25			
	20-39 arası	77	103,70			
	40-59 arası	43	79,26	7,78	3	,051
	60'dan fazla	55	84,09			
	Toplam	183				

Tabloda görüldüğü gibi, Tükenmişlik Ölçeği toplam puanlarının Öğretmen Sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=7,78; p>,05$ ).

**Tablo 4.55. Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutu Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$ sıra	$x^2$	sd	p
Duygusal Tükenmişlik	20den az	8	100,88			
	20-39 arası	77	97,45			
	40-59 arası	43	84,34	2,11	3	,549
	60'dan fazla	55	89,07			
	Toplam	183				

Tabloda görüldüğü gibi, Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutu puanlarının Öğretmen Sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=2,11; p>,05$ ).

**Tablo 4.56. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	sd	p
Duyarsızlaşma	20den az	8	100,25	10,02	3	,018
	20-39 arası	77	103,18			
	40-59 arası	43	71,71			
	60'dan fazla	55	91,01			
	Toplam	183				

Tabloda görüldüğü gibi, Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu puanlarının Öğretmen Sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ( $x^2=10,02$ ;  $p<,05$ ).

**Tablo 4.57. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları**

Gruplar	20den az	20-39 arası	40-59 arası	60dan fazla
20den az	$\bar{x}_{sıra} =100,25$	p>,05	p>,05	p>,05
20-39 arası		$\bar{x}_{sıra} =103,18$	<b>p&lt;,01</b>	p>,05
40-59 arası			$\bar{x}_{sıra} =71,71$	p>,05
60'dan fazla				$\bar{x}_{sıra} =91,01$

Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu puanlarının Öğretmen Sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda söz konusu farklılığın Öğretmen sayısı 20-39 arası olanlarla 40-59 arası olanlar arasında 20-39 arası olanlar lehine  $p<,01$  düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ( $p>,05$ ).

**Tablo 4.58. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$ sıra	$x^2$	sd	p
Kişisel Başarı	20den az	8	104,44	4,49	3	,213
	20-39 arası	77	97,89			
	40-59 arası	43	94,85			
	60'dan fazla	55	79,72			
	Toplam	183				

Tabloda görüldüğü gibi, Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu puanlarının Öğretmen Sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=4,49$ ;  $p>,05$ ).

**Tablo 4.59. Yıldırma Ölçeği Toplam Puanlarının İdareci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$ sıra	$x^2$	sd	p
Yıldırma	2 idareci	28	105,80	2,50	3	,475
	3 idareci	64	91,60			
	4 idareci	28	90,16			
	4 den fazla	63	87,09			
	Toplam	183				

Tabloda görüldüğü gibi, Yıldırma Ölçeği Toplam Puanlarının İdareci Sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=2,50$ ;  $p>,05$ ).



**Tablo 4.60.Yıldırma Ölçeği Görev Alt Boyutu Puanlarının İdareci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$ sıra	$x^2$	sd	p
<b>Görev</b>	2 idareci	28	107,36	2,86	3	,414
	3 idareci	64	89,27			
	4 idareci	28	89,59			
	4 den fazla	63	89,02			
	Toplam	183				

Tabloda görüldüğü gibi, Yıldırma Ölçeği Görev Alt Boyutu Puanlarının İdareci Sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=2,86; p>,05$ ).

**Tablo 4.61.Yıldırma Ölçeği Sosyal İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının İdareci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$ sıra	$x^2$	sd	p
<b>Sosyal İlişkiler</b>	2 idareci	28	104,38	2,13	3	,547
	3 idareci	64	92,31			
	4 idareci	28	89,52			
	4 den fazla	63	87,29			
	Toplam	183				

Tabloda görüldüğü gibi, Yıldırma Ölçeği Sosyal İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının İdareci Sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=2,13; p>,05$ ).

**Tablo 4.62. Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının İdareci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$ sıra	$x^2$	sd	p
Tükenmişlik	2 idareci	28	106,23	7,14	3	,068
	3 idareci	64	99,30			
	4 idareci	28	90,63			
	4 den fazla	63	78,87			
	Toplam	183				

Tabloda görüldüğü gibi, Tükenmişlik Ölçeği toplam puanlarının İdareci Sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=7,14$ ;  $p>,05$ ).

**Tablo 4.63. Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutu Puanlarının İdareci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$ sıra	$x^2$	sd	p
Duygusal Tükenmişlik	2 idareci	28	92,43	1,07	3	,785
	3 idareci	64	93,88			
	4 idareci	28	98,50			
	4 den fazla	63	87,01			
	Toplam	183				

Tabloda görüldüğü gibi, Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutu puanlarının İdareci Sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=1,07$ ;  $p>,05$ ).

**Tablo 4.64. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının İdareci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$ sıra	$x^2$	sd	p
<b>Duyarsızlaşma</b>	2 idareci	28	106,29	4,73	3	,192
	3 idareci	64	96,77			
	4 idareci	28	87,98			
	4 den fazla	63	82,60			
	Toplam	183				

Tabloda görüldüğü gibi, Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu puanlarının İdareci Sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan

Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=4,73$ ;  $p>,05$ ).

**Tablo 4.64. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının İdareci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$ sıra	$x^2$	sd	p
<b>Kişisel Başarı</b>	2 idareci	28	106,50	7,82	3	,050
	3 idareci	64	100,60			
	4 idareci	28	86,91			
	4 den fazla	63	79,08			
	Toplam	183				

Tabloda görüldüğü gibi, Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu puanlarının İdareci Sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal

Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=7,82$ ;  $p>,05$ ).

**Tablo 4.65.Yıldırma Ölçeği Toplam Puanlarının Aynı Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları**

<b>Puan</b>	<b>Gruplar</b>	<i>N</i>	$\bar{x}$ <i>sıra</i>	$x^2$	<i>sd</i>	<i>p</i>
<b>Yıldırma</b>	0-2 yıl	104	85,54	5,81	4	,214
	3-5 yıl	43	93,13			
	6-8 yıl	19	104,58			
	9-10 yıl	8	112,25			
	10 yıldan fazla	9	116,72			
	Toplam	183				

Tabloda görüldüğü gibi, Yıldırma Ölçeği Toplam Puanlarının Aynı Okulda Çalışma Süresi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=5,81; p>,05$ ).

**Tablo 4.66.Yıldırma Ölçeği Görev Alt Boyutu Puanlarının Aynı Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları**

<b>Puan</b>	<b>Gruplar</b>	<i>N</i>	$\bar{x}$ <i>sıra</i>	$x^2$	<i>sd</i>	<i>p</i>
<b>Görev</b>	0-2 yıl	104	86,07	4,95	4	,292
	3-5 yıl	43	93,81			
	6-8 yıl	19	100,61			
	9-10 yıl	8	115,88			
	10 yıldan fazla	9	112,44			
	Toplam	183				

Tabloda görüldüğü gibi, Yıldırma Ölçeği Görev Alt Boyutu Puanlarının Aynı Okulda Çalışma Süresi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=4,95; p>,05$ ).

**Tablo 4.67. Yıldırma Ölçeği Sosyal İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Aynı Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}$ <i>sıra</i>	$x^2$	<i>sd</i>	<i>p</i>
Sosyal İlişkiler	0-2 yıl	104	85,56	5,51	4	,239
	3-5 yıl	43	93,41			
	6-8 yıl	19	106,03			
	9-10 yıl	8	108,88			
	10 yıldan fazla	9	115,06			
	Toplam	183				

Tabloda görüldüğü gibi, Yıldırma Ölçeği Sosyal İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Aynı Okulda Çalışma Süresi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=5,51$ ;  $p>,05$ ).

**Tablo 4.68. Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanlarının Aynı Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}$ <i>sıra</i>	$x^2$	<i>sd</i>	<i>p</i>
Tükenmişlik	0-2 yıl	104	90,70	4,72	4	,318
	3-5 yıl	43	94,00			
	6-8 yıl	19	97,16			
	9-10 yıl	8	117,56			
	10 yıldan fazla	9	63,83			
	Toplam	183				

Tabloda görüldüğü gibi, Tükenmişlik Ölçeği toplam puanlarının Aynı Okulda Çalışma Süresi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=7,99$ ;  $p>,05$ ).

**Tablo 4.69. Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutu Puanlarının Aynı Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$ sıra	$x^2$	sd	p
<b>Duygusal Tükenmişlik</b>	0-2 yıl	104	93,05	,43	4	,980
	3-5 yıl	43	87,86			
	6-8 yıl	19	95,82			
	9-10 yıl	8	89,75			
	10 yıldan fazla	9	93,56			
	Toplam	183				

Tabloda görüldüğü gibi, Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutu puanlarının Aynı Okulda Çalışma Süresi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ( $x^2 = ,43; p > ,05$ ).

**Tablo 4.70. Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu Puanlarının Aynı Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$ sıra	$x^2$	sd	p
<b>Duyarsızlaşma</b>	0-2 yıl	104	91,37	4,18	4	,382
	3-5 yıl	43	93,99			
	6-8 yıl	19	95,74			
	9-10 yıl	8	113,25			
	10 yıldan fazla	9	63,00			
	Toplam	183				

Tabloda görüldüğü gibi, Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu puanlarının Aynı Okulda Çalışma Süresi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ( $x^2 = 4,18; p > ,05$ ).

**Tablo 4.71. Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu Puanlarının Aynı Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$ sıra	$x^2$	sd	p
Kişisel Başarı	0-2 yıl	104	90,58	8,90	4	,064
	3-5 yıl	43	99,45			
	6-8 yıl	19	92,74			
	9-10 yıl	8	117,56			
	21 ve üstü yıl	9	48,50			
	Toplam	183				

Tabloda görüldüğü gibi, Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutu puanlarının Aynı Okulda Çalışma Süresi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ( $x^2=8,90; p>,05$ ).

**Tablo 4.72. Yıldırma Ölçeği Toplam Puanları ile Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanları Arasındaki İlişkiler**

	Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanları		
	N	R	p
<b>Yıldırma Ölçeği Toplam Puanları</b>	183	,23	,002

Tabloda görüldüğü üzere, öğretmenlerin Yıldırma Ölçeği toplam puanları ile Tükenmişlik Ölçeği toplam puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan Pearson korelasyon analizi sonucunda öğretmenlerin Yıldırma Ölçeği toplam puanları ile Tükenmişlik Ölçeği toplam puanları arasında ( $r=,23; p<,01$ ) pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu saptanmıştır.

**Tablo 4.73.Yıldırma Ölçeği Toplam Puanları ile Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyut Puanları Arasındaki İlişkiler**

Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanları	Yıldırma Ölçeği Toplam Puanları		
	N	r	p
Duygusal Tükenmişlik	183	,27	,000
Duyarsızlaşma	183	,19	,010
Kişisel Başarı	183	,01	,948

Tabloda görüldüğü üzere, öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği alt boyutlarından aldıkları puanlar ile Yıldırma Ölçeği toplam puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan Pearson korelasyon analizi sonucunda öğretmenlerin Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutu puanları ile Yıldırma Ölçeği toplam puanları arasında ( $r=,27$ ;  $p<,01$ ), Duyarsızlaşma Alt boyutu puanları arasında ( $r=,19$ ;  $p<,05$ ) pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin Kişisel Başarı Alt Boyutu puanları ile Yıldırma Ölçeği toplam puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

**Tablo 4.74.Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanları ile Yıldırma Ölçeği Alt Boyut Puanları Arasındaki İlişkiler**

Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanları	Yıldırma Ölçeği Toplam Puanları		
	N	r	p
Görev Alt Boyutu	183	,25	,001
Sosyal İlişkiler Alt Boyutu	183	,22	,003

Tabloda görüldüğü üzere, öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği toplam puanları ile Yıldırma Ölçeği alt boyut puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan Pearson korelasyon analizi sonucunda öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği toplam puanları ile Yıldırma Ölçeği Grev Alt Boyutu puanları arasında ( $r=,25$ ;  $p<,01$ ) ve Sosyal İlişkiler Alt Boyutu puanları arasında ( $r=,22$ ;  $p<,01$ ) pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunduğu saptanmıştır.



## BÖLÜM V

### SONUÇLAR VE ÖNERİLER

#### 5.1. Sonuçlar

- Araştırma bulguları öğretmenlerin arasına (  $\bar{x} = 1,60$ ) düzeyinde yıldırma yaşadığını betimlemektedir.
- Araştırma bulguları öğretmenlerin çoğu zaman düzeyinde (  $\bar{x} = 2,52$ ) tükenmişlik yaşadığını betimlemektedir.
- Araştırma bulguları öğretmenlerin çoğu zaman düzeyinde (  $\bar{x} = 2,48$ ) Duygusal Tükenmişlik; bazen düzeyinde Duyarsızlaşma (  $\bar{x} = 2,09$ ) ve çoğu zaman düzeyinde Kişisel Başarı Düşüklüğü Duygusu yaşadığını betimlemektedir.
- Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeyi cinsiyete göre değişmemektedir.
- Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeyi görev alt boyutu puanları cinsiyete göre değişmemektedir.
- Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeyi sosyal ilişkiler alt boyutu puanları cinsiyete göre değişmemektedir.
- Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi cinsiyete göre değişmemektedir.
- Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin Duygusal Tükenmişlik düzeyi cinsiyete göre değişmemektedir.
- Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin Duyarsızlaşma düzeyi cinsiyete göre değişmemektedir.
- Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin Kişisel Başarı düzeyi cinsiyete göre değişmemektedir.
- Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeyi yaşa göre değişmemektedir.
- Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeyi görev alt boyutu puanları yaşa göre değişmemektedir.
- Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeyi sosyal ilişkiler alt boyutu puanları yaşa göre değişmemektedir.

- Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi yaşa göre değişmemektedir.
- Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin Duygusal Tükenmişlik düzeyi yaşa göre değişmemektedir.
- Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin Duyarsızlaşma düzeyi yaşa göre değişmemektedir.
- Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin Kişisel Başarı düzeyi yaşa göre değişmemektedir.
- Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeyi hizmet yılına göre değişmemektedir.
- Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeyi görev alt boyutu puanları hizmet yılına göre değişmemektedir.
- Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeyi sosyal ilişkiler alt boyutu puanları hizmet yılına göre değişmemektedir.
- Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi hizmet yılına göre değişmemektedir.
- Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin Duygusal Tükenmişlik düzeyi hizmet yılına göre değişmemektedir.
- Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin Duyarsızlaşma düzeyi hizmet yılına göre değişmektedir. Hizmet yılı 1-5 yıl olanlar 16-20 yıl olanlara göre daha fazla duyarsızlaşma yaşamaktadır, hizmet yılı 6-10 yıl olanlar 11-15 yıl ve 16-20 yıl olanlara göre daha fazla duyarsızlaşma yaşamaktadırlar.
- Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin Kişisel Başarı düzeyi hizmet yılına göre değişmemektedir.
- Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeyi branşa göre değişmemektedir.
- Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeyi görev alt boyutu puanları branşa göre değişmemektedir.
- Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeyi sosyal ilişkiler alt boyutu puanları branşa göre değişmemektedir.
- Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi branşa göre değişmemektedir.

- Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin Duygusal Tükenmişlik düzeyi branşa göre değişmemektedir.
- Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin Duyarsızlaşma düzeyi branşa göre değişmemektedir.
- Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin Kişisel Başarı düzeyi branşa göre değişmemektedir.
- Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeyi öğrenci sayısına göre değişmemektedir.
- Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeyi görev alt boyutu puanları öğrenci sayısına göre değişmemektedir.
- Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeyi sosyal ilişkiler alt boyutu puanları öğrenci sayısına göre değişmemektedir.
- Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi öğrenci sayısına göre değişmemektedir.
- Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin Duygusal Tükenmişlik düzeyi öğrenci sayısına göre değişmemektedir.
- Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin Duyarsızlaşma düzeyi öğrenci sayısına göre değişmemektedir.
- Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin Kişisel Başarı düzeyi öğrenci sayısına göre değişmektedir. Öğrenci sayısı 200den az olanlar 1000den fazla olanlara göre daha düşük Kişisel Başarı algısı yaşamaktadırlar.
- Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeyi öğretmen sayısına göre değişmektedir. Öğretmen sayısı 20-39 öğretmeni bulunan okullarda çalışan öğretmenler, 40-59 öğretmeni bulunan okullarda çalışan öğretmenlere göre daha fazla yıldırma yaşamaktadırlar.
- Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeyi görev alt boyutu puanları öğretmen sayısına göre değişmemektedir.
- Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeyi sosyal ilişkiler alt boyutu puanları öğretmen sayısına göre değişmektedir. Öğretmen sayısı 20-39 öğretmeni bulunan okullarda çalışan öğretmenler, 40-59 öğretmeni bulunan okullarda çalışan öğretmenlere göre çok daha fazla sosyal ilişkiler boyutunda yıldırma yaşamaktadırlar. Öğretmen sayısı 40-59 öğretmeni bulunan okullarda

çalışan öğretmenler, 60dan fazla öğretmeni bulunan okullarda çalışan öğretmenlere göre daha fazla yıldırma yaşamaktadırlar.

- Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi öğretmen sayısına göre değişmemektedir.
- Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin Duygusal Tükenmişlik düzeyi öğretmen sayısına göre değişmemektedir.
- Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin Duyarsızlaşma düzeyi öğretmen sayısına göre değişmektedir. Öğretmen sayısı 20-39 öğretmeni bulunan okullarda çalışan öğretmenler, 40-59 öğretmeni bulunan okullarda çalışan öğretmenlere göre çok daha fazla duyarsızlaşma yaşamaktadırlar.
- Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin Kişisel Başarı düzeyi öğretmen sayısına göre değişmemektedir.
- Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeyi idareci sayısına göre değişmemektedir.
- Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeyi görev alt boyutu puanları idareci sayısına göre değişmemektedir.
- Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeyi sosyal ilişkiler alt boyutu puanları idareci sayısına göre değişmemektedir.
- Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi idareci sayısına göre değişmemektedir.
- Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin Duygusal Tükenmişlik düzeyi idareci sayısına göre değişmemektedir.
- Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin Duyarsızlaşma düzeyi idareci sayısına göre değişmemektedir.
- Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin Kişisel Başarı düzeyi idareci sayısına göre değişmemektedir.
- Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeyi aynı okulda çalışma süresine göre değişmemektedir.
- Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeyi görev alt boyutu puanları aynı okulda çalışma süresine göre değişmemektedir.
- Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeyi sosyal ilişkiler alt boyutu puanları aynı okulda çalışma süresine göre değişmemektedir.

- Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi aynı okulda çalışma süresine göre değişmemektedir.
- Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin Duygusal Tükenmişlik düzeyi aynı okulda çalışma süresine göre değişmemektedir.
- Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin Duyarsızlaşma düzeyi aynı okulda çalışma süresine göre değişmemektedir.
- Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin Kişisel Başarı düzeyi aynı okulda çalışma süresine göre değişmemektedir.
- Öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.
- Öğretmenlerin duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma düzeyleri ile yıldırma yaşama düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Öğretmenlerin Kişisel Başarı algıları ile yıldırma yaşama düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.
- Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile görev ve sosyal ilişkiler alt boyutu yıldırma düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunduğu saptanmıştır.

## 5.2.Tartışma

Araştırma bulguları öğretmenlerin arasında ( $\bar{x} = 1,60$ ) düzeyinde yıldırma yaşadığını, çoğu zaman düzeyinde ( $\bar{x} = 2,52$ ) tükenmişlik, çoğu zaman düzeyinde ( $\bar{x} = 2,48$ ) Duygusal Tükenmişlik; bazen düzeyinde Duyarsızlaşma ( $\bar{x} = 2,09$ ) ve çoğu zaman düzeyinde Kişisel Başarı Düşüklüğü Duygusu yaşadığını betimlemektedir.

Araştırma bulguları cinsiyet, yaş, hizmet yılı, branş, öğrenci sayısı, idareci sayısı ve aynı okulda çalışılan süre değişkenlerinin öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeyleri üzerinde etkili değişkenler olmadığını betimlemektedir.

Cinsiyet değişkeni ile ilgili bulgular Çelik (2011) araştırma bulguları ile de örtüşmektedir. Karavardar (2009), Ertek (2009), Ertürk (2011), Konaklı (2011) ve Çomak (2011)'in araştırma bulguları ise yıldırma yaşama düzeylerinde cinsiyetin etkili bir faktör olduğunu betimlemiştir. Karavardar (2009), Ertek (2009), Ertürk (2011), Konaklı (2011)'in araştırmaları Kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha fazla yıldırma yaşamaya maruz kaldıklarını betimlerken, Çokmak (2011)'in araştırmasında Erkek çalışanların daha fazla

yıldırma yaşamaya maruz kaldıkları betimlenmiştir. Bulgular arasındaki farklılıkların örneklemelerdeki iş alanı, kadın erkek personel sayısındaki büyük farklılardan doğan ve örgüt iklimini etkileyen diğer faktörlerden kaynaklandığı düşünülebilir. Örneğin kadınlar erkeklere oranla daha fazla yıldırma yaşama olasılığına sahipken çok fazla erkek alışanın olduğu yerdeki kadın personele yaklaşım daha farklı olabilir. Kotalı örnekleme yapılmamış olan araştırmalarda örneklemin sahip olabileceği bu gibi özellikler araştırma sonuçlarında farklılık yaratan etkenler olabilir.

Karavardar (2009), Ertek (2009), Çelik (2001), Çomak (2011) ve Akşahin (2012)'nin araştırma bulgularına göre öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeylerinde yaş etkili unsurlardan biridir. Ertek (2009)'un araştırması genç öğretmenlerin daha yüksek yıldırma maruz kaldığını betimlerken, Akşahin (2012)'nin araştırması 31-40 yaş arası öğretmenlerin diğer yaş gruplarına göre daha yüksek düzeyde yıldırma maruz kaldığını, Çomak (2011)'in araştırması ise en genç ve en yaşlı gruptaki öğretmenlerin orta yaş gruplarına göre daha fazla yıldırma maruz kaldığını betimlemektedir. Aynı değişken üzerinde bu çok farklı sonucun betimlenmesi etkili unsurun yaş değişkeninin ziyade başka unsurlar olabileceğini düşündürmektedir.

Akşahin (2012)'in araştırma bulgularına göre branş değişkeni öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeylerinde etkili faktörlerden biridir. İki araştırmanın farklı sonuçlar vermesinin nedeninin birinde ders bazında diğerinde ise sınıf öğretmenliği ve branş öğretmenliği bazında değerlendirme yapılmış olmasından kaynaklandığı düşünülebilir.

Araştırmanın sonuçlarına göre hizmet yılı öğretmenlerin yıldırma maruz kalma düzeyleri üzerinde etkili bir değişken değildir. Ertek (2009) ve Çelik (2011)'in araştırma bulgularına göre kıdem yıldırma yaşama düzeyinde etkili bir değişkendir. Her iki araştırmada da kıdemi düşük olanların daha yüksek kıdemdekilere göre daha fazla yıldırma maruz kaldıkları betimlenirken, Akşahin (2012)'nin araştırma bulgularına göre daha yüksek kıdemdekilerin daha fazla yıldırma maruz kaldıkları betimlenmiştir.

Araştırmanın bulgularına göre öğretmen sayısı az olan okullarda öğretmenler daha fazla yıldırma maruz kalmaktadır. Özellikle sosyal ilişkiler yönünden yıldırma maruz kalma düzeyi az öğretmen bulunan okullarda oldukça anlamlı bir fark olarak belirmiştir. Konuyla ilgili genelleme yapılabilmesi için öğretmen sayısı değişkenine araştırmalarda daha fazla yer verilmelidir.

Araştırma bulguları cinsiyet, yaş, branş, idareci sayısı ve aynı okulda çalışılan süre değişkenlerinin öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri üzerinde etkili değişkenler olmadığını betimlemektedir.

Polatçı (2007), Altay (2007), Aslan (2009), Yalçın (2013) ve Aydemir (2013)'ün araştırma bulguları ise bulguları da cinsiyetin tükenmişlik üzerinde etkili bir değişken olmadığını desteklemektedir.

Polatçı (2007) ve Aslan (2009)'ın bulgularına göre yaş tükenmişlik üzerinde etkili bir değişkendir. Araştırmalar arasındaki farklılığın bu araştırma kapsamında tesadüfi örnekleme yöntemi ile veri toplanmış olması sonucu 40 yaş üstü olarak araştırmaya dahil olan öğretmen sayısının ancak 22 kişi olması nedeniyle evrenin tamamını temsil olasılığının azalmasından kaynaklandığı düşünülebilir. Daha isabetli sonuçlar elde edilebilmesi için tükenmişlik ile ilgili araştırmalarda yaşa göre kotalı, oranlı örneklem modeli tercih edilmesi önerilebilir.

Araştırmanın bulgularına göre hizmet yılı öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeyleri üzerinde etkili bir değişkendir. Hizmet yılı 1-5 yıl olanların duyarsızlaşma düzeyi 16-20 yıl olanlara göre daha yüksek, 6-10 yıl olanların duyarsızlaşma düzeyi de 11-15 yıl ve 16-20 yıl olanlara göre daha yüksek betimlenmiştir. Bu sonuçlar bir arada değerlendirildiğinde hizmet yılı arttıkça mesleğe olan ilginin de arttığı ifade edilebilir. Mesleğin başındaki öğretmenlerin aynı zamanda hayatın diğer alanlarında da değişim geçirme evlenme, çocuk sahibi olma vb. önceliklerinin mesleki duyarlılıklarını arka plana ittiği düşünülebilir. Hayatın çeşitli alanlarının düzenlenip rayına girdiği orta yaş döneminden sonra insanların mesleklerine daha sıkı bağlandıkları şeklinde yorum yapılabilir. Bu konuda diğer unsurların etki düzeyinin belirlenmesine yönelik olarak medeni durum, çocuk sahibi olma, ekonomik durum gibi kriterlerin bir arada değerlendirilmesi önerilebilir. Aslan (2009) ve Yalçın (2013)'ün araştırma bulguları da bu araştırmanın bulgularıyla örtüşür şekilde hizmet yılının tükenmişlik üzerinde etkili olduğunu betimlemektedir.

Araştırma bulgularına göre öğrenci sayısı 200'den az olan okullardaki öğretmenler kişisel başarı düzeylerini düşük algılayırken, öğrenci sayısı 1000 ve üzeri olan okullarda görev yapan öğretmenler kişisel başarılarını yüksek algılamaktadırlar. Az öğrenci sayısının daha az performans gerektirmesine rağmen böyle bir sonuç alınmasının daha fazla öğrenciye hizmet götürme sayesinde iş doyumunu ve kişisel başarı algısını yükselttiği düşünülebilir. Bu konuyla ilgili genellemelere ulaşmak için araştırmalarda öğrenci sayısı değişkenine

daha fazla yer verilmesi gerekmektedir.

Araştırma bulgularına göre öğretmen sayısı duyarsızlaşma düzeyi üzerinde oldukça etkili bir değişkendir. Öğretmen sayısı 20-39 arası olan okullarda çalışan öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeyi 40-59 öğretmen bulunan okullarda çalışan öğretmenlere göre anlamlı derecede yüksek betimlenmiştir. Öğretmen sayısının çok olduğu okullarda kişilerin kendine yakın hissedecekleri meslektaşları ile karşılaşma ihtimalleri yükselmekte bütünsel paylaşımlar azalmakta ise de küçük gruplarla sosyal ilişki desteği bulunabilir. Öğretmen sayısının az olduğu okullarda çeşitli nedenler diğerleri ile kaynaşamayan sosyal ilişkilerden soyutlanan öğretmenler bulunabilir. Bu nedenle küçük gruplarda da kaynaşmayı sağlayıcı kurum kültürüne yatırım yapmaya dönük etkinlikler yapılması önerilebilir. Bu konuyla ilgili genellemelere ulaşmak için araştırmalarda öğretmen sayısı değişkenine daha fazla yer verilmesi gerekmektedir.

Öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeyleri arttıkça ile tükenmişlik düzeyleri de yükselmektedir. Öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeyleri arttıkça duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma düzeyleri de yükselmektedir. Öğretmenlerin Kişisel Başarı algıları yıldırma yaşama düzeylerinden etkilenmemektedir. Öğretmenlerin görev ve sosyal ilişkiler alanında yıldırma düzeyleri yükseldikçe tükenmişlik düzeyleri de yükselmektedir.

### **5.3. Öneriler**

#### **5.3.1. Uygulayıcılara Öneriler**

- Hizmet yılı düşük olan öğretmenlerin duyarsızlaşma yönünde tükenmişlik göstermesi nedeniyle öğretmenlerin motivasyonlarını arttırıcı mesleki rehberlik ve sosyal destek etkilikleri ile yöneticileri tarafından desteklemeleri önerilir.
- Yöneticiler tarafından, öğretmen sayısı az olan okullarda kişisel başarı algısını yükseltecek ve duyarsızlaşmayı azaltacak çeşitli fırsatlar içeren görevlendirmelere önem verilmesi önerilir.
- Öğretmen sayısının az olduğu okullarda yıldırma azaltmak, kaynaşmayı sağlamak üzere sosyal etkinliklere önem verilmesi önerilir.
- Öğretmenlerin yıldırma yaşadıkları taktirde tükenmişliklerinin de yükseldiği göz önünde bulundurularak yöneticiler tarafından yıldırma karşı önlemler alınması önerilir.
- Yönetici ve öğretmenlere yıldırma konusunda bilinçlendirici seminerler verilebilir.



### 5.3.2. Araştırmacılara Öneriler

- Aynı değişkenlerin farklı araştırmalarda çok farklı sonuçlar vermesi nedeniyle yıldırma araştırmalarında yaş ve kıdem değişkenlerine göre oranlı ve kotalı örneklem belirlenmesi önerilir.
- Genelleme yapılabilmesi için öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeyleri ile ilgili araştırmalarda öğrenci sayısı, öğretmen ve idareci sayısı değişkelerine daha fazla yer verilmesi önerilir.
- Az öğretmen bulunan okullarda yıldırma düzeyinin yüksek olması ayrı bir araştırma konusu olabilir.
- Hizmet yılı düşük olanların Duyarsızlaşma düzeyinin yüksek olmasında etkili unsurların belirlenmesine yönelik olarak medeni durum, çocuk sahibi olma, ekonomik durum gibi kriterlerin bir arada değerlendirilmesi önerilir.

## KAYNAKÇA

- Açıkgöz, B., Özdemir, M. (2007), *Mobbinge Maruz Kalanların Tepki Seviyelerinin Ölçümü*. C. Uyargil, D. Bingöl (Ed.), 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı. Kartepe: Sakarya Üniversitesi İ.İ.B.F. Yayınları. (s. 912-919),
- Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (2001), *Öğretmenlerde Tükenmişlik İş Doyumu ve Kişilik*, Ankara: Nobel Yayınları.
- Akşahin, E. (2012), *İlköğretim Okulları Branş Öğretmenlerinin Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Düzeyleri Sosyo-Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi (İstanbul İli Esenler İlçesi)*, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aktüel Eğitim, (2013), *Yıldırma (Mobbing)*, Eğitim, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Portalı, <http://www.aktuelegitim.com/is-yerinde-psikolojik-yildirma-mobbing-yasiyr-olabilirmisiniz-mobbing-nedir.html>. Erişim Tarihi: 18.01.2014.
- Altay, M. (2007), *Okul Yöneticilerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Düzeyleri Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Arpacıoğlu, G. (2005), *Mobbing - İşyerinde Zorbalık* <http://www.insankaynaklari.com> Erişim Tarihi : 04.04.2014.
- Aslan, N. (2009), *Kars İli İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik Düzeyi*, Yüksek Lisans Tezi, Kafkas Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kars.
- Aydemir, H. (2013), *Özel Öğretim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Aydın, İ. (2002), *İş Yaşamında Stres*, Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Aydoğan, Z. (2010), *Okullarda Öğretmen-Yönetici İlişkilerinde Yıldırma (Mobbing) ve Etkileri*, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Baykal, A. N. (2005), *Yutucu Rekabet: Kanuni Devrindeki Mobbingden Günümüze*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.

- Baysal, A. (1995), *Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslek Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Büyüközkan, A. S. (2012), *Öğretmenlerin Örgütsel Yurttaşlık Davranışları ile Tükenmişlikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Mersin Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Mersin.
- Cengiz, S. (2010), *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Yönetim Tarzlarının Öğretmenleri Yıldırma (Mobbing) Düzeyine Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Cemaloğlu, N. (2007), *Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Yıldırma Arasındaki İlişki*. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 33, 77-87.
- Cemaloğlu, N. ve Ertürk, A. (2008), *Öğretmen ve Okul Müdürlerinin Maruz Kaldıkları Yildirmanın Yönü*. Bilig Dergisi, 46, 67-86
- Cordes, C. L. ve Dougherty, T. V. (1993), *A Review and An Integration of Research on Job Burnout*. Academy of Management Review. 4 (18), 621-656.
- Çam, O. (1989), *Hemşirelerde Tükenmişlik ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi*, Doktora Tezi, İzmir: Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- \_\_\_\_\_. (1992), *Tükenmişlik Envanterinin Geçerlilik ve Güvenirliğinin Araştırılması*, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları El Kitabı.
- \_\_\_\_\_. (1995), *Tükenmişlik*, Saray Medikal Yayıncılık, İzmir.
- Çelik, S. (2011), *Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlıkları ile Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Davranışları Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çimen, S. (2007), *İlköğretim Öğretmenlerinin Tükenmişlik Yaşantıları ve Yeterlik Alguları*, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Çobanoğlu, Ş. (2005), *Mobbing, İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*, Timaş Yayınları, İstanbul.
- Çokluk, Ö. (2003), *Örgütlerde Tükenmişlik*, Editörler: Cevat Elma ve Kamile Demir, Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar, Anı Yayıncılık, Ankara, s. 109-133.

- Çomak, E. (2011), *İlköğretim Öğretmenlerinin İlköğretim Okullarında Yaşadıkları Yıldıрма Durumları*, Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Davenport, N., Schwartz, R. D. & Elliott, G. P. (2003), *Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz*.  
(Çev. Osman Cem Önertoy) İstanbul: Sistem.
- Dilmaç, B. (2009), *Genel Liselerde Görev Yapmakta Olan Yönetici ve Öğretmenlerin Yıldırmaya İlişkin Algılarının İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Dolunay, A. B. (2002), *Keçiören İlçesi Genel Liseler ve Teknik-Ticari-Meslek Liselerinde Görevli Öğretmenlerde Tükenmişlik Durumu Araştırması*. Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası. 1, 51-62.
- Durdu, T.(2010), *Eğitim Deneticilerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Mesleki Tükenmişlik ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Dursun, S. (2000), *Öğretmenlerde Tükenmişlik İle Yükleme Biçimi, Cinsiyet, Eğitim Düzeyi ve Hizmet Süresi Değişkenleri Arasındaki Yordayıcı İlişkilerin İncelenmesi*,  
Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Trabzon.
- Dökmen, Ü. (2005), *Küçük Şeyler*, Sistem Yayıncılık, 5. Baskı, İstanbul.
- Ege, H., (2002), *Conoscorle Per Vincerlo*. II. Ed, Milano, p.18  
Eğitişim Dergisi, (2013), *Duygusal Taciz Etkisi ve Sonucu*. E-Eğitim, Bilim ve Sanat Dergisi. ISSN:1307-1785,  
<http://www.egitirim.gen.tr/site/arsiv/56-22/378-duygusal-taciz-mobbing.html>, Erişim Tarihi: 14.01.2014
- Einarsen, S. ve Raknes, B. I. (1997), *Harassment in The Workplace and The Victimization of Men*. Violence and Victims. 12, 247-263.
- Eren, E.(1998), *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Yayınları, İstanbul\_\_\_\_\_. (1996), *Yönetim ve Organizasyon*, Beta Yayınları; İstanbul.
- Ergener, B. (2008), *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Yıldıрма Yaşamaları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniveristesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Ergin, C. (1992), *Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması*. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları. 22-25 Eylül.Hacettepe Üniversitesi VII. Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Psikologlar Derneği Yayını. Ankara.
- Erol E., (2000), *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, İstanbul: Beta Yayınları,
- Einarsen, S. (1999), *The Nature and Causes of Bullying at Work*. International Journal of Manpower, 20(1-2), 57-69.
- Ertek, S.Ş. (2009), *Yıldırma ve Yıldırma Mağduru Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma*,  
Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul. Ertürk, A. (2011), *İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmen ve Yöneticilere Yönelik Duygusal Yıldırma Davranışlarının İncelenmesi*. Yayınlanmış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gücenmez, S. (2007), *Psikolojik Şiddet ve Psikolojik Şiddetle Bir Mücadele Aracı Olarak Çalışan İlişkileri Yönetimi*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gün, H. (2009), *Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz İşyeri Sendromu*  
(Mobbing/Bullying), Lazer Yayınları, Ankara
- Gündüz, B. (2005), *İlköğretim Öğretmenlerinde Tükenmişlik*. Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 1, ss. 152- 166.
- Gündüz, H. B. ve Yılmaz, Ö. (2008), *Ortaöğretim Kurumlarında Mobbing (Yıldırma) Davranışlarına İlişkin Öğretmen Ve Yönetici Görüşleri (Düzce İli Örneği)*, Milli Eğitim Dergisi, 37(179), 269- 282.
- Güngör, M. (2008), *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*. İstanbul: Derin Yayınları
- Gökçe, A. T. (2008), *Mobbing: İş Yerinde Yıldırma Eğitim Örneği*, Öğreti Yayınları, Ankara.
- (2010), *Mobbing: İşyerinde Yıldırma Kavramsal Çerçeve*.  
[http:// www.universite-toplum.org/](http://www.universite-toplum.org/) (Tarihi:28. 11. 2013),
- Hoel, H., Zapf, D. and Cooper, C. L. (2002), *Workplace Bullying and Stress*. In P. L. Perrewé and D. C. Ganster (Eds.), *Research in Occupational Stress and Well Being* (Vol. 2, pp. 293-333), Amsterdam: JAI

- Hubert, A. ve Veldhoven, M. (2001), *Risk Sectors for Undesirable Behaviour and Mobbing*. European Journal of Work and Organizational Psychology,10(4),
- Işıkhan, V. (2004), *Çalışma Hayatında Stres ve Basa Çıkma Yolları*. Ankara: Sandal Yayınları.
- Işık, E. (2007), *İşletmelerde Mobbing Uygulamaları ile İş Stresi İlişkisine Yönelik Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi,
- Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. <http://tez2.yok.gov.tr/> adresinden 13.04.2011 tarihinde indirildi.
- Izgar, H. (2001), *Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri*. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, Sayı: 27. (335-340),
- Kaçmaz, N. (2005), *Tükenmişlik Sendromu*, İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi, 68 (1): 29-32 Kaptan, S. (1998), *Bilimsel Araştırma ve İstatistik Teknikleri*. Ankara: Bilim Yayınları.
- Karacan, A. (2012), *Özel Eğitim Kurumlarındaki Eğitilebilir ve Öğretilebilir Bireylerle Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişliklerin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karakuş, G. (2008), *Özel İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Karasar, N. (2009), *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Karavardar, G. (2009), *İş Yaşamında Psikolojik Yıldırma ve Yıldırma Direnç Gösteren kişilik Özellikleri ile İlişkisi*, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kayhan,C.(2005), *Burnout Tükenmişlik Sendromu*, www.geocities.com, Erişim Tarihi:14.01.2014
- Kılınç, A. Ç. (2010), *Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeyleri ile Öğretmenlerin Yaşadıkları Örgütsel Güven ve Yıldırma Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Kırel, Ç. (2008), *Örgütlerde Psikolojik Taciz ve Yönetimi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi
- İİBF Yayınları.
- Konaklı, T. (2011), *Üniversitelerde Yıdırma ve Kültürel Değerlerin Yıdırma ile Başa Çıkma Yaklaşımlarına Etkisi*, Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Kul, M. (2010), *Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Beden Eğitimi, Öğretmenlerin Yıdırma (Mobbing) Yaşama Düzeyleri, Örgütsel Bağlılıkları ve İş Doyumu Arasındaki İlişki*, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kök, B. S. (2006), *İş Yaşamında Psiko-şiddet Sarmalı Olarak Yıdırma Olgusu ve Nedenleri*. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (16), s. 433-448.
- Laçiner, V. (2006), *Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz)*, [Electronic version]. Journal of Turkish Weekly.
- Leymann, H. (1993), *Mobbing*. Hamburg: Rowohlt.
- \_\_\_\_\_. (1996), *The Content and Development of Mobbing at Work*. European Journal Of Work And Organizational Psychology, 5(2), s. 165-184.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. ve Leiter, M. P. (2001), *Job Burnout*. Annual Review Psychology, 52, 397-422.
- McMahon, L. (2000), *Bullying and Harrassment in the Workplace*. International Journal of Comtemporary Hospitality Management, 12 (6):384-390.
- Polatçı, S. (2007), *Tükenmişlik Sendromu ve Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörler (Gaziosmanpaşa Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Araştırma)*, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Örmen, U. (1993), *Tükenmişlik Duygusu ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama*. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Özen, S. (2007), *İşyerinde Psikolojik Şiddet ve Nedenleri*. İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 9(3),
- Özipek, K.A. (2006), *Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik Düzeyi ve Nedenleri*, Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

- Özmen, E. (2010), *İzmir İlinde Kaynaştırma Öğrencileri İle Çalışan Okul Öncesi Öğretmenlerinin Empatik Eğilimleri İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Okçu, V. (2011), *Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları ve Yıldırma Yaşama Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Okutan, E. (2010), *Kişilik Özelliklerinin Tükenmişliğe Etkisi: Bir Örnek Olay İncelemesi*, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Sakarya.
- Ok-Uğurluoğlu, S. (2002), *Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu, Rol Çatışması, Rol Belirsizliği ve Bazı Bireysel Özelliklere Göre İncelenmesi*, Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Pehlivan, İ. (1993), *Eğitim Yönetiminde Stres Kaynakları*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Türkiye.
- Peker, R. (2002), *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişliklerine Etki Eden Bazı Faktörler*. Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt: XV, Sayı: 1. (305-318),
- Pines, A., E. Aranson (1988), *Career Burnout; Causes&Cures*, Free Press, New York, s. 9-33.
- Sabuncuoğlu, Z. (1996), *Örgütsel Psikoloji*, Ezgi Kitapevi Yayınları; Bursa
- Sevinç, Y. (2007) *Yetiştirme Yurtlarında ve Çocuk Yuvalarında Görev Yapan Personelin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Sılığ, A.(2003), *Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eskişehir, 2003.
- Solmuş, T. (2005), *İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz ve Duygusal Zorbalık /*



- Taciz (Mobbing)*, İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 7(2),
- Sürgevil, O.(2006), *Tükenmişlik Sendromu*, Çalışma Hayatında Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri, Nobel Yayın Dağıtım. Ankara
- Tınaz P. (2006), *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Beta Yayınları, Birinci Baskı,
- \_\_\_\_\_. (2008), *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, 2. Baskı. İstanbul: Beta.
- Tınaz,P. ,Bayram, F., Ergin,H., (2008), *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Beta Yayınevi, İstanbul.
- Torun, A. (1995), *Tükenmişlik, Aile Yapısı Ve Sosyal Destek İlişkileri Üzerine Bir İnceleme*, Yayınlanmış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi İstanbul.
- Tümkaya, S. (1996), *Öğretmenlerdeki Tükenmişlik, Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başa Çıkma Davranışları*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Adana.
- Tuğrul ve Çelik, (2002), *Normal Çocuklarla Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik*, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. s.12: 1-11.
- Tutar, H. (2004), *İşyerinde Psikolojik Şiddet*, 1.Baskı, Platin Yayınları, İstanbul.
- Vandekerckhove, W. ve Commers, M. S. R. (2003), *Downward Workplace Mobbing: A Sign of The Times?* Journal of Business Ethics, 45, 41-50.
- Yalçın, S. (2013), *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri İle Stres, Psikolojik Dayanıklılık ve Akademik İyimserlik Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yaman, E. (2009), *Yönetim Psikolojisi Açısından İşyerinde Psikoşiddet – Mobbing*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Yavuz, H. (2007), *Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta. <http://tez2.yok.gov.tr/> 08.04.2011 tarihinde indirildi.
- Yerlikaya, A.(2000): *Köy ve Şehirlerde Çalışan Sınıf Öğretmenlerinde Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*, Erzurum:Atatürk Üniversitesi,

Yayımlanmamış Yüksek

Lisans Tezi.

Yıldırım, G.(2010), *İlköğretim Okulu Sınıf Öğretmenlerinin Okul Müdürleri Tarafından Yıldıma Davranışlarına Maruz Kalma Durumları*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.

Yıldız, E. (2011), *Eğitimcilerde Tükenmişlik*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Yücel, G.F. (2006) *Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*, Yüksek Lisans Tezi, Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sınıf Öğretmenliği Anabilim Dalı Afyon.

Zapf, D. (1999), Organisational, Work Group Related and Personal Cause of Mobbing / Bullying At Work. *International Journal of Manpower*, 20 (1-2), 70-84.

Zapf, D. ve Osterwalder, P. (1998), *Organizational Causes of Workplace Harassment*, Department of Psychology, J. W. Goethe-University Frankfurt.

Zapf, D. VE Gross, C. (2001), *Conflict Escalation and Coping with Workplace: A Replication and Extension*, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10 (4) 497-522.

World Health Organization (WHO), (2003), *Raising Awareness of Psychological Harassment at Work*, WHO: Occupational and Environmental Health Programme, Protecting Workers Health Series, No:4, Geneva, p.12.

Vartia V M. (2003) , *Workplace Bullying – A Study on The Work Environment, Well - Being And Health*, Finnish Institute of Occupational Health, People and Work Research Reports 56, Helsinki.

## **EKLER**

**Ek 1.** Öğretmen Kişisel Bilgi Formu

**Ek 2.** Yıldırma Yaşama Düzeyi Belirleme Ölçeği

**Ek 3.** Maslach Tükenmişlik Ölçeği

## ANKET

Ek-1

Bu araştırmanın amacı ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi saptamak, analiz edip incelemek, yorumlamak ve önerilerde bulunmaktır.

Araştırmanın amacına ulaşması sizlerin katkılarıyla olacaktır. Ankete vereceğiniz cevaplar tamamen akademik amaçlı bilimsel çalışmalar için kullanılacaktır. Lütfen adınızı yazmayınız. Göstereceğiniz duyarlılık ve samimiyet için şimdiden teşekkür ederim.

Halil İbrahim YETİMOĞLU  
Yeditepe Üniversitesi  
Eğitim Bilimleri Enstitüsü  
Eğitim Yönetimi ve Denetimi  
Yüksek Lisans Öğrencisi

### ÖĞRETMEN KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Aşağıda kişisel ve mesleki durumunuzla ilgili sorular bulunmaktadır. Lütfen her soru için size uygun olan seçeneği (X) şeklinde işaretleyiniz. Lütfen boş soru bırakmayınız.

1. Cinsiyetiniz

Kadın  Erkek

2. Yaşınız

21- 30  31- 40  41- 50  51 ve üstü

3. Meslekteki hizmet yılınız

1- 5  6- 10  11- 15  16- 20  21- daha fazla

4. Branşınız

Sınıf Öğretmeni  Branş Öğretmeni

6. Okulunuzdaki öğrenci sayısı

200'den az  200- 500  501-1000  1000'den fazla

5. Okulunuzdaki öğretmen sayısı

20'den az  20- 39  40- 59  60'dan fazla

7. Okuldaki idareci sayısı

2  3  4  4'den fazla

8. Bulduğunuz okulda çalışma süreniz

0- 2 yıl  3-5 yıl  6-8 yıl  9-10 yıl  10 yıldan fazla

## YILDIRMA YAŞAMA DÜZEYİ BELİRLEME ÖLÇEĞİ

MADDELER		1- Hiç	2- Arasıra	3- Ayda bir	4- Haftada bir	5- Her gün
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	Uсталık/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	Bağırlanmak 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/yoksayılması 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 yada 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

## MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ

		<i>Hiçbir zaman</i>	<i>Çok Nadir</i>	<i>Bazen</i>	<i>Çoğu zaman</i>	<i>Her Zaman</i>
1	İşimden soğuduğumu hissediyorum.					
2	İş dönüşü ruhen kendimi tükenmiş hissediyorum.					
3	Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.					
4	İşim gereği karşılaştığım bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.					
5	İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.					
6	Bütün gün öğrencilerle uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı					
7	İşim gereği karşılaştığım öğrencilerin sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.					
8	Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.					
9	Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.					
10	Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.					
11	Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.					
12	Çok şeyler yapabilecek güçteyim.					
13	İşimin beni kısıtladığımı hissediyorum.					
14	İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.					
15	İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.					
16	Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok stres yaratıyor.					
17	İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir ortam yaratırım.					
18	İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim					
19	Bu işte kayda değer birçok başarı elde ettim.					
20	Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.					
21	İşimdeki duygusal sorunlara karşı serinkanlılıkla yaklaşırım.					
22	İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum					

## ÖZGEÇMİŞ



Adım Soyadım: Halil İbrahim YETİMOĞLU

Bölüm: Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı

E-posta Adreslerim:halyet@yahoo.com - yetimogluhalil@outlook.com

Doğum Tarihim ve Yeri: 20/12/1968 Üsküdar

Okuduğum Okullar: İstanbul Beykoz Çubuklu İlköğretim Okulu, İstanbul Beykoz Ziya Ünsel Ortaokulu, İstanbul Beykoz Anadoluhisarı Ticaret Lisesi,

Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Beden Eğitimi ve Spor Bölümü (1993)

Adresim: (İstanbul): Cumhuriyet Mah. Adnan Menderes Cad. Bengi Sok. No 1 Taşdelen Diamond Home Evleri D12 K5 Çekmeköy/İstanbul

Telefonlarım: Ev 02164840111 İş 02166227129 Cep 05414142440

İş Deneyimim: İstanbul Beykoz Rüzgarlıbahçe İlköğretim Okulu Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği (1999-2003)

İstanbul Çubuklu İlköğretim Okulu Müdür Yardımcılığı (2003-2010)

İstanbul Çekmeköy Toki Lisesi Müdürbaşyardımcılığı (2010-2011)

İstanbul Çekmeköy Toki Çok Programlı Lisesi Müdür Vekilliği (2011-20..)

Diller: İleri Seviyede İngilizce dil bilgisine sahibim. Evliyim ve 2 oğlum var.