



**T.C.
Yeditepe Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Ana Bilim Dalı**

**İLKÖĞRETİM OKULLARINDA ÖĞRETMEN –YÖNETİCİ
İLİŞKİLERİNDE YILDIRMA VE ETKİLERİ**

Yüksek Lisans Tezi

Tufan YILDIRIM

İstanbul, 2008



**T.C.
Yeditepe Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Ana Bilim Dalı**

**İLKÖĞRETİM OKULLARINDA ÖĞRETMEN –YÖNETİCİ
İLİŞKİLERİNDE YILDIRMA VE ETKİLERİ**

Yüksek Lisans Tezi

Tufan YILDIRIM

Danışman : Prof.Dr.Semra ÜNAL

İstanbul, 2008

.....İlköğretim Okullarında Öğretmen-Yönetici İlişkilerinde
Tüldürme ve Etkileri.....

.....Tufan YILDIRIM.....

ONAY

Jüri:

Tez Danışmanı

.....Prof. Dr. Semra İnanç⁴.....

.....S. İnanç.....

Üye

.....Dr. Mustafa Farukoğlu.....

.....M. Farukoğlu.....

Üye

.....Yrd. Doç. Ahmet Sici.....

.....A. Sici.....

Yüksek lisans tezi onay tarihi: 06.../02.../2008

ÖNSÖZ

İnsanlar arası ilişkiler teknolojinin gelişmesi ve iletişim araçlarındaki ulaşılan son nokta ile farklı bir boyut kazanmıştır. Cep telefonları, kısa mesajlar ve elektronik postalar hayatımızda kısa zamanda yer edindiler. Bütün bunlarla birlikte insanların psikolojileri de hızla değişmeye başladı. İnsanlar arasında, birbirini çekememezlik, kin ve nefret duyguları da hızla yayılmaya başladı. Çalıştığımız kurumlarda her türlü yıldırma eğilimleriyle karşılaşır olduk.

Bir başkasını işten soğutma, psikolojik taciz, ve baskı gayretleri süreci olan yıldırma olgusu hayatımızın her alanında karşımıza çıkabilmektedir. Bu çalışma ilköğretim okullarında öğretmen – yönetici ilişkilerinde yıldırma ve etkilerini belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Tez çalışmasının oluşumundan bitimine kadar, her türlü desteğini, güler yüzünü, hoşgörüsünü, akademik tecrübesini benimle paylaşan umutsuzluğa kapıldığım an bir telefonuyla tekrar çalışmama odaklanmamı sağlayan değerli danışmanım Prof. Dr. Semra ÜNAL' a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmalarım boyunca görüşlerinden istifade ettiğim ayrıca SPSS ile ilgili bütün sıkıntılara da katlanıp desteğini yanı başımda hissettiren Mehmet ÇAM' a ve tez yazım aşamasında bana yardımcı olan kardeşim Tuba YILDIRIM'a ve yüksek lisans programı boyunca da benden desteklerini hiç esirgemeyen eşim Fatıma Seher YILDIRIM'a teşekkür ederim.

Ocak, 2008

Tufan YILDIRIM

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ÖNSÖZ	i
İÇİNDEKİLER.....	ii
ÖZET	viii
ABSTRACT	x
KISALTMALAR	xii
TABLOLAR	xiii
BÖLÜM I	1
1. GİRİŞ	1
1.1. PROBLEM DURUMU	1
1.2. PROBLEM CÜMLESİ	4
1.3. ALT PROBLEMLER	4
1.4. DENENCELER	5
1.5. SAYILTILAR	5
1.6. SINIRLAMALAR	6
1.7. ARAŞTIRMANIN AMACI	6
1.8. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	7
1.9. TANIMLAR	8
1.9.1. Yıldırma.....	8
1.9.2. Çatışma.....	8
1.9.3. Mobbing	8
1.9.4. Grafik	8
1.9.5. Motivasyon	9
1.9.6. İlköğretim	9
1.9.7. Eğitim	9
1.9.8. Öğretmen	9
1.9.9. Birinci Kademe Öğretmeni	9
1.9.10. İkinci Kademe Öğretmeni	9

BÖLÜM II	10
2. KURAMSAL BİLGİLER VE LİTERATÜR TARAMASI	10
2.1. YILDIRMA (MOBBİNG)	10
2.1.1. Yıldırmanın Evreleri ve Oluşumu.....	13
2.1.1.1. Birinci Aşama-Kritik Olay (Çatışma).....	13
2.1.1.2. İkinci Aşama-Saldırgan Eylemler	14
2.1.1.3. Üçüncü Aşama-Yönetimin Katılımı.....	14
2.1.1.3. Dördüncü Aşama- Zor veya Akıl Hastası Olarak Damgalanma	14
2.1.1.3. Beşinci Aşama-İşine Son Verilme	14
2.1.2. Yıldırmanın Ortaya Çıkma Nedenleri	14
2.1.2.1.Uygulayanın Kişisel Özelliklerinden Kaynaklanan Nedenler.....	15
2.1.3. Yıldırmanın Dereceleri	16
2.1.3.1. Birinci Derece Yıldırma	16
2.1.3.2. İkinci Derece Yıldırma.....	16
2.1.3.3. Üçüncü Derece Yıldırma	16
2.1.4. Yıldırma Uygulayan Tipler.....	16
2.1.4.1. Narsisist Yıldırma Uygulayıcısı	18
2.1.4.2. Öfkeli Bağırın Yıldırma Uygulayıcısı	19
2.1.4.3. İki Yüzlü Yılan Yıldırma Uygulayıcısı	20
2.1.4.4. Megaloman Yıldırma Uygulayıcısı	20
2.1.4.5. Eleştirici Yıldırma Uygulayıcısı	21
2.1.4.6. Hayal Kırıklığına Uğramış Yıldırma Uygulayıcısı	21
2.2. YILDIRMAYA MARUZ KALAN KİŞİLERİN PSİKOLOJİLERİ VE KOŞULLAR.....	21
2.3. ÇATIŞMA.....	23
2.3.1. Çatışmanın Anlamı	24
2.3.2. Çatışma Tarafları	24
2.3.2.1. Bireyin İç Dünyası.....	24

2.3.2.2. Bireyler Arası	25
2.3.2.3. Birey-Grup, Grup İçi	25
2.3.2.4. Gruplar Arası	25
2.3.2.5. Örgütler Arası	25
2.3.3. Çatışmanın Sonuçları.....	25
2.3.3.1. Çatışmanın Olumlu Sonuçları	26
2.3.3.1. Çatışmanın Olumsuz Sonuçları	26
2.3.4. Çatışma Yönetimi Teknikleri.....	27
2.3.4.1. Kaçınma.....	27
2.3.4.2. Problem Çözme Yaklaşımı.....	27
2.3.4.3. Yumuşatma.....	27
2.3.4.4. Güç Kullanma.....	27
2.3.4.5. Daha Önemli Amaçları Belirleme.....	28
2.3.4.6. Taviz Verme.....	28
2.3.4.7. Pazarlık.....	28
2.4. MOTİVASYON	29
2.4.1. Motivasyonun Oluşma Süreci	29
2.4.2. Motivasyon Kuramları	32
2.4.2.1. Abraham H. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	32
2.4.2.2. Erg Teorisi	33
2.4.2.3. Frederic Herzberg' in İki Faktör Kuramı	33
2.4.2.3.1. Hijyen Faktörleri	34
2.4.2.3.2. Motivasyon Faktörleri	34
2.4.2.4. D.C.Mc Clelland'ın Öğrenilmiş İhtiyaçlar Teorisi .	34
2.5. TÜRK CEZA KANUNUNDA PSİKOLOJİK TACİZ	35
2.5.1. TCK Madde 456.....	35
2.5.2. TCK Madde 480.....	35
2.5.3. TCK Madde 482.....	35
2.5.4. TCK Madde 228.....	36
2.5.4. Medeni Kanun Madde 24	36

BÖLÜM III	37
3. YÖNTEM	37
3.1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	37
3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM	37
3.3. VERİLERİN TOPLANMASI	38
3.4. VERİLERİN ANALİZİ	39
BÖLÜM IV	41
4. BULGULAR	41
4.1. ÖĞRETMEN DENEKLERE İLİŞKİN BULGULAR.....	41
4.1.1. Öğretmen Deneklerin Kişisel Bilgilerine Ait Bulgular	41
4.1.2. Öğretmen Deneklerin, Bağımsız Değişkenlere Göre Bağımlı Sorulara Verdiği Cevaplara İlişkin Bulgular	44
4.1.2.1. Öğretmen Deneklerde, “ Cinsiyet ” Değişkenine İlişkin Bulgular	44
4.1.2.2. Öğretmen Deneklerde, “Okulda Görevli Oldukları Kademe” Değişkenine İlişkin Bulgular	54
4.1.2.3. Öğretmen Deneklerde, “ Yaşınız ” Değişkenine İlişkin Bulgular	59
4.1.2.4. Öğretmen Deneklerde, “Akademik Kariyer” Değişkenine İlişkin Bulgular	66
4.1.2.5. Öğretmen Deneklerde, “Okuldaki Mevcut Statünüz” Değişkenine İlişkin Bulgular	78
4.1.2.6. Öğretmen Deneklerde, “Mesleki Kıdem ” Değişkenine İlişkin Bulgular	115
4.2. SORULARIN GENEL DEĞERLENDİRİLMESİ	133
4.2.1. Sorulardan Ortalaması En Yüksek Üç Sorunun Değerlendirilmesi	133
4.2.2. Sorulardan Ortalaması En Düşük Üç Sorunun Değerlendirilmesi	133
4.2.3. Soruların Değerlendirilmesi	133

BÖLÜM V	137
5. SONUÇLAR, TARTIŞMALAR	137
5.1. SONUÇLAR	137
5.1.1. Öğretmen deneklerin “ Cinsiyet ” değişkenine ait sonuçları	137
5.1.2. Öğretmen deneklerin “Okulda Görevli Oldukları Kademe” değişkenine ait sonuçları	140
5.1.3. Öğretmen deneklerin “Yaşınız” değişkenine ait Sonuçları	142
5.1.4. Öğretmen deneklerin “Akademik Kariyer” değişkenine ait sonuçları	143
5.1.5. Öğretmen deneklerin “Okuldaki Mevcut Statünüz” değişkenine ait sonuçları	144
5.1.6. Öğretmen deneklerin “Mesleki Kıdem” değişkenine ait sonuçları	147
5.2. TARTIŞMALAR	149
5.2.1. Öğretmen Deneklerin “ Cinsiyet ” Değişkenine Ait Tartışmalar	149
5.2.2. Öğretmen Deneklerin “Okulda Görevli Oldukları Kademe” Değişkenine Ait Tartışmalar	153
5.2.3. Öğretmen Deneklerin “Yaşınız” Değişkenine Ait Tartışmalar	155
5.2.4. Öğretmen Deneklerin “Akademik Kariyer” Değişkenine Ait Tartışmalar	156
5.2.5. Öğretmen Deneklerin “Okuldaki Mevcut Statünüz” Değişkenine Ait Tartışmalar	158
5.2.6. Öğretmen Deneklerin “Mesleki Kıdem” Değişkenine Ait Tartışmalar	163
BÖLÜM VI.....	167
6. ÖNERİLER	167
KAYNAKLAR	170

EKLER	175
EK – 1 : ANKET	175
ÖZ GEÇMİŞ	178

ÖZET

Günümüz yönetim anlayışı daha çok katılımcılığı, şeffaflığı, takım çalışmasını iki uçlu iletişimi ve birlikte yönetimi içermektedir. Teknoloji ne kadar ilerlese ilerlesin insan faktörü asla göz ardı edilemez. İnsan varsa, duygularda vardır, hüznün, neşe, keder... Çalışma hayatında mutlu olan insanlar iyi motive olan, çatışmalardan ve baskılardan uzak kalabilenlerdir. Hayatta pek çok olumsuz durumla karşılaşırız, bunlardan en can sıkıcı olanı sanırım çevremizde birlikte bulunduğumuz insanların bize karşı olumsuz tutumları olsa gerek. Davranışlarına bir türlü anlam veremeyiz her geçen gün bir öncekinden daha kötü olmaya başlar ve öyle bir an gelir ki artık o kişilerin buldukları ortamlardan uzaklaşmaya çalışırız. Kendimizi sonu olmayan bir kaçışın içinde buluruz. Çalışma ortamında iş arkadaşlarımızın bize karşı uyguladıkları bu tür davranışlara yıldırma diyoruz.

Yıldırma süreci, bireylerin işten ayrılmalarına kadar devam edebilen bir süreç olup psikolojik bozukluklara da temel oluşturmaktadır. Kurumları kökten sarsacak ciddi iş kayıplarına neden olan, katılımcılığı, şeffaflığı, takım çalışmasını ve iletişimi alt üst eden bu tutumlarla mücadele yolları aranmalı ortaya ciddi çalışmalar konulmalıdır.

Bu çalışma ilköğretim okullarında öğretmen – yönetici ilişkilerinde yıldırma davranışları ve etkilerini belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Bu araştırmanın evrenini, 2006 – 2007 Eğitim – Öğretim yılında, İstanbul İli Pendik ,Tuzla, Kartal, Sultanbeyli İlçerinde Resmi ve Özel İlköğretim Okullarında çalışan öğretmenler oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklemini ise; belirtilen evrenden rast gele seçilen Resmi ve Özel İlköğretim Okullarında çalışan 291 (% 48,5) erkek öğretmen ile, 309 (% 51,5) Bayan öğretmen olmak üzere toplam 600 resmi ve özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmen oluşturmaktadır.

Deneklere uygulanan anketlerden elde edilen verilerin çözümlenmesinde SPSS istatistik programı kullanılmıştır. Elde edilen bulgular için tablolar oluşturulmuş ve yorumlanmıştır.

Anahtar Kelimeler : Yıldırma, Çatışma, Motivasyon, İlköğretim

Ocak, 2008

Tufan YILDIRIM

ABSTRACT

The understanding of management contains more participation, transparency, cooperation, communication and managing together. Whatever the technology improves, the factor of human can not be denied. As we know if there is a person in a place, there should be emotions, sadness, joy, sorrow etc. People who enjoy with their work are motivating well and stay away from conflicts and pressure. In our life we meet lots of negative situations, but the most annoying one should be the unfair behaviours of the people which we work together. It is very hard to give a sense for their behaviours and these unfair behaviours get worse and worse day by day and finally we fed up and try to get rid of that environment which those people live and work. At the end we feel we can't find a way out. We name these unfair behaviours of our colleagues which we are being exposed as "mobbing".

The process of mobbing is a main process which goes up to stop working and causes physiological problems for the people. It should be discovered some solutions and put down a serious searches for these unfair behaviours which cause losing time in job and put a set for participation, transparency, cooperation and communication.

This task is done to find out the reasons of the mobbing among teachers and managers and its effects in primary schools.

This paper is based on the teachers working at both private and state primary schools in Pendik, Tuzla, Kartal and Sultanbeyli in Istanbul Greater City through 2007-2008 academic years.

The samples of the research paper is based on total 600, 291 (48,5%) male and 309 (51,5%) female teachers working in private and state schools chosen by randomly in the districts which mentioned above.

The SPSS programme is used to evaluate the survey results applied to the subjects. The findings are put into table and interpreted. Finally, the results are given and some suggestions are made.

Key words: Mobbing, Conflict, Motivation, Primary Education

January 2008

Tufan YILDIRIM

KISALTMALAR

N : Frekans

X : Ortalama

Ss : Standart Sapma

P : Anlamlılık Derecesi

F : Varyans

SPSS : Statistical Package For Social Sciences

T.A.T : Tematik Algı Testi

Bkz: Bakınız

Vd: Ve Diğerleri

TABLULAR

	<u>Sayfa</u>
<u>Tablo 1.</u> Anket Ölçeğine Ait Puan Aralıkları Aralıkları.....	40
<u>Tablo 2.</u> Öğretmenlerin “ Cinsiyet ” Değişkenine Göre Dağılımı	41
<u>Tablo 3.</u> Öğretmenlerin “ Okulda Görevli Oldukları Kademe ” Değişkenine Göre Dağılımı.....	42
<u>Tablo 4.</u> Öğretmenlerin Çalıştıkları Okullarda “ Öğretmen Yaşı ” Değişkenine Göre Dağılımı	42
<u>Tablo 5.</u> Öğretmenlerin “ Akademik Kariyer ” Değişkenine Göre Dağılımı.....	42
<u>Tablo 6.</u> Öğretmenlerin “ Okuldaki Mevcut Statünüz” Değişkenine Göre Dağılımı.....	43
<u>Tablo 7.</u> Öğretmenlerin “ Mesleki Kıdem” Değişkenine Göre Dağılımı.....	43
<u>Tablo 8.</u> Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre,“Yaptığım İşler Takdir Edilmiyor ” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	44
<u>Tablo 9.</u> Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre,“Yaptığım İşler Eleştiriliyor” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	44
<u>Tablo 10.</u> Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre,“Az Çalıştığım İçin Eleştiriliyorum” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	45
<u>Tablo 11.</u> Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre,“Okulda Kendimi Dışlanmış Hissediyorum İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	45
<u>Tablo 12.</u> Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre,“Okuldaki çalışmalarım Görmezden Geliniyorum” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	45
<u>Tablo 13.</u> Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre,“Mesai Saatleri Dışında Okulda Bulunmaya Zorlanıyorum” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	46
<u>Tablo 14.</u> Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre,“Görevim Dışında İşler Yapmaya Zorlanıyorum” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.	46
<u>Tablo 15.</u> Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre,“Yaşımın İşime Uygunluğu Yargılanıyor” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	47
<u>Tablo 16.</u> Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre,“İhtiyacım Olduğunda İzin Kullanamıyorum” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	47
<u>Tablo 17.</u> Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre,“Görüş ve Önerilerim Okul İdaresi Tarafından Dikkate Alınmıyor” İfadesine İlişkin Görüş	

Farklılıkları.....	47
<u>Tablo 18.</u> Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre,“Hakkımda Dedikodu Yapılıyor” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	48
<u>Tablo 19.</u> Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre,“Sözlü Olarak Tehdit Edildim” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	48
<u>Tablo 20.</u> Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre,“Okul İdaresinin Bana Güvenmediğini Hissediyorum” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkla.....	49
<u>Tablo 21.</u> Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre,“Davranışlarım Jest ve Mimiklerim Taklit Ediliyor” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	49
<u>Tablo 22.</u> Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre,“Bana İftira Atıldı” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	49
<u>Tablo 23.</u> Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre,“Resmi Yazılardan Zamanında Haberim Olmuyor ” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	50
<u>Tablo 24.</u> . Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre,“Sendikal Anlamda Baskı Görüyorum” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	50
<u>Tablo 25.</u> Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre,“Okulda Kendimi Çok Yalnız Hissediyorum” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	51
<u>Tablo 26.</u> Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre,“Dini İnançlarımla Alay Ediliyor” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	51
<u>Tablo 27.</u> Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre,“Sürekli Dışlandığımı Hissediyorum” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	51
<u>Tablo 28.</u> Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre,“Açık Saçık Sözlerle Aşağılandım” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	52
<u>Tablo 29.</u> Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre,“Toplantılarda Konuşurken Sözüm Kesiliyor” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	52
<u>Tablo 30.</u> Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre,“Okuldaki Kişisel Eşyalarım Zarar Veriliyor” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	53
<u>Tablo 31.</u> Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre,“Politik Görüşlerim Eleştiriliyor” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	53
<u>Tablo 32.</u> Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre,“Yönetmelikleri İyi Bilen Öğretmenler Daha Az Baskı Görüyor” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	53
<u>Tablo 33.</u> Öğretmenlerin Kademe Değişkenine Göre,“Kendimi İfade Etmeme	

İzin Verilmiyor” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	54
<u>Tablo 34.</u> Öğretmenlerin Kademe Değişkenine Göre,“Yaptığım İşler Eleştiriliyor” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	54
<u>Tablo 35.</u> Öğretmenlerin Kademe Değişkenine Göre,“Okul İçindeki Sosyal Aktivitelerden Haberim Olmuyor” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	55
<u>Tablo 36.</u> Öğretmenlerin Kademe Değişkenine Göre,“Az Çalıştığım İçin Eleştiriliyorum ” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	55
<u>Tablo 37.</u> Öğretmenlerin Kademe Değişkenine Göre,“Okulda Fiziksel Olarak Tehdit Ediliyorum ” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	56
<u>Tablo 38.</u> Öğretmenlerin Kademe Değişkenine Göre,“Mesai Saatleri Dışında Okulda Bulunmaya Zorlanıyorum ” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	56
<u>Tablo 39.</u> Öğretmenlerin Kademe Değişkenine Göre,“Etnik Kökenimle Dalga Geçiliyor” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	57
<u>Tablo 40.</u> Öğretmenlerin Kademe Değişkenine Göre,“Özel Hayatım Eleştiriliyor” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	57
<u>Tablo 41.</u> Öğretmenlerin Kademe Değişkenine Göre,“Okuldaki Kişisel Eşyalarım Zarar Veriliyor” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	57
<u>Tablo 42.</u> Öğretmenlerin Kademe Değişkenine Göre,“Politik Görüşlerim Eleştiriliyor” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	58
<u>Tablo 43.</u> Öğretmenlerin Kademe Değişkenine Göre,“Yönetmelikleri İyi Bilen Öğretmenler Daha Az Baskı Görüyor” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	58
<u>Tablo 44.</u> Öğretmenin Yaşı Değişkenine Göre “ Okulda Kendimi Dışlanmış Hissediyorum ” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	59
<u>Tablo 44A.</u> Öğretmenin Yaşı Değişkenine Göre “Okulda Kendimi Dışlanmış Hissediyorum” İfadesine İlişkin Analiz.....	59
<u>Tablo 45.</u> Öğretmenin Yaşı Değişkenine Göre “ Mesai Saatleri Dışında Okulda Bulunmaya Zorlanıyorum” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	60
<u>Tablo 45A.</u> Öğretmenin Yaşı Değişkenine Göre “Mesai Saatleri Dışında Okulda Bulunmaya Zorlanıyorum” İfadesine İlişkin Analiz.....	61

<u>Tablo 46.</u> Öğretmenin Yaşı Değişkenine Göre “Davranışlarım, jest ve mimiklerim taklit ediliyor” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	61
<u>Tablo 46A.</u> Öğretmenin Yaşı Değişkenine Göre “Davranışlarım, jest ve mimiklerim taklit ediliyor” İfadesine İlişkin Analiz.....	62
<u>Tablo 47.</u> Öğretmenin Yaşı Değişkenine Göre “ Dini İnançlarımla Alay Ediliyor” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	63
<u>Tablo 47A.</u> Öğretmenin Yaşı Değişkenine Göre “Dini İnançlarımla Alay Ediliyor” İfadesine İlişkin Analiz.....	63
<u>Tablo 48.</u> Öğretmenin Yaşı Değişkenine Göre “Yönetmelikleri İyi Bilen Öğretmenler Daha Az Baskı Görüyor” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	64
<u>Tablo 48A.</u> Öğretmenin Yaşı Değişkenine Göre “Yönetmelikleri İyi Bilen Öğretmenler Daha Az Baskı Görüyor” İfadesine İlişkin Analiz.....	65
<u>Tablo 49.</u> Öğretmenin Okuldaki Akademik Kariyerine Göre “ Yaptığım İşler Takdir Edilmiyor” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	66
<u>Tablo 49A.</u> Öğretmenin Okuldaki Akademik Kariyerine Göre “Yaptığım İşler Takdir Edilmiyor” İfadesine İlişkin Analiz.....	66
<u>Tablo 50.</u> Öğretmenin Okuldaki Akademik Kariyerine Göre “ Fiziksel Durumumla Dalga Geçiliyor” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	67
<u>Tablo 50A.</u> Öğretmenin Okuldaki Akademik Kariyerine Göre “Fiziksel Durumumla Dalga Geçiliyor” İfadesine İlişkin Analiz.....	68
<u>Tablo 51.</u> Öğretmenin Okuldaki Akademik Kariyerine Göre “Okulda Bağırma ve Hakaretlere Maruz kalıyorum” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	68
<u>Tablo 51A.</u> Öğretmenin Okuldaki Akademik Kariyerine Göre “Okulda Bağırma ve Hakaretlere Maruz kalıyorum” İfadesine İlişkin Analiz.....	69
<u>Tablo 52.</u> Öğretmenin Okuldaki Akademik Kariyerine Göre “ Okulumda Fiziksel Şiddete Maruz Kalıyorum” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	70
<u>Tablo 52A.</u> Öğretmenin Okuldaki Akademik Kariyerine Göre “Okulumda Fiziksel Şiddete Maruz Kalıyorum” İfadesine İlişkin Analiz.....	70
<u>Tablo 53.</u> Öğretmenin Okuldaki Akademik Kariyerine Göre “ Etnik Kökenimle Dalga Geçiliyor İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	71
<u>Tablo 53A.</u> Öğretmenin Okuldaki Akademik Kariyerine Göre “Etnik Kökenimle Dalga Geçiliyor” İfadesine İlişkin Analiz.....	72

<u>Tablo 54.</u> Öğretmenin Okuldaki Akademik Kariyerine Göre “ Okul İdaresinin Bana Güvenmediğini Hissediyorum” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	72
<u>Tablo 54A.</u> Öğretmenin Okuldaki Akademik Kariyerine Göre “Okul İdaresinin Bana Güvenmediğini Hissediyorum” İfadesine İlişkin Analiz.....	73
<u>Tablo 55.</u> Öğretmenin Okuldaki Akademik Kariyerine Göre “ Sendikal Anlamda Baskı Görüyorum” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	74
<u>Tablo55A.</u> Öğretmenin Okuldaki Akademik Kariyerine Göre “Sendikal Anlamda Baskı Görüyorum” İfadesine İlişkin Analiz.....	74
<u>Tablo 56.</u> Öğretmenin Okuldaki Akademik Kariyerine Göre “ Çalışma Arkadaşlarımla İletişim Kuramıyorum” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	75
<u>Tablo 56A.</u> Öğretmenin Okuldaki Akademik Kariyerine Göre “Çalışma Arkadaşlarımla İletişim Kuramıyorum” İfadesine İlişkin Analiz.....	75
<u>Tablo 57</u> Öğretmenin Okuldaki Akademik Kariyerine Göre “ Okulda Kendimi Yalnız Hissediyorum” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	76
<u>Tablo 57A.</u> Öğretmenin Okuldaki Akademik Kariyerine Göre “Okulda Kendimi Yalnız Hissediyorum” İfadesine İlişkin Analiz.....	76
<u>Tablo 58.</u> Öğretmenin Okuldaki Akademik Kariyerine Göre “ Toplantılarda Konuşurken Sözüm Kesiliyor” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	77
<u>Tablo 58A.</u> Öğretmenin Okuldaki Akademik Kariyerine Göre “Toplantılarda Konuşurken Sözüm Kesiliyor” İfadesine İlişkin Analiz.....	78
<u>Tablo 59 .</u> Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “ Kendimi İfade Etmeme İzin Verilmiyor ” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	78
<u>Tablo 59A.</u> Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “Kendimi İfade Etmeme İzin Verilmiyor ” İfadesine İlişkin Analiz.....	79
<u>Tablo 60 .</u> Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “ Okulumda Saldırı Nitelikli Mesajlar Alıyorum ” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	80
<u>Tablo 60 A.</u> Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “Okulumda Saldırı Nitelikli Mesajlar Alıyorum ” İfadesine İlişkin Analiz.....	80
<u>Tablo 61 .</u> Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “ Küçük Düşürücü Görevler Veriliyor ” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	81

<u>Tablo 61A</u> . Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “Küçük Düşürücü Görevler Veriliyor ” İfadesine İlişkin Analiz.....	81
<u>Tablo 62</u> . Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “ Yaptığım İşler Takdir Edilmiyor ” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	82
<u>Tablo 62 A</u> . Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “Yaptığım İşler Takfir Edilmiyor ” İfadesine İlişkin Analiz.....	83
<u>Tablo 63</u> . Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “ Yaptığım İşler Eleştiriliyor ” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	83
<u>Tablo 63 A</u> . Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “Yaptığım İşler Eleştiriliyor” İfadesine İlişkin Analiz.....	84
<u>Tablo 64</u> . Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “ Okul İçindeki Sosyal Aktivitelerden Haberim Olmuyor ” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	85
<u>Tablo 64 A</u> . Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “Okul İçindeki Sosyal Aktivitelerden Haberim Olmuyor” İfadesine İlişkin Analiz.....	85
<u>Tablo 65</u> . Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “ Az Çalıştığım İçin Eleştiriliyorum ” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	86
<u>Tablo 65 A</u> . Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “Az Çalıştığım İçin Eleştiriliyorum” İfadesine İlişkin Analiz.....	87
<u>Tablo 66</u> . Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “ Okulda Kendimi Dışlanmış Hissediyorum ” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	87
<u>Tablo 66 A</u> . Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “Okulda Kendimi Dışlanmış Hissediyorum” İfadesine İlişkin Analiz.....	88
<u>Tablo 67</u> . Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “ Okulda Fiziksel Olarak Tehdit Ediliyorum ” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	89
<u>Tablo 67 A</u> . Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “OkuldaFiziksel Olarak Tehdit Ediliyorum” İfadesine İlişkin Analiz.....	89
<u>Tablo 68</u> . Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “ Okuldaki Çabalarım Görmezden Geliniyor ” İfadesine İlişkin Görüş	

Farklılıkları.....	90
<u>Tablo 68A.</u> Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “Okuldaki Çabalarım Görmezden Geliniyor” İfadesine İlişkin Analiz.....	91
<u>Tablo 69.</u> Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “ Okulumda Cinsel Taciz (Sözlü, Görsel Fiziki, vs) Yaşıyorum ” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	91
<u>Tablo 69 A.</u> Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “Okulumda Cinsel Taciz (Sözlü, Görsel Fiziki, vs) Yaşıyorum” İfadesine İlişkin Analiz.....	92
<u>Tablo 70.</u> Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “ Mesai Saatleri Dışında Okulda Bulunmaya Zorlanıyorum ” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	93
<u>Tablo 70 A.</u> Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “Mesai Saatleri Dışında Okulda Bulunmaya Zorlanıyorum” İfadesine İlişkin Analiz.....	93
<u>Tablo 71.</u> Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “ Görevim Dışında İşler Yapmaya Zorlanıyorum ” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	94
<u>Tablo 71 A.</u> Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “Görevim Dışında İşler Yapmaya Zorlanıyorum” İfadesine İlişkin Analiz.....	94
<u>Tablo 72.</u> Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “ Yaşımın İşime Uygunluğu Yargılanıyor. ” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	95
<u>Tablo 72A.</u> Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “Yaşımın İşime Uygunluğu Yargılanıyor.” İfadesine İlişkin Analiz.....	96
<u>Tablo 73.</u> Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “ Fiziksel Durumumla Dalga Geçiliyor ” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları....	96
<u>Tablo 73 A.</u> Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “Fiziksel Durumumla Dalga Geçiliyor” İfadesine İlişkin Analiz.....	97
<u>Tablo 74.</u> Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “ İhtiyacım Olduğunda İzin Kullanamıyorum ” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	98
<u>Tablo 74 A.</u> Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre	

“İhtiyacım Olduğunda İzin Kullanamıyorum ” İfadesine İlişkin Analiz.....	98
<u>Tablo 75</u> . Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre	
“İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	99
<u>Tablo 75 A</u> . Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre	
“Görüş Ve Önerilerim Okul İdaresi Tarafından Dikkate Alınmıyor”	
İfadesine İlişkin Analiz.....	100
<u>Tablo 76</u> . Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre	
“ Hakkımda Dedikodu Yapılıyor ” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	100
<u>Tablo 76 A</u> . Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre	
“Hakkımda Dedikodu Yapılıyor” İfadesine İlişkin Analiz.....	101
<u>Tablo 77</u> . Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre	
“ Sözlü Olarak Tehdit Ediliyorum ” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	102
<u>Tablo 77 A</u> . Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre	
“Sözlü Olarak Tehdit Ediliyorum” İfadesine İlişkin Analiz.....	102
<u>Tablo 78</u> . Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre	
“ Okul İdaresinin Bana Güvenmediğini Hissediyorum ” İfadesine İlişkin	
Görüş Farklılıkları.....	103
<u>Tablo 78 A</u> . Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre	
“Okul İdaresinin Bana Güvenmediğini Hissediyorum” İfadesine	
İlişkin Analiz.....	104
<u>Tablo 79</u> . Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre	
“ Davranışlarım, Jest Ve Mimiklerim Taklit Ediliyor ” İfadesine İlişkin	
Görüş Farklılıkları.....	104
<u>Tablo 79 A</u> . Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre	
“Davranışlarım, Jest Ve Mimiklerim Taklit Ediliyor” İfadesine	
İlişkin Analiz.....	105
<u>Tablo 80</u> . Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre	
“ Bana İftira Atıldı ” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	106
<u>Tablo 80 A</u> . Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre	
“Bana İftira Atıldı” İfadesine İlişkin Analiz.....	106
<u>Tablo 81</u> . Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre	
“ Resmi Yazılardan Zamanında Haberim Olmuyor ” İfadesine İlişkin	

Görüş Farklılıkları.....	107
<u>Tablo 81 A.</u> Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “Resmi Yazılardan Zamanında Haberim Olmuyor” İfadesine İlişkin Analiz.....	108
<u>Tablo 82.</u> Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “ Sendikal Anlamda Baskı Görüyorum ” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	108
<u>Tablo 82 A.</u> Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “Sendikal Anlamda Baskı Görüyorum” İfadesine İlişkin Analiz.....	109
<u>Tablo 83.</u> Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “ Okulda Kendimi Çok Yalnız Hissediyorum ” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	110
<u>Tablo 83 A.</u> Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “Okulda Kendimi Çok Yalnız Hissediyorum” İfadesine İlişkin Analiz.....	110
<u>Tablo 84 .</u> Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “ Sürekli Dışlandığımı Hissediyorum ” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	111
<u>Tablo 84 A.</u> Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “Sürekli Dışlandığımı Hissediyorum” İfadesine İlişkin Analiz.....	112
<u>Tablo 85 .</u> Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “ Toplantılarda Konuşurken Sözüm Kesiliyor ” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	112
<u>Tablo 85 A.</u> Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “Toplantılarda Konuşurken Sözüm Kesiliyor” İfadesine İlişkin Analiz.....	113
<u>Tablo 86.</u> Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “ Yönetmelikleri İyi Bile Öğretmenler Daha Az Baskı Görüyor ” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	114
<u>Tablo 86 A.</u> Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “Yönetmelikleri İyi Bile Öğretmenler Daha Az Baskı Görüyor” İfadesine İlişkin Analiz.....	114
<u>Tablo 87</u> Öğretmenin Mesleki Kıdemine Göre “ Kendimi İfade Etmeme İzin Verilmiyor” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	115
<u>Tablo 87A.</u> Öğretmenin Mesleki Kıdemine Göre “Kendimi İfade Etmeme İzin Verilmiyor” İfadesine İlişkin Analiz.....	116
<u>Tablo 88</u> Öğretmenin Mesleki Kıdemine Göre “ Yaptığım İşler Takdir	

Edilmiyor” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	117
<u>Tablo 88A.</u> Öğretmenin Mesleki Kıdemine Göre “Yaptığım İşler Takdir Edilmiyor” İfadesine İlişkin Analiz.....	118
<u>Tablo 89 .</u> Öğretmenin Mesleki Kıdemine Göre “ Yaptığım İşler Eleştiriliyor” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	119
<u>Tablo 89A.</u> Öğretmenin Mesleki Kıdemine Göre “Yaptığım İşler Eleştiriliyor” İfadesine İlişkin Analiz.....	120
<u>Tablo 90</u> Öğretmenin Mesleki Kıdemine Göre “ Okuldaki Çabalarım Görmezden Geliniyor” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	121
<u>Tablo 90A.</u> Öğretmenin Mesleki Kıdemine Göre “Okuldaki Çabalarım Görmezden Geliniyor” İfadesine İlişkin Analiz.....	122
<u>Tablo 91</u> Öğretmenin Mesleki Kıdemine Göre “Görüş ve Önerilerim Okul İdaresi Tarafından Dikkate Alınmıyor” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	123
<u>Tablo 91A.</u> Öğretmenin Mesleki Kıdemine Göre “Görüş ve Önerilerim Okul İdaresi Tarafından Dikkate Alınmıyor” İfadesine İlişkin Analiz.....	124
<u>Tablo 92</u> Öğretmenin Mesleki Kıdemine Göre “ Okul İdaresinin Bana Güvenmediğini Hissediyorum” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklar.....	125
<u>Tablo 92A.</u> Öğretmenin Mesleki Kıdemine Göre “Okul İdaresinin Bana Güvenmediğini Hissediyorum” İfadesine İlişkin Analiz.....	126
<u>Tablo 93</u> Öğretmenin Mesleki Kıdemine Göre “ Toplantılarda Konuşurken Sözüm Kesiliyor” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	127
<u>Tablo 93A.</u> Öğretmenin Mesleki Kıdemine Göre “Toplantılarda Konuşurken Sözüm Kesiliyor” İfadesine İlişkin Analiz.....	128
<u>Tablo 94</u> Öğretmenin Mesleki Kıdemine Göre “ Yönetmelikleri İyi Bilen Öğretmenler Daha Az Baskı Görüyor” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	129
<u>Tablo 94A.</u> Öğretmenin Mesleki Kıdemine Göre “Yönetmelikleri İyi Bilen Öğretmenler Daha Az Baskı Görüyor” İfadesine İlişkin Analiz.....	130
<u>Tablo 95.</u> İlköğretim Okullarında Öğretmen - Yönetici İlişkilerinde Yıldırılmaya Maruz Kalma Nedenlerinin Belirlenmesi ile İlgili Soruların Değerlendirilmesi..	131

I. BÖLÜM

GİRİŞ

İyi bir örgütlenmede moral, verimliliği etkileyen, olumsuz durumlarda ciddi fonksiyon bozukluklarına yol açan bir olgudur. Bireylerin psikolojik durumu aynı zamanda örgütünde moral durumudur. Bireyi iş yaşamından dışlamak amacıyla rahatsız etme, taciz ve kötü davranış yoluyla kasıtlı olarak yapılan ve bazı durumlarda tedavisi mümkün olmayan rahatsızlıklara yol açan, zamanla bireye daha fazla acı veren rahatsız edici tutum ve davranışlar sürecine “mobbing” denilmektedir. Türkçe’de yıldırma, taciz, işten soğutma gibi anlamlara gelen mobbing, bireyin tükendiğini, sömürüldüğünü hissetmesine, kendine güvenini kaybetmesine, çaresiz kalmasına ve hatta istifa etmesine kadar devam edebilen bir süreçtir.

Bu bölümde yıldırma kavramı ile ilgili problem durumu, alt problemler, denenceler, sayıtlılar, araştırmanın amacı, önemi ve tanımlara yer verilmiştir.

Örgütlerde çok sık görülen fakat ortaya çıkarılmayan ya da çıkarılmak istenmeyen yıldırma olgusu günümüzün başlıca problemleri arasında hak ettiği yeri hızla almaktadır. Çalışma hayatlarında zekâ, dürüstlük, yaratıcılık ve başarı gibi birçok değere sahip bireyleri çalıştıkları kurumlarda tutabilmek için bu olgunun doğurabileceği çok ciddi sorunları ortaya çıkarmak ve bu sorunların nasıl önlenebileceği konusunda akademik çalışmalara hız vermek son derece önemlidir.

1.1 PROBLEM DURUMU

Günümüzde örgütlerin varlığını devam ettirebilmeleri çalışanlar arasında işbirliği ve ekip ruhunu geliştirmeyi, katılımcılığı, saydamlığı, daha da önemlisi yönetime ortak katkıyı gerektirmektedir. Örgütler, bireylerin karşılaştıkları fiziksel, psikolojik engellerin aşılmasında, bireylere yardımcı olmakta ve tek başlarına gerçekleştiremediklerini mümkün olmadığı amaç ya da hedeflere ulaşmalarını kolaylaştırmaktadır. Avrupa işçi hareketleriyle başlayan demokratikleşme sürecinde

ortaya çıkan sendikal yaklaşımlar ortaya koyduğu sonuçlar bakımından asla göz ardı edilemez.

1980’li yıllardan beri gelişen ekonomik ve sosyal politikalar, küresel pazarların ön plana çıkması, iş sağlığı ve güvenliğine yaklaşımı da önemli ölçüde etkilemiştir. Bugün iş sağlığı ve güvenliği artık uluslararası bir nitelik haline gelmiştir. Bu konuda dünyanın her yerinde çalışma yaşamını daha sağlıklı bir hale getirmek için birçok bilimsel araştırmalar yapılmakta ve iş verenlerin, çalışanların, hükümetlerin kısaca tüm emek sahiplerinin konuya dikkatinin çekilerek, gereken önemin verilmesi sağlanmaya çalışılmıştır.

“Mobbing” ya da “Psikolojik Terör” , “Yıldırma” hepimiz için yeni bir kavram olmakla birlikte, kelime hedef seçilmiş kişi ya da kişilere yönelik, işten uzaklaştırma amaçlı psikolojik bir terörü, yıldırma, saldırıyı içermektedir. Henüz dilimizde kelime olarak tam karşılığı olmadığı için çalışmada da “yıldırma” olarak kullanılacaktır.

Yıldırma, son yıllarda, gelişmiş batı ülkelerinde yaygınlaşan bir dışlama yöntemidir. Fransa, İtalya ve Almanya gibi ülkelerde, yaklaşık 1,5 milyon kişinin bu saldırılar nedeniyle psikologlar tarafından tedavi gördüğü belirtilmektedir. Önceleri düşmanlık biçiminde ortaya çıkan bu saldırılar, giderek organize olmaya, kötü planlar kurmaya, hatta cinsel tacize kadar uzanabilir. Zamanla yıldırma mağduru kişiler uykusuzluk, iştahsızlık, depresyon, sıkıntı ve panik ataklar yaşamaya başlamakta hatta intihar etmektedirler. Avrupalı uzmanlar, bu saldırıya uğrayan bir kişinin topluma maliyetinin, yıllık gelirinden fazla olduğunu ileri sürmektedirler. Yıldırma, bir suç olmasına rağmen, bu davranışlar, örgüt yönetimleri tarafından özel bir strateji olarak görmezlikten gelinmiş, müsamaha gösterilmiş, yanlış anlamlandırılmış ya da gerçekten teşvik edilmiştir. Yapılan araştırmalar, yıldırma eyleminin ortaya çıktığı işyerlerinde düşük kaliteli bir çalışma ortamı olduğunu kanıtlanmıştır (Einarsen S., vd. 1994).

Yıldırma sadece üstlerin astlara uyguladığı bir baskı değildir. Çoğu zaman çalışanlar da bağlı oldukları birim amirine, orta kademe yöneticilerine ya da iş arkadaşlarına bu baskıyı uygulamaktadır (Yücel., 2004). Asttan kaynaklanan mobbing genellikle zorbalık veya kabadayılık (bullying) olarak adlandırılırken, üstten kaynaklanan mobbing davranışı ise, patronluk kavramı ile nitelendirilmektedir (Özgener., 2004).

Araştırmalar göstermektedir ki özellikle yaratıcı insanlar daha yoğunlukla yıldırma maruz kalıyorlar. Kendini geliştiren ve yüksek mevkilere aday seçkin insanlar, yerlerinden olacaklarını düşünen ya da bir dönem astı olarak çalışan personelini üst olarak görmeyi hazmedemeyen yöneticiler tarafından tehdit olarak algılanmakta ve böylece mobbing sürecinde başlamış olmaktadır.

Doğal olarak mağdurlar, kendilerini savunurken 'Kimi, kime şikayet edecekleri" gibi bir açmazı yaşamaktadırlar. İngiltere'de çalışanların % 54'ü, Almanya'da çalışanların ise %11'i bildirilmiş yıldırma mağdurudur. Uluslararası Çalışma Örgütü raporunda ise bazı meslek gruplarında çalışanların %95'inin bu saldırıya maruz kaldığını göstermektedir. Türkiye'de ise özel işyerlerinin %90'ında resmi Kurumların ise %60'ında insanların yıldırma mağduru olduğu iddia edilmektedir. (Karagöz E., 2005).

Hayatımıza hiç fark ettirmeden giren ve yaygınlaşan yıldırmanın yıkıcı etkileri hiç şüphesiz her kurumda görülebilir ancak bu durum okullarda yöneticilerle öğretmenler arasında olursa sanırım asıl felaket o zaman olur. Günümüz Türkiye'sinin iş imkânları düşünüldüğünde meslek değiştirme imkânı da bulamayan öğretmenlerimiz mobbinge maruz kaldıkları eğitim kurumlarında çalışmaya devam etmek mecburiyetinde kalacaklardır. Yüz binlerce çocuğun eğitim öğretimlerini emanet ettiğimiz öğretmenlerimizin bu tür bir baskı altında çalışmaya devam etmeleri eğitimdeki verimliliği düşüreceği gibi aynı zamanda psikolojik pek çok olumsuzluğun ortaya çıkmasına da neden olacaktır.

Eğitimde ğrencinin yanı sıra ğretmen ve yöneticilerin motivasyonu da son derece önemlidir. Moral seviyesi yüksek bir ğretmen ve yönetici elbette daha başarılı olacak ve etrafına pozitif enerji yayacaktır. Motivasyonların artması durumunda, öğrenme, öğretme durumları en yüksek seviyeye çıkacak ve ğretmen açısından da bilgi aktarılması ve mesleki doyum st seviyeye ulaşmış olacaktır.

1.2. PROBLEM CÜMLESİ

İlköğretim okullarında ğretmen – yönetici ilişkilerinde yıldırma davranışları ve etkileri nelerdir?

1.3. ALT PROBLEMLER

- 1) Yıldırma maruz kalan öğretmenlerin karşılaştıkları durumlarda öğretmenin cinsiyetine göre farklılık var mıdır ?
- 2) Yıldırma maruz kalan öğretmenlerin karşılaştıkları durumlarda, mesleki branş durumlarına göre farklılık var mıdır ?
- 3) Yıldırma maruz kalan öğretmenlerin karşılaştıkları durumlarda, öğretmenin yaşına göre farklılık var mıdır ?
- 4) Yıldırma maruz kalan öğretmenlerin karşılaştıkları durumlarda, akademik kariyer (Uzman ğretmen, başöğretmen) durumlarına göre farklılık var mıdır ?
- 5) Yıldırma maruz kalan öğretmenlerin karşılaştıkları durumlarda, mevcut statülerine (Kadrolu, sözleşmeli, vekil ğretmen) göre farklılık var mıdır?
- 6)Yıldırma maruz kalan öğretmenlerin karşılaştıkları durumlarda, mesleki kademelere göre farklılıklar var mıdır?
- 7) Yıldırma maruz kalan öğretmenlerin karşılaştıkları durumlar ne düzeydedir?

1.4. DENENCELER

- 1) Yıldırımaya maruz kalan öğretmenlerin karşılaştıkları durumlarda öğretmenin cinsiyetine göre farklılık vardır.
- 2) Yıldırımaya maruz kalan öğretmenlerin karşılaştıkları durumlarda, mesleki branş durumlarına göre farklılık vardır.
- 3) Yıldırımaya maruz kalan öğretmenlerin karşılaştıkları durumlarda, öğretmenin yaşına göre farklılık vardır.
- 4) Yıldırımaya maruz kalan öğretmenlerin karşılaştıkları durumlarda, akademik kariyer (Uzman öğretmen, başöğretmen) durumlarına göre farklılık vardır.
- 5) Yıldırımaya maruz kalan öğretmenlerin karşılaştıkları durumlarda, mevcut statülerine (Kadrolu, sözleşmeli, vekil öğretmen) göre farklılık vardır.
- 6)Yıldırımaya maruz kalan öğretmenlerin karşılaştıkları durumlarda, mesleki kademelere göre farklılıklar vardır.
- 7) Yıldırımaya maruz kalan öğretmenlerin karşılaştıkları durumlarda farklılıklar vardır.

1.5. SAYILTILAR

- 1) Geliştirilen anket ölçme ve değerlendirme uzmanları tarafından kontrol edilmiştir.
- 2) Anket uygulamasına genel ve özel liselerdeki öğretmenler gönüllü olarak katılmışlardır.
- 3) Denekler anketteki tüm sorulara doğru ve yansız cevap vermişlerdir.
- 4) Araştırma konusunda uzman görüşleri ve literatür taraması araştırmanın geçerliliği bakımından yeterlidir.

1.6. SINIRLAMALAR

- 1) Bu araştırma, İstanbul İli, Anadolu Yakası, Pendik, Tuzla, Kartal, Sultanbeyli İlçelerindeki ilköğretim okulu öğretmenleri ile sınırlıdır.
- 2) Bu araştırma, 2006 – 2007 eğitim – öğretim yılında görevinde fiilen çalışan öğretmenlerin verdikleri cevaplar ile sınırlıdır.
- 3) Bu araştırma, İstanbul ili Anadolu yakasında bulunan okulları kapsayacaktır.
- 4) Bu araştırma, anket sorularına verilen cevaplar ile sınırlandırılmıştır.
- 5) Bu araştırma, araştırmaya katılacak olan öğretmenlerin görüşleri ile sınırlıdır.

1.7. ARAŞTIRMANIN AMACI

İnsan doğduğu günden itibaren hayatı boyunca çeşitli baskılara maruz kalır. Bunlar ya açıktan açığa ya da tamamen gizli olarak yapılan baskılardır. Açıktan yapılan baskılara karşı bireyler, engellemeye yönelik tutumlar geliştirirken daha rahat tutum sergilerler, oysa gizliden gizliye yapılan baskı çalışmaları bireyin farkına varmasına fırsat vermeden bireyi yıpratmaya yönelik tutumlardır ve belli bir süreç takip eder. Yıldırma süreci olarak tanımlanan bu olgu bireylerin karşılaştıkları her türlü fiziksel, psikolojik tacizi kapsamaktadır.

Uluslar arası arenada yapılan araştırmalarda mağdurlarının diğer şiddet ve taciz mağdurlarından daha çok olduğu ortaya çıkan, iş hayatının ve toplumsal yaşamın her alanında kötü etkilerin hissedildiği yıldırma üzerinde yapılan araştırmalar gelişmekte, konuya yönelik farkındalığı artırma ve mücadele giderek önem kazanmaktadır.

Yıldırma aslında iş hayatında her zaman var olmuş, ama son yıllara kadar adlandırılmamış; günümüzde ise üzerinde sadece bireysel mücadeleler değil uluslar arası mücadeleler dahi yapılmaya başlanmış bir olgu olarak giderek önem kazanmaktadır.

Bu çalışmada tüm dünya ile birlikte ülkemizde de yaşanan fakat henüz tam bilinmediği için dikkate alınmayan bu konunun ilköğretim okullarındaki yönetici öğretmen ilişkilerine yansımaya dikkat çekilmeye çalışılacak. Bu çerçevede, ilköğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının neler olduğu, nelerden kaynaklandığının belirlenmesi ve bu davranışların eksikliklerinin giderilmesi ve çözüm önerileri üretilmesi bu araştırmanın temel amacı olacaktır.

1.8. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Öğretmenlik çağımızın en önemli kamusal mesleklerinden biridir. Günümüzde sorunların doğrudan hissedildiği bir meslek olması asla göz ardı edilemez. Gelişen teknoloji ile hızlı bir değişim trendine giren dünya ile beraber insan, yeni sorunlarla da yüz yüze kalmaktadır. Karşılıklı iletimin en etkin olduğu öğretmenlik mesleğinin de sorunlarının güncellenmesi ve çözüm önerilerinin geliştirilmesi ve bu önerilerin uygulamaya geçirilmesi kaçınılmaz bir hale gelmiştir.

1996 yılında Avrupa Birliği'nin 15 üye ülkesinde yapılan 15.800 çalışan üzerinde yapılan araştırmanın sonucuna göre çalışanların %4 ü bir önceki yıl fiziksel şiddete, %2'si cinsel tacize ve %8'i mobbinge maruz kalmıştır. Birleşik Krallık'ta yapılan araştırmanın sonuçlarına göre çalışanların %53'ü mobbinge maruz kalmış ve %78'i de bu olaylara tanıklık etmiştir. İsveç'te yapılan araştırma sonuçlarına göre ise intiharların %10-%15'inin nedeni mobbingdir(Duncan C.,Vittorio M., 1998).

Avrupa Birliğine üye ülkelerde işyerinde psikolojik tacizle mücadeleyle yönelik çalışmalar yapılmaktadır. Avrupa Birliği üyesi ülkelerin sendikaları, mobbing karşıtı yasaların yürürlüğe girmesi için çok güçlü lobi çalışmaları yapmaktadırlar. (Dunn S.2005).

İlköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma, işten soğutma tutumlarının sebeplerini araştıran bu çalışma,

- 1) Öğretmenlerin karşılaştıkları yıldırma tutumlarının sebeplerinin belirlenmesi ve çözüm önerileri getirmesi,
- 2) Yıldırma konusunda araştırma yaparak katkı sağlamak isteyen diğer eğitimci ve akademisyenlere,
- 3) Yıldırma mağduru öğretmenlerin ne tür bir yıldırmaya ne sıklıkla maruz kaldıklarını ortaya çıkarması, çözüm önerileri sunması,
- 4) Yıldırma olgusu ile ilgili yeni düşünce, tartışma ve araştırma konuları oluşturması ve katkıda bulunması bakımından önem taşımaktadır.

1.9. TANIMLAR

1.9.1. Yıldırma: Yıldırma eylemi. Birini bir işten soğutma, vazgeçirme.

1.9.2. Çatışma: Kişiler arası ve gruplar arası çatışma evrensel bir kavramdır. Sosyal bir varlık olan insanın içinde bulunduğu ortam itibariyle kısıtlı kaynak ve olanaklar da göz önüne alındığında diğer birey ve gruplarla çatışmaya girmemesi imkânsızdır. Çatışma, biri birine uymayan veya zıt potansiyel etkilerin ilişkiler bütünü olarak düşünülebilir (Gordon, 1991).

1.9.3. Mobbing: psikolojik şiddet, baskı, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı vermek anlamına gelen, Latince kökenli sözcük. Özellikle hiyerarşik yapılanmış gruplarda ve kontrolün zayıf olduğu örgütlerde, gücü elinde bulunduran kişinin ya da grubun, diğerlerine psikolojik yollardan, uzun süreli sistematik baskı uygulamasıdır. (<http://tr.wikipedia.org/wiki/Mobbing>)

1.9.4. Grafik : Bir olayın, niceliğin çeşitli durumlarını göstermeye veya birkaç şey arasında karşılaştırma yapmaya yarayan, çizgilerden oluşmuş şekil, biçim, desen veya çizgilerle yapılan göstermedir. Çizgi ve şekillerle yapılan rakamlı cetvellerdir.

1.9.5. Motivasyon : Motivasyon, bireyin hareketlerinin arkasında bulunan psikoloji dilinde güdü adı verilen güçtür. Davranışa enerji sağlayan organizmanın içindeki ve çevredeki güçler olarak tanımlanır. Kişilerin belirli bir amacı gerçekleştirmek için kendi arzu ve istekleri ile davranmaları.

1.9.6. İlköğretim : 6-14 yas grubundaki öğrencilere temel beceriler kazandırmak, onları hayata ve bir sonraki eğitim kurumlarına hazırlayan eğitim devresidir (Fidan ve Erdem, 1986)

1.9.7. Eğitim : Bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla kasıtlı olarak istedik değişme meydana getirme sürecidir (Ertürk,1994).

1.9.8. Öğretmen: Bilgi, görgü ve yaşantısı ile belli dal ve alanlarda başkalarının eğitimine ve gelişmesine yardım eden öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği öğrenimi bitirerek yada yeterlilikleri kazanarak öğretmenlik yapma yetkisi elde etmiş kişilerdir (Alaylıoğlu, 1976).

1.9.9. Birinci Kademe Öğretmeni: İlköğretim okullarında sınıf öğretmeni olarak çalışan ve 1,2,3,4 ve 5. sınıfları okutan öğretmenlerdir.

1.9.10. İkinci Kademe Öğretmeni: İlköğretim okullarında 6, 7 , ve 8. sınıfların derslerine giren öğretmenlerdir.

II. BÖLÜM

KURAMSAL BİLGİLER VE LİTERATÜR TARAMASI

Bu bölümde ilköğretim kademesinde çalışan öğretmenler ve yöneticiler arasında ortaya çıkan ve kişilik haklarını hiçe sayan yıldırma eyleminin öğretmenleri nasıl etkileyeceği ve ne gibi sonuçlar ortaya çıkarabileceği ile ilgili literatür bilgilerine yer verilmiştir.

II.1. YILDIRMA (MOBBİNG)

Çağımızın hastalığı stres yaşamımızın her alanında karşımıza çıkmakta ve baskı altında kalan bireyler üzerinde yapılan araştırmaları stres nedeniyle iş tatmininin azaldığı ve işten ayrılmaların arttığı gözlemlenmekte ve sıkça dile getirilmektedir. Bu durum ekonomik koşullar, ağır iş yükü ya da çalışma ortamındaki olağan rekabete bağlanabilecek olsa da yaşanan yoğun psikolojik baskı ve bu baskının yarattığı yoğun stres son yıllarda mobbing kavramı ile açıklanmaktadır

Yıldırma, (ing. to mob, kuşatmak, sarmaktan). Alışılmış yırtıcı düşmanları karşı genellikle saldırgan olmayan ve kötü davranmayan bazı türlerde görülen hırpalayıcı ve saldırgan tepki. Yıldırma, hem sığırcık, kayın ispinozu, karatavuk, serçe gibi birçok ötücü kuşta, hem de martı gibi daha dövüşken türlerde görülen özel bir davranıştır; bu kuşlar bir yerde toplanırlar ve yalnız yakaladıkları bir düşmanlarına (atmaca, baykuş) topluca saldırırlar. Yıldırma için toplanma, kuşların özel bağrıışlarıyla başlar ve düşmanı uzaklaştırmayı amaçlar. Belli bir yerde sık sık yinelenen yıldırma eylemi, yırtıcı düşmanda bir alışkanlık yaratarak bu düşmanın daha sonraları söz konusu yerden uzak durmasına yol açabilir (Büyük Larousse.,1986). Mob sözcüğü, kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık anlamına gelmektedir. Latince’de “kararsız kalabalık” anlamına gelen mobile vulgus sözcüklerinden gelmektedir. Mob fiili ortalıkta toplanmak, saldırmak veya rahatsız etmek anlamındadır (Davenport vd., 2003).

Dr.Leymann ve Gustafsson, 1984'te İsveç'te işyerinde yıldırma tanımını, bir veya birkaç kişi tarafından diğer bir kişiye yönelik olarak, sistematik bir biçimde düşmanca ve ahlakdışı bir iletişim yöneltmesi şeklinde, psikolojik bir terör olduğunu belirterek açıklamıştır (Davenport vd., 2003). Yıldırma eylemi, işyerinde yapılan işkence, terör, duygusal taciz, ve eziyettir (Zapf vd., 1996).

Genellikle askeri örgütlerde, okullarda ya da iş yerlerinde zarar veren eylemlere yönelik yapılan çalışmalarda farklı araştırma grupları tarafından İngilizce'de farklı terminoloji kullanılmaktadır. İngiliz ve Avustralyalı araştırmacılar çalışmalarında yıldırma yerine bullying (zorbalık) terimini kullanmışlardır. Bullying (zorbalık) fiziksel saldırı, tehdit anlamındadır (Yücetürk, 2002b). Leymann, bullying zorbalık terimini, okullarda çocuklar arasında zarar veren eylemler için kullanılmasını, yıldırma terimini, işyerlerinde yetişkinler arasında düşmanca davranışlar için kullanılmasını uygun görmektedir (The mobbing encyclopaedia,<http://www.leymann.se/English/11120E.HTM>)

60'lı yıllarda Avusturyalı bilimadamı Konrad Lorenz yıldırma'yı hayvanların bir yabancıyı veya avlanmakta olan bir düşmanı kaçırmak için yaptıkları davranışları tanımlamak için kullanmıştır. Bu olay, kazların bir tilkiyi kaçırması gibidir. Birkaç zayıf birey bir araya gelerek saldırgan davranış sergilerler. Daha sonra İsveçli Dr. Peter-Paul Heinemann, çocuklarda, diğer çocuklara yönelik olarak sergilenen ve zorbalık diye tanımlanan davranışları araştırmıştır. Yıldırma terimini, kurbanı yalıtın ve ümitsizlik nedeniyle intihara kadar götürebilen bu davranışın ciddiyetini kitap yazarak dile getirmişti. Yıldırma, çocuklar arasında grup şiddeti kitabının adıydı (Davenport vd., 2003; Leymann, 1996)

Yıldırma, son yıllarda, gelişmiş batı ülkelerinde yaygınlaşan bir dışlama yöntemidir. Fransa, İtalya ve Almanya gibi ülkelerde, yaklaşık 1,5 milyon kişinin bu saldırılar nedeniyle psikologlar tarafından tedavi gördüğü belirtilmektedir. Önceleri düşmanlık biçiminde ortaya çıkan bu saldırılar, giderek organize olmaya, kötü planlar kurmaya, hatta cinsel tacize kadar uzanabilir. Zamanla yıldırma mağduru kişiler uykusuzluk, iştahsızlık, depresyon, sıkıntı ve

panik ataklar yaşamaya başlamakta hatta intihar etmektedirler. Avrupalı uzmanlar, bu saldırıya uğrayan bir kişinin topluma maliyetinin, yıllık gelirinden fazla olduğunu ileri sürmektedirler. Yıldırma, bir suç olmasına rağmen, bu davranışlar, örgüt yönetimleri tarafından özel bir strateji olarak görmezlikten gelinmiş, müsamaha gösterilmiş, yanlış anlamlandırılmış ya da gerçekten teşvik edilmiştir. Yapılan araştırmalar, yıldırma eyleminin ortaya çıktığı işyerlerinde düşük kaliteli bir çalışma ortamı olduğunu kanıtlanmıştır. (Einarsen S., vd., 1994).

Çalışanın işyerindeki iş arkadaşları ile ilgili olumsuz durumlardan birisi de yıldırma diye tanımlanan bir kavramdır. Yıldırma işyerinde çalışan kişi ya da kişiler üzerinde sistematik bir şekilde baskı yaratarak bunaltma, korkutma, tehdit etme gibi taktiklerle işten istifa aşamasına kadar ulaşabilen bir süreçtir. (Leymann ve Zapf, 1996). Bu süreç ülkemizde “yıldırma” olarak yeni yeni bilinmekte veya hiç bilinmemektedir. Bundan daha kötüsü, mağdurlar tarafından sessiz kalınması ve de yıldırmanın kabul edilmesidir. Ekonomik krizlerdeki işten çıkarılmalarda ise bu süreç bilinçli bir şekilde uygulanmaktadır.(Yüçetürk, 2002a). Karşılaştığı ve çaresiz kaldığı bu olumsuz durumda kendi özgüveni yok edilen iş gören, her şeyini bitirdiği endişesi ile istifa etmek zorunda kalmaktadır. Günümüz iş yaşamında görülen, çalışanlar üzerinde nasıl uygulandığı konusunda her hangi bir sınırı bulunmayan bu eylemler, yönetimler için temel sorun meydana getirmektedirler. Aslında yıldırma eylemleri çalışanlar arasında bilinçli bir şekilde yapılmamaktadır. Zamanla bu bir davranışa dönüşmektedir. (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003).

Çalışanları duygusal ve ruhsal yönden rahatsız eden yıldırma eylemleri zamanla işyerinde gizli bir terörün başlangıcı olmaktadır. Yıldırma eylemleri, bir bakıma işyerinde yaşanan duygusal taciz, işyeri terörü, yıldırma politikaları, işyeri işkencesi gibi adlar almaktadır. Ama bu işlem sorunu tanımak açısından güzel bir başlangıç olmuştur. Problemin adını belirlemedikçe onu çözmek zorlaşır. (Leymann, 1996).

Toplum olarak problemlerimizi ne kadar yakından tanıyabilirsek problemlere karşı mücadelemizde o ölçüde etkili olacaktır. Öğretmenlik öz veri isteyen ve yoğun bir çalışma temposu gerektiren ve sosyal çevresi geniş veli, öğrenci ve yöneticilerle devamlı yüz yüze olan bir meslektir. Öğretmenler okulda farklı rol, evde farklı rolleri üstlenen yoğun bir çalışma temposuyla karşı karşıyadır. Kendi özel hayatında ve iş arkadaşlarıyla devamlı sosyal ilişki halindedir. Öğretmenlerin yıldırma mağduru olma olasılığı çok yüksektir. Böyle bir durumda iş yerinde yıldırmanın, işyerinde duygusal tacizin veya bir başka deyişle işyeri terörünün varlığını reddetmek büyük bir yanılgıdır.

İşyerlerinde var olan yıldırma eylemleri her sektörde farklı düzeyde olabilir, davranış şekli değişiklik gösterebilir ama sonuçları ele alındığında aynı üzücü sonuçlar vardır. (Leymann, 1996).

Yıldırmanın bireye olan olumsuz etkilerinin yanında bireyin bağlı bulunduğu örgütlere de olumsuz etkileri olduğu görülmektedir. Örgütü mali yönden zarara sokacak olan bu durum her ne kadar sosyal kaynaklı da olsa örgüte para ek maliyet getirecektir, örgütün verimliliği ve örgütün imajını olumsuz olarak etkiler

II.1. 1. Yıldırmanın Evreleri ve Oluşumu:

Yıldırma eylemi duygusal saldırıdır.(Namie, 2003). Aslında üzerinde durulması gereken nokta, Yıldırma zaman geçtikçe acı veren rahatsız davranışlar süreci olarak meydana geldiğidir. Çok sinsice başlayan ve hızlı ilerleyen bir hastalık gibidir. Bazen geriye dönmek için geç kalınabilir. (Leymann, 1996; Vartia, 1996). Leymann, yıldırma sürecini beş aşamada ele almıştır. (Leymann, 1995).

II.1.1.1. Birinci Aşama-Kritik Olay (Çatışma):

Bu aşamaya neden olan durum genellikle bir çatışmadır. Yıldırma eylemi henüz davranışa dönüşmemiştir ancak dönüşebilir. (Çatışma konusuna ayrı bir başlık altında ayrıntılı olarak yer verilmiştir bkz. Bölüm:2,3).

II.1.1.2. İkinci Aşama-Saldırgan Eylemler:

Saldırgan eylemler ve psikolojik saldırılar, yıldırma dinamiklerinin harekete geçtiğini gösterir

II.1.1.3. Üçüncü Aşama-Yönetimin Katılımı:

Yönetim, ikinci aşamada doğrudan yer almamışsa da, durumu yanlış yargılayarak bu negatif döngüde işin içine girer. Mağdur, örgütlü ve kurumsal bir güçle baş etmek zorunda bırakılır. Mağdur artık karalanmıştır. Çalışanlar ve yönetim, işyeri ortamına odaklanmak yerine mağdurun kişisel özellikleri ile ilgili hatalar bulmaktadır. Bu da çalışma ortamının psikolojik durumundan sorumlu olan yönetimin sorumluluğu reddetmesinden kaynaklanır

II.1.1.4.Dördüncü Aşama- Zor veya Akıl Hastası Olarak Damgalanma:

Bu aşamaya yanlış tanımlama aşamasında diyebiliriz. Bu aşama önemlidir. Çünkü, kurbanlar zor veya akıl hastası olarak damgalanırlar. Yönetimin yanlış yargısı ve sağlık uzmanları, bu negatif döngüyü hızlandırır. Hemen her zaman, bunun sonunda, işten kovulma veya zorunlu istifa vardır.

II.1.1.5.Beşinci Aşama-İşine Son Verilme:

Bu olayın sarsıntısı, travma sonrası stres bozukluğunu tetikler. Kovulmadan sonra, duygusal gerilim ve onu izleyen psikosomatik hastalıklar devam eder, hatta yoğunlaşır.(Arpacıoğlu,2004).

İşten ayrılmak mağdur kişinin tamamen yıkılmasına neden olacaktır. Bu durumda olan bireylerde patolojik sorunların ortaya çıkması ise doğaldır.

II. 1. 2. Yıldırmanın Ortaya Çıkma Nedenleri:

Bir işyeri travması olarak görülen yıldırma, çalışanları hem fiziksel hem de psikolojik anlamda fazlasıyla yıpratmaktadır. Cinsiyet ve hiyerarşi farkı gözetmeksizin, tüm kültürlerde ve tüm iş yerlerinde gerçekleşen bir olgudur. Dolayısıyla yıldırmaya maruz kalma riski, herkes "için geçerlidir. Ancak

yıldırmanın nedenleri çok açık bir şekilde tanımlanamamaktadır. Yıldırmanın nedenleri uygulayan kişinin kişilik özelliklerine, örgüt kültürüne ve mağdurun kişilik özelliklerine göre değişmektedir ve ayrı ayrı ele alınmalıdır. (Leyman,2006).

II. 1. 2. 1. Uygulayanın Kişisel Özelliklerinden Kaynaklanan Nedenler

Leymann'a göre insanlar kendi eksikliklerinin telafisi için yıldırma uygulamaya başlarlar. Kendi adlan ve konumlan adına duydukları korku ve güvensizlik onları, başka birini küçültücü davranmaya itmektedir. İnsanların yıldırma başvurmasında kendi kişilik özelliklerinden Kaynaklanan dört temel neden vardır.(Davenport N.vd.,2003).

Birincisi bir grup kuralını kabul etmeye zorlamaktır. Bir gruptaki her üye belli ilke ve doğruları aynen kabul ederek kaynaşmış ve güçlü olabileceğine inanırlar. Gruba katılmanın olmazsa olmazları, şartları kabullenmektir.

İkinci neden olarak düşmanlıktan hoşlanmak görülmektedir. İnsanların, hoşlanmadıkları kimselerden kurtulmak için yıldırma uyguladıkları görüşü vardır. Üstler, eşitler veya astlar kişisel hoşnutsuzlukları nedeniyle bu süreci başlatabilirler.

Üçüncü neden can sıkıntısı içindeki mobbigcinin zevk arayışı içinde olmasıdır. Asıl amaç birisinden kurtulmak değildir. Mağdurun yaşadığı sıkıntı bu tip kişilere zevk verir.

Dördüncü ve son neden ise önyargıları pekiştirmektir. İlk gördüğünde oluşan izlenimi devam ettirme çabası da denilebilir. İnsanlar belli sosyal, ırksal veya etnik bir grubun üyesi olduğu için sevmedikleri kimselere karşı yıldırma uygulayabilirler.

Bunların dışında yıldırma uygulayan kişilerin psikolojileri ise şöyledir. Yıldırma uygulayan kişiler genelde kötü kişilikli olabilirler. Bu kişiler genellikle kendi itibarlarını yükseltmek için kötü niyetli ve hileli eylemlere başvurmaktan çekinmezler. Günah keçisi arayışı içinde olurlar. (Davenport vd., 2003)

II. 1. 3. Yıldırmanın Dereceleri:

Yıldırma şiddeti, süresi, sıklığı ve buna bağlı olarak kişilerin psikolojileri, yetiştirme şekilleri, geçmiş tecrübeleri, ve genel şartlar yıldırmanın derecelerinin oluşumunda son derece etkilidir. Aslında her bir Yıldırma eylemi kişiden kişiye farklı etkilerde bulunur. Bu da dereceyi kişiye göre değiştirebilir. Davenport, Schwartz ve Eliot, yıldırma kişilerin üzerindeki etkileri 3 derecede toplamışlar

II. 1.3.1. Birinci Derece Yıldırma:

Kişi direnmeye çalışır, erken aşamalarda kaçır veya ya aynı işyerinde ya farklı bir yerde tamamen rehabilite edilir.

II. 1.3.2. İkinci Derece Yıldırma:

Kişi direnemez, kaçamaz, geçici veya uzun süren zihinsel ve/veya fiziksel rahatsızlıklar çeker ve işgücüne geri dönmekte zorlanır,

II. 1.3.2. Üçüncü Derece Yıldırma:

Geri dönüşü yoktur. Etkilenen kişi işgücüne geri dönemez. Fiziksel ve ruhsal zarar görme, rehabilitasyonla bile düzeltilebilecek durumda değildir. Yalnızca çok özel bir tedavi uygulamasının yararı olabilir

Yıldırma şiddetinin tek ölçüsü, bunu hedef alan kişinin öznel değerlendirmesidir.(Davenport, Schwartz ve Eliot., 2003). Burada önemli olan yıldırmaya maruz kalan kişi veya kişilerin, bu zorba tutumların ne kadarını anlayabildiğidir. Kimi çalışanların kendi kişiliği gereği daha sağlam ve kararlı bir savunma yapabilirken, başka bir kurbanda göre bu davranışlar kişiyi son derece kötü etkileyebilmektedir. Çalışanların bu yıldırma davranışları kendine göre algılaması ve değerlendirmesi yıldırma şiddetini artırıcı veya azaltıcı etki yapacaktır.

II. 1. 4. Yıldırma Uygulayan Tipler:

Şimdiye kadar yıldırma uygulayan kişiler üzerinde pek araştırma yapılmamıştır. (Davenport vd., 2003). Bunun sebebi yıldırmanın yeni bir olgu olması, yıldırma uygulayan kişilerden çok, yıldırmaya maruz kalanların ön plana

çıkması ve uygulayan kişiler ve uygulanan kişilerden daha önemlisi yıldırmanın etkisi olmasıdır. Yıldırma maruz kalanların ifadelerine bakarak ve çeşitli psikologların yardımıyla bu kişilerin nasıl bir kişiliği olduğu, hangi koşulları taşıdığı anlaşılabilir.(Davenport vd.,2003, Leymann,1993)

Yıldırma Uygulayan farklı kişilik yapıları mevcuttur. Genellikle birkaç kişilik karakterini bir arada taşırlar. Çünkü bu kişilerin aniden değişebildikleri ve hiçbir kişilik grubuna tam anlamıyla oturmadıkları bilinmektedir. Yıldırıcıları çevrelerinde sergiledikleri davranışlarla tanımlanabilmeleri mümkündür.

Yıldırma uygulayan kişiler; aşırı kontrolcü, korkak, nevrotik, iktidar açlığı, hareketlerinde güvensiz, korku nedeniyle kıskançlık ve haset dolu bir kişiliğe sahiptirler. (Baykal, 2005).

Şüphesiz yıldırma nedenlerini tanımaya çalışırken, yıldırma uygulayan kişinin durumunu da dikkate alınmalıdır. Aslında yıldırma uygulayan kişiler bu davranışa kendilerindeki eksikliklerden dolayı başvurmaktadır. (Leymann, 1995). İş değil, insanları kontrol etmeye çalışırlar. İkiyüzlü, saldırgan, rakiplerini takip ederler ve temkinlidirler. Fırsat kollayıp, amirlerine rakiplerini eleştirirler. Yanılmak için kurbanlara samimi davranırlar. Görünüşe önem verirler. Sakin ilgili, düşünceli ve her zaman her şeye hakim görünmek isterler. Yanında çalışanlara karşı resmi, gergin ve kaba davranarak, onlarla arasına mesafe koyabilirler. (Baykal, 2005).

Yıldırma uygulayanlar, ayrıcalıklı hak sahibi olduğuna inanmaktadırlar. Yani, işyeri sahipleri örgüt hiyerarşisinde çalıştıkları için kendilerini güç kullanma ayrıcalığına sahip olduklarını düşünmektedirler. Stres koşullarında daha çok bu davranışa yönelmektedirler. Sözde lider olan bu kişiler genelde lidermiş gibi davranmaktadırlar. (Davenport vd., 2003)

Yıldırma uygulayan kişilerin geçmiş yaşamları da dikkate alınmalıdır. Araştırmalar, okullarda yaşanan çeteleşmelerin, yıldırma eylemleri ile birebir örtüştüğünü göstermektedir. (Smith, Singer, Hoel ve Cooper., 2003). Çocukların

yaptıkları yıldırma eylemleri olmayabilir veya sistemli yapılmayabilir ama sonuçları kişilere aynı acıları çektirmektedir. Yalnız okullarda bu tür eziyetleri yapan kişilerin ileriki yaşamlarında yıldırma uygulayan kişiler olma potansiyeli yüksektir. (Smith vd., 2003). Okullarda herhangi bir cinsiyet farklılığı olmaksızın herkese zorbalık yapıldığı ve işyerlerinde aynı durumla karşılaşmıştır. Dolayısı ile okullarda yıldırma eylemlerinin temeli atılmış olabilir. Zaten yıldırma uygulayan kişiler ilk başlarda bu tür eylemleri yaptıklarının farkında olmazlar. (Leymann,1996; Zapf vd., 1996). Bu bağlamda okullarda yapılan zorbalıklar ile işyerlerinde yapılan duygusal tacizler devam niteliği taşıyabilmektedir. (Smith vd., 2003).

Konuyla ilgilenen yazar ve araştırmacılar, 14 olası mobbingci profili tanımlamışlardır. Ancak bunların arasında en tehlikeli grup, Fransız psikoterapist Marie-France Hirigoyen'in tanımladığı sapkın narsisist mobbingcilerdir. (Tınaz P.,2006).

II. 1. 4. 1. Narsisist Yıldırma Uygulayıcısı:

Sınırsız başarı, zenginlik ve güç elde etme tutkusu ve aşırı bir şekilde hissettiği öz güven duygusunu koruyabilmek için sürekli takdir edilmeyi ve kendine hayranlık duyulmasını isterler. Yıldırma uygulayanların genelde bu özelliklerden hepsini taşıması gerekmez. Fakat narsisist kişilikli kişilerin yıldırma uygulaması diğerlerine göre daha zordur. Başa çıkılması için özel çaba gösterilmelidir. (Baykal, 2005.; Davenport vd., 2003).

Sapkın narsisistler, semptom vermeyen psikotiklerdir. Duymaya aciz oldukları acılarını ve kabul etmeyi reddettikleri iç çatışmalarını, bir başkasına yükleyerek dengelerini bulmaya çalışan kişilerdir. (France M., 1998).

Narsisist kişilik, üstünlük duygusu, beğenilme gereksinmesi ve empati yeteneğinden yoksun olmanın yarattığı bir yapıdır. Narsisist, kendisinin çok önemli olduğu duygusunu taşır. Narsisistler gösterdikleri başarıları ve sahip oldukları becerileri olağanüstü olarak görüp abartırlar. Yeterli bir başarı göstermemekle birlikte,

diğerlerinin, kendilerini üstün bir birey, değerli bir kişilik olarak kabul etmelerini beklerler.(Köroğlu E., 1994).

Kendilerini büyük bir güç, engin bir deha, kusursuz bir güzellik ve mükemmel bir varlık olarak gördükleri için, her şeyi hak ettiklerine inanırlar. Kurbanlarına karşı küstah, kendini beğenmiş davranış veya tutumlar sergilerken acımasız olurlar. Bekledikleri hayranlık ve takdiri kendilerine göstermeyenlere karşı da yine acımasızdırlar. Başkaları onları hafife alır, eleştirir veya yenilgiye uğratırsa; aşırı bir öfke, öç alma duygusu ve kızgınlık duyarlar. Yenilgi anında veya sonrasında öznel değerlendirmeler ve yargı kusurları ile hareket ederler. (Tınaz P.,2006)

II. 1. 4. 2. Öfkeli Bağırın Yıldırma Uygulayıcısı:

Bunlar tipik yıldırma uygulayıcılarıdır. Korku verip yıldırarak, kontrol sağlamaya çalışırlar. Bu tarz insanlarla yaşamak adeta olanaksızdır. Karakterleri nedeniyle duygularını kontrol edemezler. Hiç sebep yokken etraflarındakilere bağırır, çağırır, küfür ve beddua ederler. Daha sonra hiçbir şey olmamış gibi yeniden işlerinin başına dönüp çalışabilirler. Her şeyin onların söylediği şekilde yapılmasını isterler ve sık sık amirin veya patronun kendileri olduğunu hatırlatırlar. Aradıkları kişiyi, yerinde bulamamalarına tahammülleri yoktur.

Fevri bir şekilde hareket ederler. Duygularında meydana gelen değişmeler ve sergiledikleri öfke patlamaları, çalışma arkadaşlarının sinirlerini bozar. Bencildirler, diğerlerinin gereksinmelerini önemsemezler. Sinir ve huysuzluk krizleriyle işyerini çekilmez bir hale getirirler. Jest ve mimikleriyle, etraflarındaki şeyleri adeta yıkıp dökerek kişileri yıldırırlar. Sürekli olarak toplantıları veya konuşmaları bölerek rahatsızlık verirler. (Tınaz P.,2006).

Bu tarz bir kişi karşısında yıldırmaya maruz kalmamak olanaksızdır. Bu kişiler, içlerindeki öfkeyi engelleyemedikleri ve problemleriyle başa çıkmayı başaramadıkları için başkalarıyla uğraşırlar. Kişilerin duygu ve düşüncelerini aşağılarlar. Hedef aldıkları kişileri, işlerini kaybetmek veya işlerini değiştirmekle tehdit ederler.(Tınaz P.,2006)

II. 1. 4. 3. İki Yüzlü Yılan Yıldırma Uygulayıcısı:

Bu tarz yıldırma uygulayıcıları, devamlı yeni kötülüklerin peşindedir. Kurbanlarını hiç rahat bırakmazlar. Zorbalık yapmaktan büyük zevk duyarlar. Karşısındakini strese sokmak ve mahvetmek için devamlı yeni yollar ararlar. Başkalarının üstünlüğünü, başarılarını ve yükselmelerini hazmedemezler.

Yaptıkları her şeyin çok iyi bilincindedirler. Suçu çok rahat başkasının üzerine atabilecekleri gibi, masum olduklarına dair hemen yemin etmeye de hazırdırlar. (Tınaz P.,2006)

Bu tip insanlar, başkalarının arkasından işler çevirirken bile iyi adam rolünü oynarlar. Zaman zaman gösterdikleri arkadaşlık ve sevecenlik, yaptıklarının daha sonra ona karşı kullanılmasını engellemek içindir. Saldırganlıklarını gizlemek için sürekli gülümserler. Arada bir iyilikler de yaparlar. Başkalarına kendilerini iyi gösterirken hedeflerine karşı sürekli kaba davranışlarda ve olumsuz yorumlarda bulunurlar. Mobbing mağduruna karşı hiçbir şekilde esnek davranmazlar. Karşısındakinin maruz kaldığı haksız ve acımasız davranışı azaltmak için hiçbir şey yapmazlar. Amaçları, birisiyle uğraşmaktır. Yükselenlerin arkasından suikastlar yaparlar. Başkalarının yaptığı iyi işleri çalarlar. (Tınaz P.,2006).

II. 1. 4. 4. Megaloman Yıldırma Uygulayıcısı:

Genelde megaloman kişilik yapısına sahip bu bireyler, bireysel farklılıklara, başkalarının beceri ve yeteneklerine önem vermezler. Kendilerini büyütme gereksinimi ve numara yapma, kişiliklerinin en önemli özelliklerindedir. Kendilerine güvensizlikleri, başkalarına karşı kıskançlık, nefret ve saldırganlık şeklinde yansır.(Ege H., 1999).

Hedef seçtikleri kişilere sürekli kendilerinin üst olduğunu kabul ettirme gereği duyarlar. Verdikleri emirlerle hedeflerinin bulunduğu koşulları kontrol altında tutarlar. Bu tarz kişilere göre tüm kaynakların kontrolü (zaman, malzeme, para, yardım vb.), onların en önemli görevidir. Yapılacak her türlü işte mutlaka kendilerinden onay alınmalıdır. Hedeflerine sessiz işkence yaparlar. Aniden tüm ilişkilerini keser, toplantılara katılımı engeller, verdikleri bilgileri değiştirir ve çağrılara cevap vermezler. Mağdurun duyamayacağı kadar alçak sesle

konusurlar veya yorumlanması güç yanıtlarla mağdurun aklını karıştırırlar. (Tınaz P.,2005)

II. 1. 4. 5. Eleştirici Yıldırma Uygulayıcısı:

Sürekli olumsuzdurlar. Hata ararlar. Sürekli konuşur, şikâyet ederler. Etraflarındaki kişileri, şikayetleri ile bıktırırlar. Diğer çalışanları sürekli çalışmaya ittikleri için, kendi yöneticileri tarafından sevilirler. (Tınaz P.,2006)

II. 1. 4. 6. Hayal Kırıklığına Uğramış Yıldırma Uygulayıcısı

Yıldırma uygulayıcısının, çalışma yaşamı dışında kendi özel yaşamında karşılaştığı problemler veya çatışmalar, genellikle onda giderilmesi güç bir hayal kırıklığına yol açarlar. Ancak çoğu kez bu çatışmalar, gerçek sınırlarını aşip iş ortamına taşınır ve bir şekilde iş arkadaşlarına yöneltilir. Yaşanan tüm olumsuz duygular, tüm yetersizlikler veya kötü deneyimler, başkalarına boşaltılmaktadır. Bu kişiye göre diğer insanlar, benzer sorunları ve olumsuz duyguları yaşamadıkları için, onun düşmanıdır. Daima başkalarına karşı haset ve kıskançlık duyguları mevcuttur. (Tınaz P.,2006)

Bu grupta daha çok bayanları görmek mümkündür. Bayan karakterinin daha duygusal bir platformda bulunması olaylardan daha çok etkilenmelerine yol açmaktadır.

II. 2. YILDIRMAYA MARUZ KALAN KİŞİLERİN PSİKOLOJİLERİ VE KOŞULLAR

Günümüzde yıldırma, cinsiyet ve hiyerarşi farkı gözetmeksizin, tüm kültürlerde ve tüm iş yerlerinde gerçekleşen bir olgudur. Dolayısıyla yıldırmaya maruz kalma veya bir diğer deyişle hedef kurban olma riski, herkes için geçerlidir.

Yıldırma, farklı kurumlarda farklı şekilde gelişse de, genelde süreç içerisinde takip edilen yol aynıdır

Yıldırmaya maruz kalan kişilerin hangi psikolojiye sahip oldukları ve ne gibi durumlarda yıldırmaya maruz kaldıkları henüz yeterince araştırma yapılamamıştır.Ama buna rağmen yıldırmaya maruz kalan kişilerle yapılan

görüşmeler ışığında belli başlı önemli ortak özellikler göstermiştir. (Leymann, 1995). Bu görüşmeler sonucunda yıldırımaya maruz kalan kişilerin üstün özelliklere sahip olduğu görülmüştür. Yetenekli, başarı yönelimli, yaratıcı, dürüst, güvenilir, kendilerini işine adanmış bu kişilerin mesleki kariyerleri pek çok olumlu özellikler taşımaktadırlar. Asla politik olmayan bu kişiler, örgütlerine bağlıdırlar. Yaratıcı bireyler, yeni fikirler geliştirdiği için daha çok maruz kalmaktadırlar. (Baykal,2005). Yıldırımaya maruz kalanların, duygusal zekasının yüksek olduğu saptanmıştır (Davenport vd., 2003 ; Leymann, 1996; Zapf vd., 1996).

İnsanlar derilerinin rengi, dini yaşayışları ve etnik kökeninden dolayı da yıldırımaya maruz kalmaktadırlar. Etnik kökenli saldırılar artık yıldırmanın bir koludurlar. (Fox ve Stallworth., 2003). Geçmiş yıllarda bu ayrımcılık sadece sosyal yaşamın belirli bir kısmında iken şimdi işyerlerine taşınmıştır. Bu kişilerin sosyal yaşamda da aynı şekilde bir baskı ve rahatsızlıkla yaşadığı düşünüldüğünde işyerindeki verimi, kendi hayatındaki başarısı çok az olmaktadır.

Yıldırımaya maruz kalanlar sosyal ortamlarda genellikle endişeli ve kendine daha az saygı duyan kişilerdir. Dürüst ve oldukça tecrübesizdirler. Her zaman mahcup, hoşgörülü, iyi niyetli ve özür dilemeye hazır bir tavır içerisindeyler. Bu özellikler ise yıldırma uygulayan kişileri harekete geçirmektedir. (Davenport vd., 2003)

Leymann'nın ifadesiyle; “ Kurban kendisinin kurban olduğunu hissedendir.” (Leymann H.,1990).

Süreç içinde yaşananları Henry Walter şu şekilde belirlemiştir:

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

bulunabilir.

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

Yıldırma sürecinde mağdur birey, kendini tam bir çıkmaz içinde algılamaktadır. Bulduğu ortamdan dışlana dışlana bir duvara dayanıp kalmıştır. Başına gelenlerin nedenini dahi bilmemektedir. Günümüzde mobbinge maruz kalan pek çok kişi çevrelerindeki herkesin bu denli nefretine yol açacak kadar ne kötülük yaptıklarını veya nerede hata ettiklerini, aylar hatta yıllar geçse de hala kendi kendilerine sormaktadırlar.(Tınaz P.,2006).

II.3. ÇATIŞMA

Daha önceki konu başlıklarında yıldırma evrelerinden bahsederken, birinci olarak kritik olay (Çatışma) evresinden bahsedilmişti. Şimdi bu konuyu biraz daha ayrıntılı olarak ele alalım.

Kişiler arası ve gruplar arası çatışma evrensel bir kavramdır. Sosyal bir varlık olan insanın içinde bulunduğu ortam itibariyle kısıtlı kaynak ve olanaklar da göz önüne alındığında diğer birey ve gruplarla çatışmaya girmemesi imkânsızdır. Çatışma, birbirine uymayan veya zıt potansiyel etkilerin ilişkiler bütünü olarak düşünülebilir. (Gordon, 1991).

Çatışma anlam itibariyle olumsuz bir durum olarak algılansa da günümüzde kurumsal ve/veya kişisel gelişim aracı olarak görülmektedir (Gray, 1986).

II.3.1. Çatışmanın Anlamı

Çatışma en genel anlamda “savaşlardan endüstriyel mücadelelere, rekabete ve en basitinden başkalarından hoşlanılmamasına kadar çeşitli durum ve olayları bünyesinde toplamamaktadır. Çatışmanın temelinde bireyin çatıştığı kişiyi, grubu, düşünceyi veya olayları benimsememesi, hoşlanmaması veya bu tür olguların bir kısmı ile çekişmesi yatar. (Erdoğan, 1997). Çatışma bir sosyal ya da biçimsel grupta yer alan bireyler veya gruplar arasındaki anlaşmazlık ya da düşmanlık olarak, veya bireyin anlaşmazlık algılanması ya da bu anlamda ortaya çıkan sorunları çözümlemedeki yeteneksizliği olarak düşünülebilir. (Baysal, Tekarslan, 1996). Özelden genele gidilerek çatışma ele alındığında, birey bazında, insanın yapısında kalıtsal olarak var olduğu sanılan iç güdüsel saldırgan davranışların bireylerce tek tek veya gruplar halinde ortaya konmasının bir sonucu olduğu söylenebilir. Genel bir bakış açısından irdelendiğinde organizasyonel çatışma ise bireyler ve grupların birlikte çalışma sorunlarından kaynaklanan ve normal faaliyetlerin durmasına veya karışmasına neden olan olaylar olarak tanımlanabilir. (Eren, 1994).

Birbirine uyumsuz ve zıt hedeflere ulaşmayı hedefleyen taraflar arasında yaşanan gerginlik sonucu, birey veya gruplar bilerek ve isteyerek birbirlerinin ön gördükleri hedeflere ulaşmalarını engellemeye çalışabilirler (Gray, 1992).

II.3.2. Çatışma Tarafları

II.3.2. 1. Bireyin İç Dünyası

Bu tür çatışma bireyin gerçekleştirdiği faaliyetler ile ilgilidir. Birey, uyumsuz hedefler arasında seçim yaptığında veya rol çatışmasında bir iç çatışma yaşayabilir. Bu çatışmayı duygusal ve bilişsel olarak ikiye ayırmak mümkündür. Duygusal çatışma birbirine uyumsuz hedeflere eşlik eden zıt duygular bireyde stresin artmasına, üretkenliğin azalmasına ve doyumun azalmasına sebep olur. Bilişsel çatışma uyumsuz hedeflerce oluşturulmuş entellektüel rahatsızlıklardır. Bu tür çatışma genelde kalite-maliyet-zaman kaynaklarında yaşanır. (Gordon, 1991). Bilişsel çatışma üretkenlik sonuçları doğurabileceği gibi kişiyi etkisiz halede getirebilir.

II.3.2.2. Bireyler Arası

İki bireyin fikir, konular, eylemler veya hedefler hakkında fikir ayrılığına düşmeleriyle ortaya çıkar. Bazen ortak düşünceler bile kişilerarası çatışmalara yol açabilir. Bireyler arası çatışma çoğunlukla bireylerin algılarındaki farklılıklardan, yönelimlerinden veya statülerinden ileri gelir.

II.3.2.3. Birey-Grup, Grup İçi

Bu tür çatışma daha çok, kişilerin grup tarafından belirli normları kabule zorlanmaları ile oluşur. Grup amaçlarını ve normlarını benimsemeyen kişiler grup ile çatışma haline geleceklerdir. Bu kişiler, aynı zamanda grup üyesi ise bu takdirde grup içi çatışmadan söz edilecektir. (Akat, 1997).

II.3.2.4. Gruplar Arası

Gruplararası çatışmalar, grubun büyüklüğüne bağlı olmaksızın insan grupları arasındaki zıtlaşmaları kapsar. Organizasyonlardaki bölümler arasında sıkça görülen bu çatışma tipi, bütçeden fazla pay alma gibi çatışmalarla belirebilir. (Gray, 1984).

II.3.2.5. Örgütler Arası

Örgütler arası çatışma organizasyonun çevresindeki diğer organizasyonlar ile çatışması halinde olmaktadır. Butür çatışmaların yaşanması gayet normaldir. Bunun yanında örneğin çevre kuruluşları, sendikal kurumlar ile çatışmalarda mümkündür.

II.3.3.Çatışmanın Sonuçları

Çatışmaları tamamen sakıncalı gören görüşlerin yanısıra, yararlı ve istenilir olduğunu öne süren görüşler de vardır. Buradan yola çıkarak, çatışmaların ortaya çıktığı sosyal ya da biçimsel oluşumlar için olumlu ve olumsuz sonuçlarından sözedilebilir.

II.3.3.1.Çatışmanın Olumlu Sonuçları

I.Çatışma, belirli durumlarda ayrık taraflar arasında bir yakınlaşma doğmasıyla sonuçlanabilir.

II.Çatışma sonucu, biçimsel yapıdaki eski liderlik tarzının yetersizliği açığa çıkarak, sisteme yeni bir liderlik biçimi gelebilir.

III.Çatışma sonucunda, eski amaçlar yerlerini daha iyi ve geniş amaçlara bırakabilir.

IV.Çatışma kurumsallaşabilir. Yani bireylerin biçimsel yapıya zarar vermeksizin öfkelerini açığa vurup, rahatlama için sağlayacak ortamlar bizzat biçimsel yapı tarafından sağlanabilir.

V.Gruplararası çatışmalar, görev başarımı için gereken enerji ve motivasyonu arttırabilir.

VI.Çatışma, farklı görüşlerin çoğalmasına ve ortaya konmasına izin vererek, yeniliği ve yaratıcılığı arttırabilir.

VII.Çatışma, tarafların kendilerini savunmalarını gerektirdiğinden, tarafların herbiri, kendi pozisyonlarının değerini daha iyi anlayabilirler.

VIII.Çatışma, birey ve grupların kendi güçlerinin farkına varmalarını sağlayabilir.

IX.Çatışma, insanın yapısında varolan saldırganlık dürtülerinin tatminine yardımcı olabilir.

II.3.3.2.Çatışmanın Olumsuz Sonuçları

I.Çatışma, çatışan taraflardan birinin zihinsel ya da bedensel sağlığını zedeleyen bir durum yaratabilir.

II.Çatışma, düşmanlık hislerine ve saldırganlık davranışına neden olabilir.

III.Çatışma, zamanın, paranın ve enerjinin boşa gitmesine yol açar.

IV.Çatışma, çatışan tarafların kendi amaçlarını, sistemin bütününe ait amaçtan üstün görmelerine yol açabilir.

V.Çatışma, morali ve tatmini olumsuz yönde etkileyerek verimi düşürebilir.

VI. Çatışma, güven duygusunun kaybına ve kaderciliğe neden olabilir. (Baysal, 1996).

II.3.4. Çatışma Yönetimi Teknikleri

II.3.4.1. Kaçınma

Yöneticinin doğrudan müdahil olmadığı ve doğrudan müdahale etmediği çatışmalardır. Yönetici çatışmayı görmezden gelir. Çatışmanın taraflarca daha etkin olarak çözülebileceği durumlarda yararlı olabilir.

II.3.4.2. Problem Çözme Yaklaşımı

Bu yol yukarıdakinin tersine problemin üstüne açık olarak gidilmesi söz konusudur. Yönetici çatışan tarafları yüzyüze getirerek kendisinin de katkısı ile konunun açık ve ayrıntılı olarak tartışılmasını sağlar. İletişim problemlerinden kaynaklanan çatışmalar için etkili bir yoldur.

II.3.4.3. Yumuşatma

Bu teknik çatışmaya taraf olanlar arasındaki ortak husus ve çıkarların vurgulanması ve ön plana çıkarılması, farklılıkların ise öneminin azımsanması ile ilgilidir. Bu davranış ile yönetici çatışan tarafların farklılıklarını ortaya çıkarmasını önleyerek onları birleşmiş ve dayanışma halinde olmaya sevk eder (Koçel, 1993).

II.3.4.4. Güç kullanma

Bu teknik çatışmaların, yöneticinin gücünü kullanarak çözmesini ifade eder. Yöneticinin verdiği karar bir tarafın lehine olabilir. Karar taraflar arasında anlaşma

sağlamayabilir fakat genellikle iki tarafçada kabul edilir. Bu tekniğin sıkça uygulanması personelin motivasyonu üzerinde olumsuz etkiler oluşturulabilir. (Erdoğan, 1996).

Organizasyonlarda sıkça görülen hakeme başvurma uygulamasıda bu grup içinde düşünülebilir. Bu teknikte de taraflar çatışmanın halli için bir otoriteye başvurumaktadırlar.

II.3.4.5. Daha Önemli Amaçları Belirleme

Bu teknik, çatışanların amaçlarından daha önemli ve kapsamlı amaçları belirleyerek onları bu amaç etrafında toplamaktır. Özellikle kriz dönemlerinde yöneticilerin bu tür bir çatışma yönetimi yolu izledikleri görülmektedir. (Erdoğan, 1996).

II.3.4.6. Taviz verme

Çatışma yönetiminde çok sık kullanılan bu tekniğin esası farklılıkların paylaşılmasıdır. Çatışmaya taraf olanlar, kendi amaçlarından biraz fedakarlık yaparak ortada belirli bir yerde buluşacaklardır. Böylece çatışmanın kesin galibi veya mağlubu yoktur. Böyle bir yaklaşımda hangi tarafın ne kadar taviz vereceği, tarafların nisbi güçlerine bağlıdır.

II.3.4.7. Pazarlık

Pazarlık sürecinde, tarafların müşterek bir amaç üzerindeki anlaşmazlıkları sabit olarak alınır ve uzlaşma aranır. Bu teknik açık ya da fiziki çatışmaların kabul edilemeyeceği ve çatışmanın mutlaka bir yolla çözülmesinin gerektiği durumlarda sıkça uygulanır. Pazarlık sürecinde taraflar karşılıklı önerilerde bulunurlar ve karşı tarafı nisbeten uzlaşabilir bir konuma getirmek için kendi taleplerinden kısmen vazgeçebilirler. (Baysal, 1996).

Pazarlık yolu aslında daha önce bahsedilen güç kullanma ve yardım temelli tekniklerin ortasında yer alan bir çatışma çözümüleme tekniğidir. Pazarlığa giren taraflar, bir yandan açık tartışma içine girdikleri ölçüde yardımlaşma yoluna;

birbirlerine kendi görüşlerini benimsetme için formal veya informal etkileme yollarına başvurdukları ölçüde güç gösterisi metoduna yaklaşmış olurlar. (Koçel, 1993). Bu aşamada Türklerin pazarlık ve müzakerelerde dolaylı hem de belirsizliklerle konuşma gibi bir alışkanlığının olduğunu göz önüne almak gerekmektedir. Belirsizliklerle konuşmak daha çok mahcup etmeme tavrının ve tevazuun bir sonucu olarak görülmekle beraber pazarlığın niteliği tavır üzerinde büyük etki yapmaktadır. (Karataş, 1997).

Bu teknik tarafların her ikisinin de kendi görüşleri ve fikirleri dışında karşı tarafın görüş ve düşüncelerine de hak vermeleriyle oluşur. (Eren, 1993).

II.4. MOTİVASYON

Motivasyon kelimesi, İngilizce ve Fransızca motive kelimesinden türetilmiştir. Motive kelimesi Türkçe’de güdü veya harekete geçirici olarak belirtilebilir. (Eren, 2001).

Güdülenme bir süreçtir, sonuç değil. Süreç olduğu için de doğrudan gözlenemez. Biz sadece bireylerin hangi etkinlikleri tercih ettiklerini, bu etkinlikler için ne kadar çaba harcadıklarını, bu etkinlikleri sürdürmekte ne ölçüde ısrarcı olduklarını ya da kişilerin sözlü beyanlarını gözlemleyerek güdülenme sürecine ilişkin çıkarımlarda bulunabiliriz. (Pintrich ve Schunk., 1996).

II.4.1. Motivasyonun Oluşma Süreci

Doğadaki varlıklar, herhangi bir neden olmaksızın durgun bir durumdayken hareketli bir duruma geçemezler. Varlıkların harekete geçebilmeleri için onları iten ya da çeken bazı güçlerin olması gerekir. İnsanların ve hayvanların da durgun bir durumdan hareketli bir duruma geçmeleri için bazı güçlerin müdahalesi gerekir. Bu güçler bireyin kendi içinde ya da bireyin dışında olabilir. Genel olarak bireyi harekete geçiren bu içsel ve dışsal güçler ‘güdü’ olarak tanımlanmaktadır. (Öğülmüş,2001).

Motivasyon, bireylerde belirli şeylere karşı duyulan gereksinimle başlar. Bir başka deyişle motivasyonun kaynağını gereksinimler oluşturur. Bu gereksinim ortaya çıktığında bireyde onu karşılama isteği belirir. Böylelikle birey itici bir güçle uyarılmaya başlanmıştır. Belirli gereksinimler karşılanmak üzere saptandıktan ve birey iç ve dış etkilerle uyarıldıktan sonra bu kez çeşitli biçim ve yönde davranışlara geçer. Bireyin amacı kendisine gereksinimlere karşı duyduğu isteğin doyumunu sağlamaktır. (Cüceloğlu, 1999).

İnsanlardaki öğrenilmiş güdülerin çoğu diğer insanlarla ilgilidir; dolayısıyla sosyal güdülerdir. Ancak bazı sosyal güdüler öğrenilmemiştir. Bu durum özellikle sevecenlik ve başkaları ile birlikte olma güdülerinde söz konusudur. Başkalarıyla birlikte olma güdüsü korku ile güçlenir. Birçok insan sosyal olay ve kendilik değeri için geliştirdikleri güdüler ise öğrenilmişlerdir. İnsanların çoğu, aynı zamanda, yaptıkları işlemleri başarmak için başarı gereksinimini öğrenirler ve bu gereksinim genellikle bir miktar başarısızlık korkusu ile çatışma halindedir. Her zaman olmasa da, genellikle sosyal olan bir tür insan güdülenmesi de bilişsel çelişkidir. Bilişsel çelişkide, bir tutarsızlığın algılanması güdüleyicidir ve kişi bu tutarsızlığı bir şekilde gidermeye çalışır. (Morgan, 1991).

Motivasyon her zaman bilinçli ve gözlemlenebilen ihtiyaçlara yönelik olmayabilir. Kişiyi farkında olmadan motive eden şeyler de vardır. Motivasyonla iş tatmini aynı şey değildir. Bir davranışın birçok motive edicisi olabilir. Motivasyon ve davranış aynı şey değildir. (Taştan, 2003a).

Motivasyonun öğrenme ve davranış üzerindeki etkililiği bilinmesine ve kabul edilmesine rağmen genellikle bir öğretim tasarımında nasıl kullanılacağı ve ne anlama geldiği pek bilinmemektedir. Bu duruma neden olarak; a) Motivasyonun, doğrudan görülemeyen ve dolayısıyla ölçülemeyen bir faktör olması, b) Bilişsel hedeflerin kazanım düzeylerinin, motivasyonel (duyuşsal boyut) hedeflerin kazanım düzeylerine göre daha kolay ölçülebileceğine yönelik genel bir kabulün olması gösterilebilir. (Seah ve Bishop, 2000; Spitzer, 1996) .

Ergenin motivasyon durumuna bakacak olursak onun güdülenip güdülenmediğini belirleyen yüzlerce faktör vardır. Güdülenme davranışı ergenin

durumları ve olayları algıladığı ve nasıl yorumladığıyla bağlantılıdır. Bu yorumlama kendini veya çevresini içerebilir. Kişi yorumunda kendisini de katıyor, öğrenmeyi kendisi için yapıyorsa buna içsel motivasyon diyebiliriz. Güdüler sadece kişinin içinde değil, çevredeki uyarıcılardan da doğabilirler. Yani öğrenme veya bir iş yapma başkaları veya dışsal amaçlar için gerçekleştiriliyorsa bu dışsal motivasyonu gösterir. (Vallerand ve Pelletier,1992).

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

Motivasyon, öğrencinin ilgisini çekip onu öğrenme sürecinin içine çekebilmektir. Ayrıca her ne kadar, bazı durumlarda öğrenciyi ise iten faktör farklı olsa da, motivasyon faktörleri, sebepler, amaçlar ve yapılan akademik aktivitelerin içerikleriyle bağlantılı olmalıdır. (Raffini, 1993).

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

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

Motivasyon, sadece çalışanları değil, yöneticileri de yakından ilgilendiren bir kavramdır. Kurumların etkinliği ve başarısı çalışanlardan ziyade yöneticilerin etkinliğine ve başarısına da bağlıdır. Bütün kurum ve kuruluşların can damarı olan yöneticilerin diğer çalışanlar gibi hiçbir zorlama olmaksızın kendi istekleri ile

çalışması arzu edilmektedir. Ancak yöneticiler huzurlu ve mutlu olursa başarılı olabilirler. (Şahin, 2003).

II.4.2. Motivasyon Kuramları

II.4.2.1. Abraham H. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

İnsan ihtiyaçları belirli önceliklere sahiptir. Abraham Maslow dinamik bir yapıda olan insan ihtiyaçlarının doğasını inceleyerek, bu ihtiyaçları önem sırasına göre bir hiyerarşi içine koymaya ve bunları giderecek örgütsel araçları belirlemeye çalışmıştır. (Taştan, 2003b).

A.H.Maslow'a göre, bütün insan ihtiyaçları aşağıdan yukarıya doğru beşli bir kademe içinde incelenebilir:

1. Fizyolojik İhtiyaçlar : yeme, içme, barınma, hayatı devam ettirme.
2. Güvenlik İhtiyaçları : hastalık, yaşlılık gibi hallerde geleceği garantiye almak.
3. Ait Olma ve Sevgi İhtiyaçları (sosyal ihtiyaçlar): kendi kendini anlama, şefkat gibi.
4. Değer - Saygınlık (benlik) İhtiyaçları: prestij, başarı, saygı görme gibi.
5. Kendini Gerçekleştirme İhtiyaçları: yapma tamamlama arzusu, kişisel tatmin, kişisel başarı, bilimsel buluşlar.

Bu teoriye göre fizyolojik ihtiyaçlar nitelikleri bakımından temeldir. Güvenlik ihtiyaçları, işe ve amire karşı güvensizlik, ihtiyarlık korkusu ve buna benzer korku ve tehditlerle ilgilidir ve kişi kendisini garanti altına almaya çalışır. Güvenlik sağlandıktan sonra, bir sosyal gruba ait olma hissi önem kazanır. Değer ihtiyaçlarında kişi, gerek grup içinde gerekse grup dışından kendisine devamlı değer verilmesini ister. İhtiyaçlar dizisinin sonuncu bölümünde ise, yaratma ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı meydana gelmektedir. A.H.Maslow' a göre çoğu kişi ihtiyaçlar dizisinin en son bölümüne gelemeyebilir.

II.4.2.2. Erg Teorisi

C.P .Alderfer tarafından geliştirilen bu kuram, A.H.Maslow'un yaptığı açıklama ve verilere dayanarak, daha çok çalışma hayatındaki ihtiyaçlara yönelmiştir. Kuram bu üç ihtiyacın baş harflerinden oluşmuştur. Bu ihtiyaçlar, varolma (existence), beraber olma (relatedness) ve gelişmedir (growth).(Aslan E.,2002).

Varolma gereksinimleri yaşar kalma için temel olan Maslow'un fizyolojik ve güvenlik gereksinimleri olarak nitelediği gereksinimleri kapsamaktadır. Aidiyet gereksinimleri bireylerin başkalarıyla bir arada olma, sosyal ilişkiler kurma gereksinimleri ile ilgilidir. Gelişme gereksinimi ise bireylerin kişisel olarak kendilerini geliştirmeleri gereksinimini ifade etmektedir. Bu teoride A.H.Maslow'un ihtiyaçlar silsilesinden farklı olarak ihtiyaçlar arasında kesin sınırlar yoktur ve belli bir seviyedeki ihtiyaçlar karşılanmadığı zaman alt seviyedeki ihtiyaçlara geri dönebilir. Dolayısı ile A.H.Maslow' un doyum kavramına bir de doyumsuzluk kavramı eklenmiş olur. Bir kişinin aynı anda birden fazla ihtiyaca sahip olabileceği düşüncesi, bir önceki kuramdan farklı diğer bir noktadır. Farklı yoğunlukta olsalar da kişiler farklı seviyedeki birçok ihtiyaca aynı anda sahip olabilirler. (Aslan, 2002).

II.4.2.3. Frederic Herzberg' in İki Faktör Kuramı

A.H.Maslow' un motivasyon teorisinde esas olan beş ihtiyaç dizisi ve buna göre bir kişinin bu ihtiyaçlarını ne ölçüde tatmin ettiği veya etmediği önem taşımaktaydı. Alternatif olarak F.Herzberg ve arkadaşları F.Herzberg Modeli diye bilinen "çift faktör" kuramını geliştirmişlerdir. Bu kuramın konusu iş gören tatmini ve tatminsizliğidir. F.Herzberg 1950' lerde Batı Pensilvanya' da 200 mühendis ve muhasebeciyi kapsayan bir araştırma yapmış ve deneklerden o anda çalıştıkları işlerinde kendilerini çok iyi ve çok kötü hissettikleri zamanları düşünmelerini istemiştir. F.Herzberg araştırma sonucunda bireylerin işyerlerindeki motivasyonlarını etkileyen değişkenlerle, işte tatminsizlik yaratan değişkenlerin iki ayrı grupta toplandığını belirlemiştir. Birinci grubu hijyen (koruyucu) faktörleri, ikinci grubu ise motivasyon faktörleri olarak sınıflandırmıştır. (Taştan, 2003b).

II.4.2.3.1. Hijyen Faktörleri:

Bunlar çevreye ilişkin ve işin dışında kalan faktörlerdir. Bu faktörler başarılı olduğunda çalışanda hiçbir tatmin yaratmazlar. Bunlar iş tatminini artırmaz, ancak var olmadıklarında iş tatminsizliği yaratırlar. Hijyen faktörleri ücret, saygınlık, emniyet, iş koşulları, yan ödemeler, siyasetler, yönetim uygulamaları ve işin dışında kalan faktörler olarak sıralanabilir. Bu faktörleri genellikle kurumlar belirlerler.

II.4.2.3.2. Motivasyon Faktörleri:

Anlamlı ve zevk verici bir işte çalışma, başarının görülmesi, başarı duygusundan zevk alma, sorumluluk üstlenme, işte gelişme ve yükselme olanakları bulma motivasyon faktörleri arasında sayılabilir. Bu faktörler başarının ödüllendirilmesine yönelik olduklarından doğrudan tatmin duygusunu yansıtırlar. Hijyen faktörlerinin tersine, bu faktörler işyerinde olduklarında işteki performansı ve motivasyonu artırır, fakat olmadıklarında iş tatminini azaltır. (Taştan, 2003b).

II.4.2.4. D.C. Mc Clelland'ın Öğrenilmiş İhtiyaçlar Teorisi

1940'ların sonlarında psikolog David Mc Clelland ve arkadaşları, T.A.T (Tematik Algı Testi) testini insan ihtiyaçlarını ölçmede bir yöntem olarak kullanmaya başlamışlardır. Bilindiği gibi T.A.T testleri, kişilere gösterilen resimler hakkında hikayeler yazdıkları projektif tekniğine dayalı bir yöntemdir. Örneğin, Mc Clelland ve arkadaşları bir çalışmalarında üç yöneticiyi teste tabi tutmuşlar ve bu yöneticilere verilen bir resimle (ki bu resimde iskemlede oturan birinin işyerindeki masasının üzerindeki aile fotoğrafına baktığı görülüyordu) ilgili hikaye yazmaları ya da söylemeleri istenmiştir. Yöneticilerden ilki, resimle ilgili olarak bir mühendisin ailesi ile birlikte tatil planının hayalini kurduğunu söylemiştir. Diğeri, bir tasarımcının ailesinin ihtiyaçlarını göz önüne alarak bir alet tasarladığını söylemiş, üçüncüsü ise güvenli görünümü nedeni ile kişinin bir problemi çözmek üzere olduğunu söylemiştir. Buradan üç yöneticinin de başarı ihtiyacında oldukları ama aralarındaki derecelerin farklı olduğunu belirtmiştir. Bu ve benzeri çalışmalara dayanarak Mc Clelland, bu üç farklı yaklaşımı incelemiş ve deneye katılanların

ihtiyaçlarının altında yatan önemli duyguları davranışlarına yansıttıklarını ileri sürmüştür. Mc Clelland araştırmaların sonucunda üç tür ihtiyaç ortaya koymuştur; başarı, ait olma ve güce duyulan ihtiyaçlar. (Eren E.,2001).

David Mc Clelland diğer kuramlardan farklı olarak bu ihtiyaçların doğuştan olmadığını, öğrenme sonucu kişiler için önem kazanmaya başladığını belirtmiştir. (Aslan E., 2002). Bu üç ihtiyaçtan en çok başarı güdüsünün birey ve toplumu etki altında bıraktığı düşünülmektedir. Ancak başarı tek başına güdülemede etken olamaz (Eren E., 2001). D.C.McClelland'ın üzerinde en az durduğu ihtiyaç ise ait olma ihtiyacıdır. Bu ihtiyaca sahip olanlar önderlik etmekten ziyade, takip etmeyi tercih ederek, gruba uyarlar.

II.5. TÜRK CEZA KANUNUNDA PSİKOLOJİK TACİZ

Günümüz mevcut ceza kanununda "psikolojik taciz", "mobbing", "işyerinde duygusal saldırı" gibi konuları içermediği halde Şaban Çobanoğlu "İş Yerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri" isimli kitabında ilgili yasa hükümlerini fazla ayrıntıyla girmeden dikkatlerimize sunmuştur.

II.5.1. TCK Madde 456 (Şahıslara karşı müessir fiiller): "Her kim katil kastı olmaksızın bir kimseye cismen eza verir veya sıhhatini ihale yahut akli melekelerinde teşevvüş husulüne sebep olursa altı aydan bir seneye kadar hapsolünür."

II.5.2. TCK Madde 480 (Hakaret ve sövme): "Her kim, toplu veya dağınk ikiden ziyade kimse ile ihtilat ederek diğer bir şahıs hakkında bir madde-i mahsusa tayin ve isnadı suretiyle halkın hakaret ve husumetine maruz kılacak yahut namus ve haysiyetine dokunacak bir fiil isnat ederse, üç aydan üç seneye kadar hapis ve ağır para cezasına mahkûm olur."

II.5.3. TCK Madde 482: "Her kim toplu veya dağınk ikiden ziyade kimse ile ihtilat ederek her ne suretle olursa olsun bir kimsenin namus veya şöhret veya vakar ve haysiyetine taarruz eylerse üç aya kadar hapis ve ağır para cezasıyla mahkûm olur."

II.5.4. TCK Madde 228: "Devlet memurlarından her kim bir şahıs veya memur hakkında memuriyetine ait vazifeyi suiistimal ile kanun ve nizamın tayin ettiği ahvalden başka suretle keyfi bir muamele yapar veya yapılmasını emreder veya ettirirse altı aydan üç seneye kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Bu muamelede hususi maksat veya siyasi saik veya sebep mevcut ise cezası üçte birden yarıya kadar arttırılır.

Memuriyetinin icrasında lüzumsuz yere sert muamelelerle bir şahsın kanun hükmüne veya hükümetin emirlerine itaat etmemesine sebep olan memur dahi aynı ceza ile cezalandırılır."

II.5.5. Medeni Kanun Madde 24 (Kişiliğin Korunması): "Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse hâkimden saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir."

Yürürlükte olan bu maddeler günümüzün karmaşık işyeri sorunlarına tam olarak cevap verecek nitelikte görülmemektedir, işçi ve işveren sendikalarımıza, Sosyal Güvenlik Bakanlığımıza, Adalet Bakanlığımıza, Meclisimize ve akademisyenlerimize ülkemizin şartlarını da göz önünde bulunduran bir anlayışla yeni bir yasa hazırlığına başlamak sorumluluğu düşmektedir.(Çobanoğlu,.Ş.2005)

III. BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın yöntemi açıklanacaktır. Araştırmada kullanılan model, evren ve örneklem, verilerin toplanması, verilerin analizi ile ilgili yapılan bütün çalışmalar değerlendirilecektir. Ayrıca araştırmada kullanılan istatistiki yöntemler açıklanmaktadır.

III.1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu araştırmanın yalnızca öğretmen ve yönetici boyutu bulunmaktadır. Bunun için; araştırmada Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ve özel ilköğretim okullarında görevli öğretmen ve yöneticilerin görüşlerine başvurulmuştur. Resmi ve Özel İlköğretim Okullarında çalışan öğretmenlerin yıldırımaya maruz kalma nedenlerinin belirlenmesi amacıyla bir anket hazırlanmıştır. Bu yönü ile araştırma bilimsel bir nitelik kazanmıştır.

III.2. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evrenini; İstanbul İli Pendik ,Tuzla, Kartal, Sultanbeyli İçlerinde resmi ve özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenler oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklemini ise; belirtilen evrenden rast gele seçilen resmi ve özel ilköğretim okullarında çalışan 291 (% 48,5) erkek öğretmen ile, 309 (% 51,5) bayan öğretmen olmak üzere toplam 600 resmi ve özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmen oluşturmaktadır.

III.3. VERİLERİN TOPLAMASI

Araştırmanın veri kaynağını anketlerle toplanan veriler oluşturmaktadır. Anketler geliştirilmeden önce gerekli literatür taraması yapılarak, elde edilmek istenen bilgiler oluşturulmuş, uzman kişilerin görüşleri doğrultusunda anketler hazırlanmıştır.

Hazırlanan anket önce örneklem grubunda olmayan 52 kişiye uygulanmış ve anlaşılabilirliği tespit edilmiştir. Uzman görüşü de alınarak gerekli düzenlemeler yapılmış ve ankete son hali verilmiştir. Veri toplama aracının geçerliği ve güvenilirlik için ALPHA güvenilirlik katsayısı (reliability analysis) hesaplanmış ve $r = 0,91$ sonucu elde edilmiştir. Bu değer geçerlilik ve güvenilirlik için uygundur.

Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde öğretmenlere ait kişisel bilgileri içeren 6 adet soru bulunmaktadır. İkinci bölümde ise araştırmanın konusu ile ilgili 37 soru bulunmaktadır. Anketin ikinci bölümü dörtlü dereceleme ölçeği şeklinde düzenlenmiş olup, her sorunun karşısına cevap seçeneği olarak; 1= “ Hiç Katılmıyorum ”, 2= “ Katılmıyorum ”, 3= “Katılıyorum ”, 4= “Tamamen Katılıyorum”, anlamını taşıyan derecelendirme ölçeği konulmuştur. Üçüncü bölüm ise öğretmenlerin konuyla ilgili eklemek istedikleri düşünceleri için ayrılmıştır.

Anket İstanbul Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı 94 ilköğretim okulunda çalışan 291 erkek öğretmen ile, 309 bayan öğretmen olmak üzere toplam 600 resmi ve özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmene uygulanmıştır.

Bu araştırma konusunun yalnızca görevli öğretmenleri kapsamasının nedeni sıklıkla çalışmakta olduğum kurumun bir ilköğretim okulu olması ve yakın çevreyle irtibatım esnasında birçok yıldırma durumuna şahit olmamdır. Ayrıca öğretmenlerimizin maruz kaldığı yıldırma durumlarını ortaya çıkarabilmek ve mağdur durumda bulunan öğretmen arkadaşlara yardımcı olabilme çabası da bu konuyu ilköğretim kademesiyle sınırlamamda etkili olmuştur. Dolayısıyla bu araştırma konusu için en doğru ve güvenilir değerlendirme ilköğretim kademesinde görevli öğretmenleri değerlendirmeye almakla gözlemlenecektir.

Anket uygulaması için okul seçimi rasgele yapıldı ve her okulda öğretmenlerin tamamına yakın bir kısmına uygulanmaya gayret edildi. Anket uygulaması yapılırken, okullarda bulunan öğretmen sayısı kadar anket dağıtıldı ve anketteki ifadeler için de gerekli açıklamalar yapıldı. Öğretmenlere anketi cevaplamaları için de yeteri kadar süre verildi.

III.4. VERİLERİN ANALİZİ

Deneklere uygulanan anketlerden elde edilen bilgiler kodlanarak Excel programı yardımı ile bilgisayara yüklendi. Elde edilen verilerin çözümlenmesinde SPSS (Statistical Package For Social Sciences) istatistik programı kullanılmıştır.

Verilerin analizinde bilimsel istatistiklerden frekans (N), yüzde (%), ortalama (X), Standart sapma (ss), ortalamalar arası farkın anlamlılığını test etmek üzere t testi ve çoklu değişkenlerde $n > 30$ olduğu durumlarda anova analizi kullanılmıştır.

Cinsiyet ve okul türü değişkenleri için t – testi çözümlenmesi yapılmıştır. Sınıf mevcudu, öğretmen yaşı ve laboratuvar ile ilgili grup değişkenleri arasında farklılık olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans (ANOVA) analizi kullanılmıştır.

Yapılan analizler sonucunda farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için de tamamlayıcı hesaplardan Post – Hoc Scheffe testi yapılmış ve farklılıklar tespit edilmiştir. Elde edilen tüm hesaplamalar tablolara aktarılmış ve ayrı ayrı açıklanmıştır. Yapılan tüm istatistiksel çalışmalarda anlamlılık düzeyi 0,05 olarak kabul edilmiştir.

Elde edilen verilerin kolay yorumlanabilmesi için ankette toplanan veriler 1 – 4 aralığında kodlanmış ve bilgisayara girilmiştir. Bu veriler bulgular bölümünde tablolar oluşturulmuş, tartışma bölümünde de bu bulgular yorumlanmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçeğe uygun olarak elde edilen görüşlerin aritmetik ortalamaları değerlendirilirken aşağıdaki aralıklar göz önünde bulundurulmuştur.

Tablo 1. Anket Ölçeğine Ait Puan Aralıkları

Verilen Ağırlık	Seçenekler	Sınırlar
1	Hiç Katılmıyorum	1.00 - 1.74
2	Katılmıyorum	1.75 - 2.49
3	Katılıyorum	2.50 - 3.24
4	Kararsızım	3.25 - 4.00

IV. BÖLÜM

BULGULAR

Bu bölümde, araştırmaya dahil edilen resmi ve özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerden 600 öğretmen hakkında erişilen bulgulara yer verilecektir.

Verilerin daha iyi anlaşılması için veriler bilgisayar ortamına aktarılmış ve SPSS istatistik programının yardımıyla, tablolar haline dönüştürülerek açıklamaları tabloların altına yapılmıştır.

IV.1. ÖĞRETMEN DENEKLERE İLİŞKİN BULGULAR

IV.1.1. Öğretmen Deneklerin Kişisel Bilgilerine İlişkin Bulgular

Öğretmen deneklerin kişisel bilgileri, öğretmen anketinin birinci bölümünde yer alan 6 adet sorudan elde edilmiştir. Anketleri yanıtlayan öğretmenlerin profillerini çıkarmak için bu bölümde verilere ulaşılmaya çalışılmıştır.

Tablo 2. Öğretmenlerin “ Cinsiyet ” Değişkenine Göre Dağılımı

Cinsiyet	Frekans (N)	Yüzde (%)
Bay	291	48,50
Bayan	309	51,50
Toplam	600	100,0

Tablo 2 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin 291'inin (% 48,50) bay öğretmenlerden oluştuğu, 309'unun (% 51,50) bayan öğretmenlerden oluştuğu belirlenmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin “ Okulda Görevli Oldukları Kademe ” Değişkenine Göre Dağılımı

Okulda Görevli Oldukları Kademe	Frekans (N)	Yüzde (%)
1. Kademe Öğretmeni	333	55,50
2. Kademe Öğretmeni	267	44,50
Toplam	600	100,0

Tablo 3 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin 333'ünün (% 55,50) Birinci Kademe Öğretmeni Olduğu, 267'sinin (% 44,50) ise İkinci Kademe Öğretmeni Olduğu görülmüştür.

Tablo 4. Öğretmenlerin Çalıştıkları Okullarda “ Öğretmen Yaşı ” Değişkenine Göre Dağılımı

Öğretmenin Yaşı	Frekans (N)	Yüzde (%)
25 – 35 arası	379	63,20
36 – 45 arası	164	27,30
46 ve üzeri	57	9,50
Toplam	600	100,0

Tablo 4 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerden 379'unun (% 63,20) öğretmenlerinin ortalama yaşı (25 – 35) arasında, 164'ünün (% 27,30) öğretmenlerinin yaşı (36 – 45) arasında, 57'sinin (% 9,50) ise öğretmenlerinin yaşı (46 ve üzerinde) olduğu görülmüştür.

Tablo 5. Öğretmenlerin “ Akademik Kariyer ” Değişkenine Göre Dağılımı

Akademik Kariyeriniz	Frekans (N)	Yüzde (%)
Öğretmen	518	86,30
Uzman Öğretmen	79	13,20
Başöğretmen	3	0,50
Toplam	600	100,0

Tablo 5 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerden 518'inin (% 86,30) akademik kariyerinin öğretmen, 79'unun (% 13,20) akademik

kariyerinin uzman öğretmen ve 3 'ünde (%0,50) akademik kariyerinin başöğretmen olduğu belirlenmiştir.

Tablo 6. Öğretmenlerin “ Okuldaki Mevcut Statünüz” Değişkenine Göre Dağılımı

Okuldaki Mevcut Statünüz	Frekans (N)	Yüzde (%)
Kadrolu Öğretmen	491	81,80
Sözleşmeli Öğretmen	68	11,30
Vekil Öğretmen	41	6,80
Toplam	600	100,0

Tablo 6 incelendiğinde okuldaki mevcut statülerine göre araştırmaya katılan öğretmenlerden 491'inin (% 81,80) kadrolu öğretmen, 68'inin (% 11,30) sözleşmeli öğretmen ve 41 'inde (%6,80) vekil öğretmen olduğu belirlenmiştir.

Tablo 7. Öğretmenlerin “ Mesleki Kıdem” Değişkenine Göre Dağılımı

Mesleki Kıdeminiz	Frekans (N)	Yüzde (%)
5 Yıl ve Daha Az	172	28,70
6-10 Yıl	230	38,30
11-15 Yıl	111	18,50
16-20 Yıl	36	6
21-24 Yıl	5	0,80
25 Yıl ve Daha Fazla	46	7,70
Toplam	600	100,0

Tablo 7 incelendiğinde mesleki kıdemlerine göre araştırmaya katılan öğretmenlerin 172'si (% 28,70) 5 yıl ve daha az, 230'unun (% 38,30) 6-10 yıl, 111'inin (% 18,50) 11-15 yıl , 36'sinin (% 6) 16-20 yıl, 5'inin (% 0,80) 21-24 yıl ve 46'inin (% 7,70) 25 yıl ve daha fazla mesleki kıdeme sahip olduğu görülmüştür.

IV.1.2. Öğretmen Deneklerin, Bağımsız Değişkenlere Göre Bağımlı Sorulara Verdiği Cevaplara İlişkin Bulgular

IV.1.2.1. Öğretmen Deneklerde, “ Cinsiyet ” Değişkenine İlişkin Bulgular

Bu bölüm öğretmen deneklerin, “ Cinsiyet ” değişkenine göre yıldırımaya maruz kalma nedenlerine ilişkin görüş farklılıklarını içermektedir.

Tablo 8. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre,“Yaptığım İşler Takdir Edilmiyor ” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

Soru : Yaptığım İşler Takdir Edilmiyor	N	X	Ss	T	Sd	P
Bay	291	2,01	0,89	3,251	598	0,001
Bayan	309	1,78	0,79			

Tablo 8’de görülen “Yaptığım İşler Takdir Edilmiyor” ifadesine ilişkin cinsiyete göre yapılan t- testi sonucuna göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre bay öğretmenler “Yaptığım İşler Takdir Edilmiyor ” değişkenine, bayan öğretmenlere göre daha fazla katılmışlardır.

Tablo 9. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre,“Yaptığım İşler Eleştiriliyor” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

Soru : Yaptığım İşler Eleştiriliyor	N	X	Ss	T	Sd	P
Bay	291	1,88	0,81	3,309	598	0,001
Bayan	309	1,68	0,67			

Tablo 9’de görüldüğü gibi “Yaptığım İşler Eleştiriliyor” ifadesine ilişkin cinsiyete göre yapılan t- testi sonucuna göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre bay öğretmenler “Yaptığım İşler Eleştiriliyor ” değişkenine, bayan öğretmenlere göre daha fazla katılmışlardır.

Tablo 10. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre,“Az Çalıştığım İçin Eleştiriliyorum” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

Soru : Az Çalıştığım İçin Eleştiriliyorum	N	X	Ss	T	Sd	P
Bay	291	1,69	0,74	5,313	598	0,000
Bayan	309	1,41	0,54			

Tablo 10’de görüldüğü gibi “**Az Çalıştığım İçin Eleştiriliyorum**” ifadesine ilişkin cinsiyete göre yapılan t- testi sonucuna göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre bay öğretmenler “**Az Çalıştığım İçin Eleştiriliyorum**” değişkenine, bayan öğretmenlere göre daha fazla katılmışlardır.

Tablo 11. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre,“Okulda Kendimi Dışlanmış Hissediyorum İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

Soru : Okulda Kendimi Dışlanmış Hissediyorum	N	X	Ss	T	Sd	P
Bay	291	1,53	0,65	2,531	598	0,012
Bayan	309	1,40	0,55			

Tablo 11’de görüldüğü gibi “**Okulda Kendimi Dışlanmış Hissediyorum**” ifadesine ilişkin cinsiyete göre yapılan t- testi sonucuna göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre bay öğretmenler “**Okulda Kendimi Dışlanmış Hissediyorum**” değişkenine, bayan öğretmenlere göre daha fazla katılmışlardır.

Tablo 12. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre,“Okuldaki çalışmalarım Görmezden Geliniyor” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

Soru : Okuldaki çalışmalarım Görmezden Geliniyor	N	X	Ss	T	Sd	P
Bay	291	1,82	0,84	3,218	598	0,001
Bayan	309	1,61	0,75			

Tablo 12’de görüldüğü gibi “Okuldaki çalışmalarım Görmezden Geliniyor” ifadesine ilişkin cinsiyete göre yapılan t- testi sonucuna göre $p<0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre bay öğretmenler “Okuldaki çalışmalarım Görmezden Geliniyor” değişkenine, bayan öğretmenlere göre daha fazla katılmışlardır.

Tablo13. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre,“Mesai Saatleri Dışında Okulda Bulunmaya Zorlanıyorum” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

Soru : Mesai Saatleri Dışında Okulda Bulunmaya Zorlanıyorum	N	X	Ss	T	Sd	P
Bay	291	1,56	0,73	3,669	598	0,000
Bayan	309	1,36	0,56			

Tablo 13’de görüldüğü gibi “Mesai Saatleri Dışında Okulda Bulunmaya Zorlanıyorum” ifadesine ilişkin cinsiyete göre yapılan t- testi sonucuna göre $p<0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre bay öğretmenler “Mesai Saatleri Dışında Okulda Bulunmaya Zorlanıyorum” değişkenine, bayan öğretmenlere göre daha fazla katılmışlardır.

Tablo 14. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre,“Görevim Dışında İşler Yapmaya Zorlanıyorum” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

Soru : Görevim Dışında İşler Yapmaya Zorlanıyorum	N	X	Ss	T	Sd	P
Bay	291	1,66	0,79	4,761	598	0,000
Bayan	309	1,39	0,59			

Tablo 14’de görüldüğü gibi “Görevim Dışında İşler Yapmaya Zorlanıyorum” ifadesine ilişkin cinsiyete göre yapılan t- testi sonucuna göre $p<0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre bay öğretmenler “Görevim Dışında İşler Yapmaya Zorlanıyorum” değişkenine, bayan öğretmenlere göre daha fazla katılmışlardır.

Tablo 15. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre,“Yaşımın İşime Uygunluğu Yargılanıyor” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

Soru : Yaşımın İşime Uygunluğu Yargılanıyor	N	X	Ss	T	Sd	P
Bay	291	1,46	0,62	3,952	598	0,000
Bayan	309	1,28	0,46			

Tablo 15’de görüldüğü gibi “Yaşımın İşime Uygunluğu Yargılanıyor” ifadesine ilişkin cinsiyete göre yapılan t- testi sonucuna göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre bay öğretmenler “Yaşımın İşime Uygunluğu Yargılanıyor” değişkenine, bayan öğretmenlere göre daha fazla katılmışlardır.

Tablo 16. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre,“İhtiyacım Olduğunda İzin Kullanamıyorum” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

Soru : İhtiyacım Olduğunda İzin Kullanamıyorum	N	X	Ss	T	Sd	P
Bay	291	1,56	0,66	2,462	598	0,014
Bayan	309	1,43	0,63			

Tablo 16’da görüldüğü gibi “İhtiyacım Olduğunda İzin Kullanamıyorum” ifadesine ilişkin cinsiyete göre yapılan t- testi sonucuna göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre bay öğretmenler “İhtiyacım Olduğunda İzin Kullanamıyorum” değişkenine, bayan öğretmenlere göre daha fazla katılmışlardır.

Tablo 17. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre,“Görüş ve Önerilerim Okul İdaresi Tarafından Dikkate Alınmıyor” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

Soru : Görüş ve Önerilerim Okul İdaresi Tarafından Dikkate Alınmıyor	N	X	Ss	T	Sd	P
Bay	291	1,75	0,82	3,352	598	0,001
Bayan	309	1,54	0,67			

Tablo 17’de görüldüğü gibi “**Görüş ve Önerilerim Okul İdaresi Tarafından Dikkate Alınmıyor**” ifadesine ilişkin cinsiyete göre yapılan t- testi sonucuna göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre bay öğretmenler “**Görüş ve Önerilerim Okul İdaresi Tarafından Dikkate Alınmıyor**” değişkenine, bayan öğretmenlere göre daha fazla katılmışlardır.

Tablo 18. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre,“Hakkımda Dedikodu Yapılıyor” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

Soru : Hakkımda Dedikodu Yapılıyor	N	X	Ss	T	Sd	P
Bay	291	1,56	0,63	2,729	598	0,007
Bayan	309	1,42	0,59			

Tablo 18’de görüldüğü gibi “**Hakkımda Dedikodu Yapılıyor**” ifadesine ilişkin cinsiyete göre yapılan t- testi sonucuna göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre bay öğretmenler “**Hakkımda Dedikodu Yapılıyor**” değişkenine, bayan öğretmenlere göre daha fazla katılmışlardır.

Tablo 19. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre,“Sözlü Olarak Tehdit Edildim” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

Soru : Sözlü Olarak Tehdit Edildim	N	X	Ss	T	Sd	P
Bay	291	1,48	0,63	3,782	598	0,000
Bayan	309	1,30	0,51			

Tablo 19’de görüldüğü gibi “**Sözlü Olarak Tehdit Edildim**” ifadesine ilişkin cinsiyete göre yapılan t- testi sonucuna göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre bay öğretmenler “**Sözlü Olarak Tehdit Edildim**” değişkenine, bayan öğretmenlere göre daha fazla katılmışlardır.

Tablo 20. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre,“Okul İdaresinin Bana Güvenmediğini Hissediyorum” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

Soru : Okul İdaresinin Bana Güvenmediğini Hissediyorum	N	X	Ss	T	Sd	P
Bay	291	1,58	0,69	2,842	598	0,005
Bayan	309	1,44	0,58			

Tablo 20’de görüldüğü gibi “Okul İdaresinin Bana Güvenmediğini Hissediyorum” ifadesine ilişkin cinsiyete göre yapılan t- testi sonucuna göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre bay öğretmenler “Okul İdaresinin Bana Güvenmediğini Hissediyorum” değişkenine, bayan öğretmenlere göre daha fazla katılmışlardır.

Tablo 21. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre,“Davranışlarım Jest ve Mimiklerim Taklit Ediliyor” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

Soru : Davranışlarım Jest ve Mimiklerim Taklit Ediliyor	N	X	Ss	T	Sd	P
Bay	291	1,56	0,66	2,42	598	0,016
Bayan	309	1,43	0,58			

Tablo 21’de görüldüğü gibi “Davranışlarım Jest ve Mimiklerim Taklit Ediliyor” ifadesine ilişkin cinsiyete göre yapılan t- testi sonucuna göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre bay öğretmenler “Davranışlarım Jest ve Mimiklerim Taklit Ediliyor” değişkenine, bayan öğretmenlere göre daha fazla katılmışlardır.

Tablo 22. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre,“Bana İftira Atıldı” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

Soru : Bana İftira Atıldı	N	X	Ss	T	Sd	P
Bay	291	1,46	0,65	2,16	598	0,031
Bayan	309	1,35	0,57			

Tablo 22’de görüldüğü gibi “**Bana İftira Atıldı**” ifadesine ilişkin cinsiyete göre yapılan t- testi sonucuna göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre bay öğretmenler “**Bana İftira Atıldı**” değişkenine, bayan öğretmenlere göre daha fazla katılmışlardır.

Tablo 23. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre,“Resmi Yazılardan Zamanında Haberim Olmuyor ” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

Soru : Resmi Yazılardan Zamanında Haberim Olmuyor	N	X	Ss	T	Sd	P
Bay	291	1,77	0,87	2,26	598	0,024
Bayan	309	1,62	0,74			

Tablo 23’de görüldüğü gibi “**Resmi Yazılardan Zamanında Haberim Olmuyor**” ifadesine ilişkin cinsiyete göre yapılan t- testi sonucuna göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre bay öğretmenler “**Resmi Yazılardan Zamanında Haberim Olmuyor**” değişkenine, bayan öğretmenlere göre daha fazla katılmışlardır.

Tablo 24. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre,“Sendikal Anlamda Baskı Görüyorum” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

Soru : Sendikal Anlamda Baskı Görüyorum	N	X	Ss	T	Sd	P
Bay	291	1,44	0,53	2,244	598	0,025
Bayan	309	1,34	0,49			

Tablo 24’de görüldüğü gibi “**Sendikal Anlamda Baskı Görüyorum**” ifadesine ilişkin cinsiyete göre yapılan t- testi sonucuna göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre bay öğretmenler “**Sendikal Anlamda Baskı Görüyorum**” değişkenine, bayan öğretmenlere göre daha fazla katılmışlardır.

Tablo 25. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre,“Okulda Kendimi Çok Yalnız Hissediyorum” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

Soru : Okulda Kendimi Çok Yalnız Hissediyorum	N	X	Ss	T	Sd	P
Bay	291	1,56	0,62	3,698	598	0
Bayan	309	1,39	0,56			

Tablo 25’da görüldüğü gibi “Okulda Kendimi Çok Yalnız Hissediyorum” ifadesine ilişkin cinsiyete göre yapılan t- testi sonucuna göre $p<0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre bay öğretmenler “Okulda Kendimi Çok Yalnız Hissediyorum” değişkenine, bayan öğretmenlere göre daha fazla katılmışlardır.

Tablo 26. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre,“Dini İnançlarımla Alay Ediliyor” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

Soru : Dini İnançlarımla Alay Ediliyor	N	X	Ss	T	Sd	P
Bay	291	1,55	0,68	4,059	598	0
Bayan	309	1,35	0,52			

Tablo 26’de görüldüğü gibi “Dini İnançlarımla Alay Ediliyor” ifadesine ilişkin cinsiyete göre yapılan t- testi sonucuna göre $p<0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre bay öğretmenler “Dini İnançlarımla Alay Ediliyor” değişkenine, bayan öğretmenlere göre daha fazla katılmışlardır.

Tablo 27. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre,“Sürekli Dışlandığımı Hissediyorum” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

Soru : Sürekli Dışlandığımı Hissediyorum	N	X	Ss	T	Sd	P
Bay	291	1,44	0,57	2,239	598	0,026
Bayan	309	1,34	0,56			

Tablo 27’de görüldüğü gibi “**Sürekli Dışlandığımı Hissediyorum**” ifadesine ilişkin cinsiyete göre yapılan t- testi sonucuna göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre bay öğretmenler “**Sürekli Dışlandığımı Hissediyorum**” değişkenine, bayan öğretmenlere göre daha fazla katılmışlardır.

Tablo 28. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre,“Açık Saçık Sözlerle Aşağılandım” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

Soru : Açık Saçık Sözlerle Aşağılandım	N	X	Ss	T	Sd	P
Bay	291	1,41	0,59	2,155	598	0,032
Bayan	309	1,31	0,53			

Tablo 28’de görüldüğü gibi “**Açık Saçık Sözlerle Aşağılandım**” ifadesine ilişkin cinsiyete göre yapılan t- testi sonucuna göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre bay öğretmenler “**Açık Saçık Sözlerle Aşağılandım**” değişkenine, bayan öğretmenlere göre daha fazla katılmışlardır.

Tablo 29. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre,“Toplantılarda Konuşurken Sözüm Kesiliyor” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

Soru : Toplantılarda Konuşurken Sözüm Kesiliyor	N	X	Ss	T	Sd	P
Bay	291	1,54	0,64	2,455	598	0,014
Bayan	309	1,42	0,58			

Tablo 29’de görüldüğü gibi “**Toplantılarda Konuşurken Sözüm Kesiliyor**” ifadesine ilişkin cinsiyete göre yapılan t- testi sonucuna göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre bay öğretmenler “**Toplantılarda Konuşurken Sözüm Kesiliyor**” değişkenine, bayan öğretmenlere göre daha fazla katılmışlardır.

Tablo 30. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre,“Okuldaki Kişisel Eşyalarım ZARAR Veriliyor” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

Soru : Okuldaki Kişisel Eşyalarım ZARAR Veriliyor	N	X	Ss	T	Sd	P
Bay	291	1,47	0,60	2,775	598	0,006
Bayan	309	1,35	0,53			

Tablo 30’de görüldüğü gibi “Okuldaki Kişisel Eşyalarım ZARAR Veriliyor” ifadesine ilişkin cinsiyete göre yapılan t- testi sonucuna göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre bay öğretmenler “Okuldaki Kişisel Eşyalarım ZARAR Veriliyor” değişkenine, bayan öğretmenlere göre daha fazla katılmışlardır.

Tablo 31. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre,“Politik Görüşlerim Eleştiriliyor” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

Soru : Politik Görüşlerim Eleştiriliyor	N	X	Ss	T	Sd	P
Bay	291	1,54	0,71	3,26	598	0,001
Bayan	309	1,38	0,55			

Tablo 31’te görüldüğü gibi “Politik Görüşlerim Eleştiriliyor” ifadesine ilişkin cinsiyete göre yapılan t- testi sonucuna göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre bay öğretmenler “Politik Görüşlerim Eleştiriliyor” değişkenine, bayan öğretmenlere göre daha fazla katılmışlardır.

Tablo 32. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre,“Yönetmelikleri İyi Bilen Öğretmenler Daha Az Baskı Görüyor” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

Soru : Yönetmelikleri İyi Bilen Öğretmenler Daha Az Baskı Görüyor”	N	X	Ss	T	Sd	P
Bay	291	1,79	0,78	2,483	598	0,013
Bayan	309	1,64	0,76			

Tablo 32’de görüldüğü gibi “**Yönetmelikleri İyi Bilen Öğretmenler Daha Az Baskı Görüyor**” ifadesine ilişkin cinsiyete göre yapılan t- testi sonucuna göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre bay öğretmenler “**Yönetmelikleri İyi Bilen Öğretmenler Daha Az Baskı Görüyor**” değişkenine, bayan öğretmenlere göre daha fazla katılmışlardır.

IV.1.2.2. Öğretmen Deneklerde, “ Okulda Görevli Olduğunuz Kademe” Değişkenine İlişkin Bulgular

Tablo 33. Öğretmenlerin Kademe Değişkenine Göre,“Kendimi İfade Etmeme İzin Verilmiyor” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

Soru : Kendimi İfade Etmeme İzin Verilmiyor	N	X	Ss	T	Sd	P
1. Kademe Öğretmeni	333	1,53	0,67	-2,133	532,079	0,033
2. Kademe Öğretmeni	263	1,65	0,75			

Tablo 33’de görüldüğü gibi “**Kendimi İfade Etmeme İzin Verilmiyor**” ifadesine ilişkin **birinci kademe öğretmenleri ve ikinci kademe öğretmenleri arasında** yapılan t- testi sonucuna göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre ikinci kademe öğretmenleri “**Kendimi İfade Etmeme İzin Verilmiyor**” değişkenine, birinci kademe öğretmenlere göre daha fazla katılmışlardır.

Tablo 34. Öğretmenlerin Kademe Değişkenine Göre,“Yaptığım İşler Eleştiriliyor” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

Soru : Yaptığım İşler Eleştiriliyor	N	X	Ss	T	Sd	P
1. Kademe Öğretmeni	333	1,71	0,70	-2,609	529,973	0,009
2. Kademe Öğretmeni	264	1,87	0,79			

Tablo 34’de görüldüğü gibi “**Yaptığım İşler Eleştiriliyor**” ifadesine ilişkin **birinci kademe öğretmenleri ve ikinci kademe öğretmenleri arasında** yapılan t- testi sonucuna göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre ikinci kademe öğretmenleri “**Yaptığım İşler**

Eleştiriliyor” değişkenine, birinci kademe öğretmenlere göre daha fazla katılmışlardır.

Tablo 35. Öğretmenlerin Kademe Değişkenine Göre,“Okul İçindeki Sosyal Aktivitelerden Haberim Olmuyor” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

Soru : Okul İçindeki Sosyal Aktivitelerden Haberim Olmuyor	N	X	Ss	T	Sd	P
1. Kademe Öğretmeni	333	1,77	0,71	2,36	595	0,019
2. Kademe Öğretmeni	264	1,63	0,65			

Tablo 35’da görüldüğü gibi **“Okul İçindeki Sosyal Aktivitelerden Haberim Olmuyor”** ifadesine ilişkin **birinci kademe öğretmenleri ve ikinci kademe öğretmenleri arasında** yapılan t- testi sonucuna göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre birinci kademe öğretmenleri **“Okul İçindeki Sosyal Aktivitelerden Haberim Olmuyor”** değişkenine, ikinci kademe öğretmenlerine göre daha fazla katılmışlardır.

Tablo 36. Öğretmenlerin Kademe Değişkenine Göre,“Az Çalıştığım İçin Eleştiriliyorum ” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

Soru : Az Çalıştığım İçin Eleştiriliyorum	N	X	Ss	T	Sd	P
1. Kademe Öğretmeni	333	1,50	0,60	-2,092	507,079	0,037
2. Kademe Öğretmeni	264	1,62	0,73			

Tablo 36’da görüldüğü gibi **“Az Çalıştığım İçin Eleştiriliyorum”** ifadesine ilişkin **birinci kademe öğretmenleri ve ikinci kademe öğretmenleri arasında** yapılan t- testi sonucuna göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre ikinci kademe öğretmenleri **“Az Çalıştığım İçin Eleştiriliyorum”** değişkenine, birinci kademe öğretmenlere göre daha fazla katılmışlardır.

Tablo 37. Öğretmenlerin Kademe Değişkenine Göre,“Okulda Fiziksel Olarak Tehdit Ediliyorum ” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

Soru : Okulda Fiziksel Olarak Tehdit Ediliyorum	N	X	Ss	T	Sd	P
1. Kademe Öğretmeni	333	1,39	0,57	2,125	595	0,034
2. Kademe Öğretmeni	264	1,30	0,47			

Tablo 37’de görüldüğü gibi “Okulda Fiziksel Olarak Tehdit Ediliyorum” ifadesine ilişkin **birinci kademe öğretmenleri ve ikinci kademe öğretmenleri arasında** yapılan t- testi sonucuna göre $p<0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre birinci kademe öğretmenleri “Okulda Fiziksel Olarak Tehdit Ediliyorum” değişkenine, ikinci kademe öğretmenlere göre daha fazla katılmışlardır.

Tablo 38. Öğretmenlerin Kademe Değişkenine Göre,“Mesai Saatleri Dışında Okulda Bulunmaya Zorlanıyorum ” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

Soru : Mesai Saatleri Dışında Okulda Bulunmaya Zorlanıyorum	N	X	Ss	T	Sd	P
1. Kademe Öğretmeni	333	1,41	0,58	-1,943	493,43	0,053
2. Kademe Öğretmeni	264	1,52	0,73			

Tablo 38’de görüldüğü gibi “Mesai Saatleri Dışında Okulda Bulunmaya Zorlanıyorum” ifadesine ilişkin **birinci kademe öğretmenleri ve ikinci kademe öğretmenleri arasında** yapılan t- testi sonucuna göre $p<0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre ikinci kademe öğretmenleri “Mesai Saatleri Dışında Okulda Bulunmaya Zorlanıyorum” değişkenine, birinci kademe öğretmenlere göre daha fazla katılmışlardır.

Tablo 39. Öğretmenlerin Kademe Değişkenine Göre,“Etnik Kökenimle Dalga Geçiliyor” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

Soru : Etnik Kökenimle Dalga Geçiliyor	N	X	Ss	T	Sd	P
1. Kademe Öğretmeni	333	1,36	0,54	2,826	595	0,005
2. Kademe Öğretmeni	264	1,24	0,43			

Tablo 39’de görüldüğü gibi “**Etnik Kökenimle Dalga Geçiliyor**” ifadesine ilişkin **birinci kademe öğretmenleri ve ikinci kademe öğretmenleri arasında** yapılan t- testi sonucuna göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre birinci kademe öğretmenleri “**Etnik Kökenimle Dalga Geçiliyor**” değişkenine, ikinci kademe öğretmenlere göre daha fazla katılmışlardır.

Tablo 40. Öğretmenlerin Kademe Değişkenine Göre,“Özel Hayatım Eleştiriliyor” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

Soru : Özel Hayatım Eleştiriliyor	N	X	Ss	T	Sd	P
1. Kademe Öğretmeni	333	1,44	0,61	2,639	595	0,009
2. Kademe Öğretmeni	264	1,31	0,55			

Tablo 40’de görüldüğü gibi “**Özel Hayatım Eleştiriliyor**” ifadesine ilişkin **birinci kademe öğretmenleri ve ikinci kademe öğretmenleri arasında** yapılan t- testi sonucuna göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre birinci kademe öğretmenleri “**Özel Hayatım Eleştiriliyor**” değişkenine, ikinci kademe öğretmenlere göre daha fazla katılmışlardır.

Tablo 41. Öğretmenlerin Kademe Değişkenine Göre,“Okuldaki Kişisel Eşyalarım Zarar Veriliyor” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

Soru : Okuldaki Kişisel Eşyalarım Zarar Veriliyor	N	X	Ss	T	Sd	P
1. Kademe Öğretmeni	333	1,47	0,59	2,969	595	0,003
2. Kademe Öğretmeni	264	1,33	0,53			

Tablo 41’de görüldüğü gibi “Okuldaki Kişisel Eşyalarım Zarar Veriliyor” ifadesine ilişkin **birinci kademe öğretmenleri ve ikinci kademe öğretmenleri arasında** yapılan t- testi sonucuna göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre birinci kademe öğretmenleri “Okuldaki Kişisel Eşyalarım Zarar Veriliyor” değişkenine, ikinci kademe öğretmenlere göre daha fazla katılmışlardır.

Tablo 42. Öğretmenlerin Kademe Değişkenine Göre, “Politik Görüşlerim Eleştiriliyor” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

Soru : Politik Görüşlerim Eleştiriliyor	N	X	Ss	T	Sd	P
1. Kademe Öğretmeni	333	1,50	0,60	1,973	595	0,049
2. Kademe Öğretmeni	264	1,40	0,67			

Tablo 42’de görüldüğü gibi “Politik Görüşlerim Eleştiriliyor” ifadesine ilişkin **birinci kademe öğretmenleri ve ikinci kademe öğretmenleri arasında** yapılan t- testi sonucuna göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre birinci kademe öğretmenleri “Politik Görüşlerim Eleştiriliyor” değişkenine, ikinci kademe öğretmenlere göre daha fazla katılmışlardır.

Tablo 43. Öğretmenlerin Kademe Değişkenine Göre, “Yönetmelikleri İyi Bilen Öğretmenler Daha Az Baskı Görüyor” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

Soru : Yönetmelikleri İyi Bilen Öğretmenler Daha Az Baskı Görüyor	N	X	Ss	T	Sd	P
1. Kademe Öğretmeni	333	1,67	0,72	-1,757	524,647	0,08
2. Kademe Öğretmeni	264	1,78	0,83			

Tablo 43’de görüldüğü gibi “Yönetmelikleri İyi Bilen Öğretmenler Daha Az Baskı Görüyor” ifadesine ilişkin **birinci kademe öğretmenleri ve ikinci kademe öğretmenleri arasında** yapılan t- testi sonucuna göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre birinci

kademe öğretmenleri “Yönetmelikleri İyi Bilen Öğretmenler Daha Az Baskı Görüyor” değişkenine, ikinci kademe öğretmenlere göre daha fazla katılmışlardır.

IV.1.2.3. Öğretmen Deneklerde, “ Yaşınız” Değişkenine İlişkin Bulgular

Tablo 44. Öğretmenin Yaşı Değişkenine Göre “ Okulda Kendimi Dışlanmış Hissediyorum ” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

f, X, Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 8	25 - 35	379	1,43	0,57	Gruplar Arası	3,12	2	1,56	4,307	0,014
	36 - 45	164	1,57	0,68	Grup İçi	216	597	0,36		
	46 ve Üzeri	57	1,35	0,58	Toplam	219,12	599			
	Toplam	600	1,46	0,60						

Tablo 44 incelendiğinde öğretmenlerin “Okulda Kendimi Dışlanmış Hissediyorum” ifadesinin öğretmen yaşı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 44A’da verilmiştir.

Tablo 44A. Öğretmenin Yaşı Değişkenine Göre “Okulda Kendimi Dışlanmış Hissediyorum” İfadesine İlişkin Analiz.

	Yaşınız? (i)	Yaşınız? (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
S 8	25 - 35	36 - 45	-0,14 *	0,06	0,04
		46 ve Üzeri	0,08	0,09	0,65
	36 - 45	25 - 35	0,14 *	0,06	0,04
		46 ve Üzeri	0,22	0,09	0,05
	46 ve Üzeri	25 - 35	-0,08	0,09	0,65
		36 - 45	-0,22	0,09	0,05

Tablo 44A’da ifade edildiği gibi “Okulda Kendimi Dışlanmış Hissediyorum” ifadesinin öğretmen yaşı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; yaşları 36 – 45 olan öğretmen grubu bu ifadeye, yaşları 25 – 35 olan öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve yaşları 36 -45 olan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P<0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 45. Öğretmenin Yaşı Değişkenine Göre “ Mesai Saatleri Dışında Okulda Bulunmaya Zorlanıyorum” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

f , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 12	25 - 35	379	1,47	0,66	Gruplar Arası	4,73	2	2,37	5,602	0,004
	36 - 45	164	1,35	0,52	Grup İçi	252,14	597	0,42		
	46 ve Üzeri	57	1,68	0,87	Toplam	256,87	599			
	Toplam	600	1,46	0,65						

Tablo 45 incelendiğinde öğretmenlerin “**Mesai Saatleri Dışında Okulda Bulunmaya Zorlanıyorum**” ifadesinin öğretmen yaşı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p<0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 45A’da verilmiştir.

Tablo 45A. Öğretmenin Yaşı Değişkenine Göre “Mesai Saatleri Dışında Okulda Bulunmaya Zorlanıyorum” İfadesine İlişkin Analiz.

	Yaşınız? (i)	Yaşınız? (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
S 12	25 - 35	36 - 45	0,11	0,06	0,176
		46 ve Üzeri	-0,22	0,09	0,064
	36 - 45	25 - 35	-0,11	0,06	0,176
		46 ve Üzeri	-0,33*	0,10	0,004
	46 ve Üzeri	25 - 35	0,22	0,09	0,064
		36 - 45	0,33*	0,10	0,004

Tablo 45A’da ifade edildiği gibi “**Mesai Saatleri Dışında Okulda Bulunmaya Zorlanıyorum**” ifadesinin öğretmen yaşı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; yaşları 46 ve üzeri olan öğretmen grubu bu ifadeye, yaşları 36-45 olan öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve yaşları 46 ve üzeri olan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 46. Öğretmenin Yaşı Değişkenine Göre “Davranışlarım, jest ve mimiklerim taklit ediliyor” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

f, X, Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 24	25 - 35	379	1,47	0,60	Gruplar Arası	2,75	2	1,38	3,552	0,029
	36 - 45	164	1,46	0,60	Grup İçi	231,22	597	0,39		
	46 ve Üzeri	57	1,70	0,80	Toplam	233,97	599			
	Toplam	600	1,49	0,63						

Tablo 46 incelendiğinde öğretmenlerin “**Davranışlarım, jest ve mimiklerim taklit ediliyor**” ifadesinin öğretmen yaşı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 46A’da verilmiştir.

Tablo 46A. Öğretmenin Yaşı Değişkenine Göre “Davranışlarım, jest ve mimiklerim taklit ediliyor” İfadesine İlişkin Analiz.

	Yaşınız?(i)	Yaşınız?(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
S 24	25 - 35	36 - 45	0,01	0,06	0,98
		46 ve Üzeri	-0,22*	0,09	0,04
	36 - 45	25 - 35	-0,01	0,06	0,98
		46 ve Üzeri	-0,23*	0,10	0,05
	46 ve Üzeri	25 - 35	0,22*	0,09	0,04
		36 - 45	0,23*	0,10	0,05

Tablo 46A’da ifade edildiği gibi “**Davranışlarım, jest ve mimiklerim taklit ediliyor**” ifadesinin öğretmen yaşı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; yaşları 46 ve üzeri olan öğretmen grubu bu ifadeye, yaşları 25 – 35 ve 36-45 olan öğretmen gruplarına göre daha fazla katılmışlardır ve yaşları 46 ve üzeri olan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 47. Öğretmenin Yaşı Değişkenine Göre “ Dini İnançlarıyla Alay Ediliyor” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

f, X, Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 31	25 - 35	379	1,44	0,59	Gruplar Arası	3,22	2	1,61	4,351	0,013
	36 - 45	164	1,40	0,55	Grup İçi	221,07	597	0,37		
	46 ve Üzeri	57	1,67	0,85	Toplam	224,29	599			
	Toplam	600	1,45	0,61						

Tablo 47 incelendiğinde öğretmenlerin “**Dini İnançlarıyla Alay Ediliyor**” ifadesinin öğretmen yaşı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 47A’da verilmiştir.

Tablo 47A. Öğretmenin Yaşı Değişkenine Göre “Dini İnançlarıyla Alay Ediliyor” İfadesine İlişkin Analiz.

	Yaşınız?(i)	Yaşınız?(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
S 31	25 - 35	36 - 45	0,04	0,06	0,79
		46 ve Üzeri	-0,23*	0,09	0,028
	36 - 45	25 - 35	-0,04	0,06	0,79
		46 ve Üzeri	-0,27*	0,09	0,016
	46 ve Üzeri	25 - 35	0,23*	0,09	0,028
		36 - 45	0,27*	0,09	0,016

Tablo 47A’da ifade edildiği gibi “**Dini İnançlarımla Alay Ediliyor**” ifadesinin öğretmen yaşı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; yaşları 46 ve üzeri olan öğretmen grubu bu ifadeye, yaşları 25 – 35 ve 36-45 olan öğretmen gruplarına göre daha fazla katılmışlardır ve yaşları 46 ve üzeri olan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P<0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 48. Öğretmenin Yaşı Değişkenine Göre “Yönetmelikleri İyi Bilen Öğretmenler Daha Az Baskı Görüyor” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

f , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 37	25 - 35	379	1,78	0,77	Gruplar Arası	20,53	2	10,27	18,12	0
	36 - 45	164	1,45	0,58	Grup İçi	338,16	597	0,57		
	46 ve Üzeri	57	2,07	1,05	Toplam	358,69	599			
	Toplam	600	1,71	0,77						

Tablo 48 incelendiğinde öğretmenlerin “**Yönetmelikleri İyi Bilen Öğretmenler Daha Az Baskı Görüyor**” ifadesinin öğretmen yaşı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p<0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 48A’da verilmiştir.

Tablo 48A. Öğretmenin Yaşı Değişkenine Göre “Yönetmelikleri İyi Bilen Öğretmenler Daha Az Baskı Görüyor” İfadesine İlişkin Analiz.

	Yaşınız?(i)	Yaşınız? (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
S 37	25 - 35	36 - 45	0,33*	0,07	0
		46 ve Üzeri	-0,29*	0,11	0,023
	36 - 45	25 - 35	-0,33*	0,07	0
		46 ve Üzeri	-0,62*	0,12	0
	46 ve Üzeri	25 - 35	0,29*	0,11	0,023
		36 - 45	0,62*	0,12	0

Tablo 48A’da ifade edildiği gibi “Yönetmelikleri İyi Bilen Öğretmenler Daha Az Baskı Görüyor” ifadesinin öğretmen yaşı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; yaşları 46 ve üzeri olan öğretmen grubu bu ifadeye, yaşları 25 – 35 ve 36-45 olan öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır. Aynı zamanda yaşları 25-35 olan öğretmen grubu yaşları 36 -45 olan öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır. Yaşları 46 ve üzeri ile 25-35 olan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P<0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

IV.1.2.4. Öğretmen Deneklerde, “ Akademik Kariyeriniz” Değişkenine İlişkin Bulgular

Tablo 49. Öğretmenin Okuldaki Akedemik Kariyerine Göre “ Yaptığım İşler Takdir Edilmiyor” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

f , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 4	Öğretmen	518	1,82	0,80	Gruplar Arası	20,63	2	10,32	14,974	0
	Uzman Öğretmen	79	2,37	1,03	Grup İçi	411,32	597	0,69		
	Baş Öğretmen	3	1,67	0,58	Toplam	431,96	599			
	Toplam	600	1,89	0,85						

Tablo 49 incelendiğinde öğretmenlerin “Yaptığım İşler Takdir Edilmiyor” ifadesinin Öğretmenin Okuldaki Akedemik Kariyerine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 49A’da verilmiştir.

Tablo 49A. Öğretmenin Okuldaki Akedemik Kariyerine Göre “Yaptığım İşler Takdir Edilmiyor” İfadesine İlişkin Analiz.

	Akademik Kariyeriniz ? (i)	Akademik Kariyeriniz ? (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
S 4	Öğretmen	Uzman Öğretmen	-0,54*	0,10	0
		Baş Öğretmen	0,15	0,48	0,95
	Uzman Öğretmen	Öğretmen	0,54*	0,10	0
		Baş Öğretmen	0,70	0,49	0,358
	Baş Öğretmen	Öğretmen	-0,15	0,48	0,95
		Uzman Öğretmen	-0,70	0,49	0,358

Tablo 49A’da ifade edildiği gibi “**Yaptığım İşler Takdir Edilmiyor**” ifadesinin **Öğretmenin Okuldaki Akedemik Kariyerine Göre** göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; uzman öğretmen grubu bu ifadeye, öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve uzman öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P<0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 50. Öğretmenin Okuldaki Akedemik Kariyerine Göre “ Fiziksel Durumumla Dalga Geçiliyor” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

f , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 15	Öğretmen	518	1,39	0,61	Gruplar Arası	3,02	2	1,51	4,46	0,012
	Uzman Öğretmen	79	1,19	0,39	Grup İçi	202,05	597	0,34		
	Baş Öğretmen	3	1,67	0,58	Toplam	205,07	599			
	Toplam	600	1,37	0,59						

Tablo 50 incelendiğinde öğretmenlerin “**Fiziksel Durumumla Dalga Geçiliyor**” ifadesinin **Öğretmenin Okuldaki Akedemik Kariyerine** göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p<0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 50A’da verilmiştir.

Tablo 50A. Öğretmenin Okuldaki Akademik Kariyerine Göre “Fiziksel Durumumla Dalga Geçiliyor” İfadesine İlişkin Analiz.

	Akademik Kariyeriniz ? (i)	Akademik Kariyeriniz ? (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S 15	Öğretmen	Uzman Öğretmen	0,20*	0,07	0,018
		Baş Öğretmen	-0,28	0,34	0,714
	Uzman Öğretmen	Öğretmen	-0,20*	0,07	0,018
		Baş Öğretmen	-0,48	0,34	0,379
	Baş Öğretmen	Öğretmen	0,28	0,34	0,714
		Uzman Öğretmen	0,48	0,34	0,379

Tablo 50A’da ifade edildiği gibi “**Fiziksel Durumumla Dalga Geçiliyor**” ifadesinin **Öğretmenin Okuldaki Akademik Kariyerine Göre** göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ;öğretmen grubu bu ifadeye, uzman öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 51. Öğretmenin Okuldaki Akademik Kariyerine Göre “Okulda Bağırma ve Hakaretlere Maruz kalıyorum” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

f, X, Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 16	Öğretmen	518	1,45	0,63	Gruplar Arası	3,67	2	1,84	4,762	0,009
	Uzman Öğretmen	79	1,32	0,57	Grup İçi	230,05	597	0,39		
	Baş Öğretmen	3	2,33	1,15	Toplam	233,72	599			
	Toplam	600	1,44	0,62						

Tablo 51 incelendiğinde öğretmenlerin “Okulda Bağırma ve Hakaretlere Maruz kalyorum” ifadesinin **Öğretmenin Okuldaki Akedemik Kariyerine** göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 51A’da verilmiştir.

Tablo 51A. Öğretmenin Okuldaki Akedemik Kariyerine Göre “Okulda Bağırma ve Hakaretlere Maruz kalyorum” İfadesine İlişkin Analiz.

	Akademik Kariyeriniz ? (i)	Akademik Kariyeriniz ? (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S 16	Öğretmen	Uzman Öğretmen	0,14	0,07	0,197
		Baş Öğretmen	-0,88	0,36	0,05
	Uzman Öğretmen	Öğretmen	-0,14	0,07	0,197
		Baş Öğretmen	-1,01*	0,37	0,021
	Baş Öğretmen	Öğretmen	0,88	0,36	0,05
		Uzman Öğretmen	1,01*	0,37	0,021

Tablo 51A’da ifade edildiği gibi “Okulda Bağırma ve Hakaretlere Maruz Kalyorum” ifadesinin **Öğretmenin Okuldaki Akedemik Kariyerine Göre** göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ;Baş öğretmen grubu bu ifadeye, uzman öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve baş öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 52 Öğretmenin Okuldaki Akedemik Kariyerine Göre “ Okulunda Fiziksel Şiddete Maruz Kalıyorum” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

f, X, Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 19	Öğretmen	518	1,39	0,56	Gruplar Arası	5,47	2	2,733	9,086	0
	Uzman Öğretmen	79	1,19	0,43	Grup İçi	179,60	597	0,301		
	Baş Öğretmen	3	2,33	1,15	Toplam	185,07	599			
	Toplam	600	1,37	0,56						

Tablo 52 incelendiğinde öğretmenlerin “Okulunda Fiziksel Şiddete Maruz Kalıyorum” ifadesinin Öğretmenin Okuldaki Akedemik Kariyerine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 52A’da verilmiştir.

Tablo 52A. Öğretmenin Okuldaki Akedemik Kariyerine Göre “Okulunda Fiziksel Şiddete Maruz Kalıyorum” İfadesine İlişkin Analiz.

	Akademik Kariyeriniz ? (i)	Akademik Kariyeriniz ? (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S 19	Öğretmen	Uzman Öğretmen	0,19*	0,07	0,013
		Baş Öğretmen	-0,94*	0,32	0,012
	Uzman Öğretmen	Öğretmen	-0,19*	0,07	0,013
		Baş Öğretmen	-1,14*	0,32	0,002
	Baş Öğretmen	Öğretmen	0,94*	0,32	0,012
		Uzman Öğretmen	1,14*	0,32	0,002

Tablo 52A’da ifade edildiği gibi “Okulumda Fiziksel Şiddete Maruz Kalıyorum” ifadesinin **Öğretmenin Okuldaki Akademik Kariyerine Göre** göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; Baş öğretmen grubu bu ifadeye, uzman öğretmen grubu ve öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır. Aynı zamanda öğretmen grubu uzman öğretmen grubuna göre daha fazla katılmıştır. Baş öğretmen grubu ve öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 53 Öğretmenin Okuldaki Akademik Kariyerine Göre “ Etnik Kökenimle Dalga Geçiliyor İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

f , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 20	Öğretmen	518	1,32	0,50	Gruplar Arası	2,14	2	1,07	4,413	0,013
	Uzman Öğretmen	79	1,16	0,41	Grup İçi	145,04	597	0,24		
	Baş Öğretmen	3	1,67	0,58	Toplam	147,19	599			
	Toplam	600	1,31	0,50						

Tablo 53 incelendiğinde öğretmenlerin “Etnik Kökenimle Dalga Geçiliyor” ifadesinin **Öğretmenin Okuldaki Akademik Kariyerine** göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 53A’da verilmiştir.

Tablo 53A. Öğretmenin Okuldaki Akedemik Kariyerine Göre “Etnik Kökenimle Dalga Geçiliyor” İfadesine İlişkin Analiz.

	Akademik Kariyeriniz ? (i)	Akademik Kariyeriniz ? (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S 20	Öğretmen	Uzman Öğretmen	0,15*	0,06	0,028
		Baş Öğretmen	-0,34	0,29	0,487
	Uzman Öğretmen	Öğretmen	-0,15*	0,06	0,028
		Baş Öğretmen	-0,50	0,29	0,224
	Baş Öğretmen	Öğretmen	0,34	0,29	0,487
		Uzman Öğretmen	0,50	0,29	0,224

Tablo 53A’da ifade edildiği gibi “Etnik Kökenimle Dalga Geçiliyor” ifadesinin **Öğretmenin Okuldaki Akedemik Kariyerine Göre** göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; öğretmen grubu bu ifadeye, uzman öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 54 Öğretmenin Okuldaki Akedemik Kariyerine Göre “ Okul İdaresinin Bana Güvenmediğini Hissediyorum” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

f , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 23	Öğretmen	518	1,48	0,61	Gruplar Arası	2,90	2	1,45	3,586	0,028
	Uzman Öğretmen	79	1,68	0,79	Grup İçi	241,06	597	0,40		
	Baş Öğretmen	3	1,67	0,58	Toplam	243,96	599			
	Toplam	600	1,51	0,64						

Tablo 54 incelendiğinde öğretmenlerin “Okul İdaresinin Bana Güvenmediğini Hissediyorum” ifadesinin Öğretmenin Okuldaki Akademi Kariyerine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 54A’da verilmiştir.

Tablo 54A. Öğretmenin Okuldaki Akademi Kariyerine Göre “Okul İdaresinin Bana Güvenmediğini Hissediyorum” İfadesine İlişkin Analiz.

	Akademi Kariyeriniz ? (i)	Akademi Kariyeriniz ? (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
S 23	Öğretmen	Uzman Öğretmen	-0,20*	0,08	0,031
		Baş Öğretmen	-0,19	0,37	0,88
	Uzman Öğretmen	Öğretmen	0,20*	0,08	0,031
		Baş Öğretmen	0,02	0,37	0,999
	Baş Öğretmen	Öğretmen	0,19	0,37	0,88
		Uzman Öğretmen	-0,02	0,37	0,999

Tablo 54A’da ifade edildiği gibi “Okul İdaresinin Bana Güvenmediğini Hissediyorum” ifadesinin Öğretmenin Okuldaki Akademi Kariyerine Göre göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; uzman öğretmen grubu bu ifadeye, öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve uzman öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 55. Öğretmenin Okuldaki Akedemik Kariyerine Göre “ Sendikal Anlamda Baskı Görüyorum” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

f , X, Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 27	Öğretmen	518	1,41	0,52	Gruplar Arası	2,54	2	1,27	4,92	0,008
	Uzman Öğretmen	79	1,23	0,45	Grup İçi	153,98	597	0,26		
	Baş Öğretmen	3	1,67	0,58	Toplam	156,52	599			
	Toplam	600	1,39	0,51						

Tablo 55 incelendiğinde öğretmenlerin “Sendikal Anlamda Baskı Görüyorum” ifadesinin **Öğretmenin Okuldaki Akedemik Kariyerine** göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 55A’da verilmiştir.

Tablo 55A. Öğretmenin Okuldaki Akedemik Kariyerine Göre “Sendikal Anlamda Baskı Görüyorum” İfadesine İlişkin Analiz.

	Akademik Kariyeriniz ? (i)	Akademik Kariyeriniz ? (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S 27	Öğretmen	Uzman Öğretmen	0,18*	0,06	0,012
		Baş Öğretmen	-0,26	0,29	0,686
	Uzman Öğretmen	Öğretmen	-0,18*	0,06	0,012
		Baş Öğretmen	-0,44	0,30	0,341
	Baş Öğretmen	Öğretmen	0,26	0,29	0,686
		Uzman Öğretmen	0,44	0,30	0,341

Tablo 55A’da ifade edildiği gibi “Sendikal Anlamda Baskı Görüyorum” ifadesinin **Öğretmenin Okuldaki Akedemik Kariyerine Göre** göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; öğretmen grubu bu ifadeye,

uzman öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 56. Öğretmenin Okuldaki Akademik Kariyerine Göre “ Çalışma Arkadaşlarıyla İletişim Kuramıyorum” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

f, X, Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 29	Öğretmen	518	1,50	0,62	Gruplar Arası	2,79	2	1,39	3,762	0,024
	Uzman Öğretmen	79	1,41	0,52	Grup İçi	221,20	597	0,37		
	Baş Öğretmen	3	2,33	1,15	Toplam	223,99	599			
	Toplam	600	1,50	0,61						

Tablo 56 incelendiğinde öğretmenlerin “Çalışma Arkadaşlarıyla İletişim Kuramıyorum” ifadesinin Öğretmenin Okuldaki Akademik Kariyerine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 56A’da verilmiştir.

Tablo 56A. Öğretmenin Okuldaki Akademik Kariyerine Göre “Çalışma Arkadaşlarıyla İletişim Kuramıyorum” İfadesine İlişkin Analiz.

	Akademik Kariyeriniz ? (i)	Akademik Kariyeriniz ? (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S 29	Öğretmen	Uzman Öğretmen	0,10	0,07	0,406
		Baş Öğretmen	-0,83	0,35	0,064
	Uzman Öğretmen	Öğretmen	-0,10	0,07	0,406
		Baş Öğretmen	-0,92*	0,36	0,035
	Baş Öğretmen	Öğretmen	0,83	0,35	0,064
		Uzman Öğretmen	0,92*	0,36	0,035

Tablo 56A’da ifade edildiği gibi “Çalışma Arkadaşlarıyla İletişim Kuramıyorum” ifadesinin Öğretmenin Okuldaki Akademik Kariyerine Göre

göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; baş öğretmen grubu bu ifadeye, uzman öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve baş öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 57. Öğretmenin Okuldaki Akademik Kariyerine Göre “ Okulda Kendimi Yalnız Hissediyorum” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

f, X, Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 30	Öğretmen	518	1,49	0,61	Gruplar Arası	3,98	2	1,99	5,667	0,004
	Uzman Öğretmen	79	1,33	0,47	Grup İçi	209,54	597	0,35		
	Baş Öğretmen	3	2,33	1,15	Toplam	213,52	599			
	Toplam	600	1,47	0,60						

Tablo 57 incelendiğinde öğretmenlerin “Okulda Kendimi Yalnız Hissediyorum” ifadesinin **Öğretmenin Okuldaki Akademik Kariyerine** göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 57A’da verilmiştir.

Tablo 57A. Öğretmenin Okuldaki Akademik Kariyerine Göre “Okulda Kendimi Yalnız Hissediyorum” İfadesine İlişkin Analiz.

	Akademik Kariyeriniz?(i)	Akademik Kariyeriniz ? (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
S 30	Öğretmen	Uzman Öğretmen	0,16	0,07	0,085
		Baş Öğretmen	-0,84*	0,34	0,049
	Uzman Öğretmen	Öğretmen	-0,16	0,07	0,085
		Baş Öğretmen	-0,95*	0,35	0,016
	Baş Öğretmen	Öğretmen	0,84*	0,34	0,049
		Uzman Öğretmen	0,95*	0,35	0,016

Tablo 57A’da ifade edildiği gibi “Okulda Kendimi Yalnız Hissediyorum” ifadesinin **Öğretmenin Okuldaki Akademik Kariyerine Göre** göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; baş öğretmen grubu bu ifadeye, öğretmen grubu ve uzman öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve başöğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P<0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 58. Öğretmenin Okuldaki Akademik Kariyerine Göre “ Toplantılarda Konuşurken Sözüm Kesiliyor” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

f, X, Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 34	Öğretmen	518	1,50	0,62	Gruplar Arası	3,46	2	1,73	4,696	0,009
	Uzman Öğretmen	79	1,30	0,49	Grup İçi	220,21	597	0,37		
	Baş Öğretmen	3	2	0	Toplam	223,67	599			
	Toplam	600	1,48	0,61						

Tablo 58 incelendiğinde öğretmenlerin “**Toplantılarda Konuşurken Sözüm Kesiliyor**” ifadesinin **Öğretmenin Okuldaki Akademik Kariyerine** göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p<0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 58A’da verilmiştir.

Tablo 58A. Öğretmenin Okuldaki Akademik Kariyerine Göre “Toplantılarda Konuşurken Sözüm Kesiliyor” İfadesine İlişkin Analiz.

	Akademik Kariyeriniz ?(i)	Akademik Kariyeriniz ? (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
S 34	Öğretmen	Uzman Öğretmen	0,19*	0,07	0,029
		Baş Öğretmen	-0,50	0,35	0,365
	Uzman Öğretmen	Öğretmen	-0,19*	0,07	0,029
		Baş Öğretmen	-0,70	0,36	0,151
	Baş Öğretmen	Öğretmen	0,50	0,35	0,365
		Uzman Öğretmen	0,70	0,36	0,151

Tablo 58A’da ifade edildiği gibi “Toplantılarda Konuşurken Sözüm Kesiliyor” ifadesinin **Öğretmenin Okuldaki Akademik Kariyerine Göre** göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; öğretmen grubu bu ifadeye, uzman öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan (P<0,05) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

IV.1.2.4. Öğretmen Deneklerde, “ Okuldaki Mevcut Statünüz”

Değişkenine İlişkin Bulgular

Tablo 59 . Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “ Kendimi İfade Etmeme İzin Verilmiyor ” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

f , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 1	Kadrolu Öğretmen	490	1,63	0,73	Gruplar Arası	8,95	2	4,48	9,234	0
	Sözleşmeli Öğretmen	68	1,25	0,44	Grup İçi	288,87	596	0,49		
	Vekil Öğretmen	41	1,51	0,60	Toplam	297,82	598			
	Toplam	599	1,58	0,71						

Tablo 59 incelendiğinde öğretmenlerin “ **Kendimi İfade Etmeme İzin Verilmiyor** ” ifadesinin öğretmenin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 59A’da verilmiştir.

Tablo 59A. Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “Kendimi İfade Etmeme İzin Verilmiyor” İfadesine İlişkin Analiz.

	Okuldaki Mevcut Statünüz?(i)	Okuldaki Mevcut Statünüz?(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
S 1	Kadrolu Öğretmen	Sözleşmeli Öğretmen	0,38*	0,09	0
		Vekil Öğretmen	0,12	0,11	0,568
	Sözleşmeli Öğretmen	Kadrolu Öğretmen	-0,38*	0,09	0
		Vekil Öğretmen	-0,26	0,14	0,164
	Vekil Öğretmen	Sözleşmeli Öğretmen	-0,12	0,11	0,568
		Kadrolu Öğretmen	0,26	0,14	0,164

Tablo 59A’da ifade edildiği gibi “**Kendimi İfade Etmeme İzin Verilmiyor** ” ifadesinin öğretmenin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; kadrolu öğretmen statüsündeki grup bu ifadeye sözleşmeli öğretmen statüsündeki gruplara göre daha fazla katılmışlardır ve kadrolu öğretmen statüsündeki grup lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 60 . Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “ Okulumda Saldırı Nitelikli Mesajlar Alıyorum ” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

f, X, Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 2	Kadrolu Öğretmen	491	1,33	0,57	Gruplar Arası	4,71	2	2,35	8,343	0
	Sözleşmeli Öğretmen	68	1,06	0,24	Grup İçi	168,41	597	0,28		
	Vekil Öğretmen	41	1,20	0,40	Toplam	173,12	599			
	Toplam	600	1,29	0,54						

Tablo 60 incelendiğinde öğretmenlerin “Okulumda Saldırı Nitelikli Mesajlar Alıyorum ” ifadesinin öğretmenlerin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 60A’da verilmiştir.

Tablo 60 A. Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “Okulumda Saldırı Nitelikli Mesajlar Alıyorum ” İfadesine İlişkin Analiz.

	Okuldaki Mevcut Statünüz?(i)	Okuldaki Mevcut Statünüz?(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
S 2	Kadrolu Öğretmen	Sözleşmeli Öğretmen	0,26*	0,07	0,001
		Vekil Öğretmen	0,13	0,09	0,307
	Sözleşmeli Öğretmen	Kadrolu Öğretmen	-0,26*	0,07	0,001
		Vekil Öğretmen	-0,14	0,11	0,431
	Vekil Öğretmen	Sözleşmeli Öğretmen	-0,13	0,09	0,307
		Kadrolu Öğretmen	0,14	0,11	0,431

Tablo 60A’da ifade edildiği gibi “Okulumda Saldırı Nitelikli Mesajlar Alıyorum ” ifadesinin öğretmenlerin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre hangi gruplar

arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; kadrolu öğretmen statüsündeki grup bu ifadeye sözleşmeli öğretmen statüsündeki gruplara göre daha fazla katılmışlardır ve kadrolu öğretmen statüsündeki grup lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 61 . Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “ Küçük Düşürücü Görevler Veriliyor ” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

f , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 3	Kadrolu Öğretmen	491	1,40	0,78	Gruplar Arası	4,24	2	2,12	3,902	0,021
	Sözleşmeli Öğretmen	68	1,16	0,37	Grup İçi	324,01	597	0,54		
	Vekil Öğretmen	41	1,22	0,57	Toplam	328,24	599			
	Toplam	600	1,36	0,74						

Tablo 61 incelendiğinde öğretmenlerin “ Küçük Düşürücü Görevler Veriliyor ” ifadesinin öğretmenin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 61A’da verilmiştir.

Tablo 61A. Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “Küçük Düşürücü Görevler Veriliyor ” İfadesine İlişkin Analiz.

	Okuldaki Mevcut Statünüz?(i)	Okuldaki Mevcut Statünüz?(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
S 3	Kadrolu Öğretmen	Sözleşmeli Öğretmen	0,23*	0,10	0,046
		Vekil Öğretmen	0,18	0,12	0,325
	Sözleşmeli Öğretmen	Kadrolu Öğretmen	-0,23*	0,10	0,046
		Vekil Öğretmen	-0,06	0,15	0,924
	Vekil Öğretmen	Sözleşmeli Öğretmen	-0,18	0,12	0,325
		Kadrolu Öğretmen	0,06	0,15	0,924

Tablo 61A’da ifade edildiği gibi “ **Küçük Düşürücü Görevler Veriliyor** ” ifadesinin öğretmenin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; kadrolu öğretmen statüsündeki grup bu ifadeye sözleşmeli öğretmen statüsündeki gruplara göre daha fazla katılmışlardır ve kadrolu öğretmen statüsündeki grup lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P<0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 62 . Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “ Yaptığım İşler Takdir Edilmiyor ” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

f , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 4	Kadrolu Öğretmen	491	1,99	0,87	Gruplar Arası	25,24	2	12,62	18,527	0
	Sözleşmeli Öğretmen	68	1,38	0,52	Grup İçi	406,72	597	0,68		
	Vekil Öğretmen	41	1,61	0,63	Toplam	431,96	599			
	Toplam	600	1,89	0,85						

Tablo 62 incelendiğinde öğretmenlerin “ **Yaptığım İşler Takdir Edilmiyor** ” ifadesinin öğretmenin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p<0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 62A’da verilmiştir.

Tablo 62 A. Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “Yaptığım İşler Takdir Edilmiyor ” İfadesine İlişkin Analiz.

	Okuldaki Mevcut Statünüz?(i)	Okuldaki Mevcut Statünüz?(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
S 4	Kadrolu Öğretmen	Sözleşmeli Öğretmen	0,60*	0,11	0
		Vekil Öğretmen	0,37*	0,13	0,02
	Sözleşmeli Öğretmen	Kadrolu Öğretmen	-0,60*	0,11	0
		Vekil Öğretmen	-0,23	0,16	0,379
	Vekil Öğretmen	Sözleşmeli Öğretmen	-0,37*	0,13	0,02
		Kadrolu Öğretmen	0,23	0,16	0,379

Tablo 62A’da ifade edildiği gibi “ **Yaptığım İşler Takdir Edilmiyor** ” ifadesinin öğretmenin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; kadrolu öğretmen statüsündeki grup bu ifadeye sözleşmeli öğretmen statüsündeki gruplar ve vekil öğretmen statüsündeki gruplara göre daha fazla katılmışlardır ve kadrolu öğretmen statüsündeki grup lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 63 . Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “Yaptığım İşler Eleştiriliyor ” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

f , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 5	Kadrolu Öğretmen	491	1,84	0,77	Gruplar Arası	12,15	2	6,08	11,302	0
	Sözleşmeli Öğretmen	68	1,43	0,58	Grup İçi	321,02	597	0,54		
	Vekil Öğretmen	41	1,56	0,50	Toplam	333,17	599			
	Toplam	600	1,77	0,75						

Tablo 63 incelendiğinde öğretmenlerin “**Yaptığım İşler Eleştiriliyor**” ifadesinin öğretmenin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 63A’da verilmiştir.

Tablo 63 A. Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “Yaptığım İşler Eleştiriliyor” İfadesine İlişkin Analiz.

	Okuldaki Mevcut Statünüz?(i)	Okuldaki Mevcut Statünüz?(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
S 5	Kadrolu Öğretmen	Sözleşmeli Öğretmen	0,41*	0,09	0
		Vekil Öğretmen	0,28	0,12	0,067
	Sözleşmeli Öğretmen	Kadrolu Öğretmen	-0,41*	0,09	0
		Vekil Öğretmen	-0,13	0,15	0,651
	Vekil Öğretmen	Sözleşmeli Öğretmen	-0,28	0,12	0,067
		Kadrolu Öğretmen	0,13	0,15	0,651

Tablo 63A’da ifade edildiği gibi “**Yaptığım İşler Eleştiriliyor**” ifadesinin öğretmenin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; kadrolu öğretmen statüsündeki grup bu ifadeye sözleşmeli öğretmen statüsündeki gruplara göre daha fazla katılmışlardır ve kadrolu öğretmen statüsündeki grup lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 64 . Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “ Okul İçindeki Sosyal Aktivitelerden Haberim Olmuyor ” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

f, X, Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 6	Kadrolu Öğretmen	491	1,73	0,69	Gruplar Arası	6,07	2	3,04	6,542	0,002
	Sözleşmeli Öğretmen	68	1,43	0,70	Grup İçi	277,12	597	0,46		
	Vekil Öğretmen	41	1,80	0,56	Toplam	283,19	599			
	Toplam	600	1,70	0,69						

Tablo 64 incelendiğinde öğretmenlerin “Okul İçindeki Sosyal Aktivitelerden Haberim Olmuyor” ifadesinin öğretmenin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 64A’da verilmiştir.

Tablo 64 A. Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “Okul İçindeki Sosyal Aktivitelerden Haberim Olmuyor” İfadesine İlişkin Analiz.

	Okuldaki Mevcut Statünüz?(i)	Okuldaki Mevcut Statünüz?(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
S 6	Kadrolu Öğretmen	Sözleşmeli Öğretmen	0,30*	0,09	0,002
		Vekil Öğretmen	-0,07	0,11	0,811
	Sözleşmeli Öğretmen	Kadrolu Öğretmen	-0,30*	0,09	0,002
		Vekil Öğretmen	-0,37*	0,13	0,02
	Vekil Öğretmen	Sözleşmeli Öğretmen	0,07	0,11	0,811
		Kadrolu Öğretmen	0,37*	0,13	0,02

Tablo 64A’da ifade edildiği gibi “Okul İçindeki Sosyal Aktivitelerden Haberim Olmuyor” ifadesinin öğretmenlerin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; kadrolu öğretmen statüsündeki grup bu ifadeye sözleşmeli öğretmen statüsündeki gruplara göre daha fazla katılmışlardır. Aynı zamanda vekil öğretmen statüsündeki grup bu ifadeye kadrolu öğretmen statüsündeki gruplara göre daha fazla katılmışlardır. Kadrolu öğretmen statüsündeki grup ve vekil öğretmen statüsündeki grup lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 65 . Öğretmenlerin Okuldaki Mevcut Statüsüne Göre “ Az Çalıştığım İçin Eleştiriliyorum ” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

f, X, Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 7	Kadrolu Öğretmen	491	1,58	0,68	Gruplar Arası	2,72	2	1,36	3,145	0,044
	Sözleşmeli Öğretmen	68	1,37	0,60	Grup İçi	257,78	597	0,43		
	Vekil Öğretmen	41	1,51	0,51	Toplam	260,50	599			
	Toplam	600	1,55	0,66						

Tablo 65 incelendiğinde öğretmenlerin “Az Çalıştığım İçin Eleştiriliyorum” ifadesinin öğretmenlerin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 65A’da verilmiştir.

Tablo 65 A. Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “Az Çalıştığım İçin Eleştiriliyorum” İfadesine İlişkin Analiz.

	Okuldaki Mevcut Statünüz?(i)	Okuldaki Mevcut Statünüz?(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
S 7	Kadrolu Öğretmen	Sözleşmeli Öğretmen	0,21*	0,09	0,047
		Vekil Öğretmen	0,07	0,11	0,825
	Sözleşmeli Öğretmen	Kadrolu Öğretmen	-0,21*	0,09	0,047
		Vekil Öğretmen	-0,14	0,13	0,539
	Vekil Öğretmen	Sözleşmeli Öğretmen	-0,07	0,11	0,825
		Kadrolu Öğretmen	0,14	0,13	0,539

Tablo 65A’da ifade edildiği gibi “Az Çalıştığım İçin Eleştiriliyorum” ifadesinin öğretmenlerin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; kadrolu öğretmen statüsündeki grup bu ifadeye sözleşmeli öğretmen statüsündeki gruplara göre daha fazla katılmışlardır ve kadrolu öğretmen statüsündeki grup lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 66 . Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “ Okulda Kendimi Dışlanmış Hissediyorum ” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

f, X, Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 8	Kadrolu Öğretmen	491	1,48	0,61	Gruplar Arası	6,22	2	3,11	8,714	0
	Sözleşmeli Öğretmen	68	1,21	0,41	Grup İçi	212,90	597	0,36		
	Vekil Öğretmen	41	1,66	0,66	Toplam	219,12	599			
	Toplam	600	1,46	0,60						

Tablo 66 incelendiğinde öğretmenlerin “Okulda Kendimi Dışlanmış Hissediyorum” ifadesinin öğretmenin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 66A’da verilmiştir.

Tablo 66 A. Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “Okulda Kendimi Dışlanmış Hissediyorum” İfadesine İlişkin Analiz.

	Okuldaki Mevcut Statünüz?(i)	Okuldaki Mevcut Statünüz?(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
S 8	Kadrolu Öğretmen	Sözleşmeli Öğretmen	0,27*	0,08	0,002
		Vekil Öğretmen	-0,18	0,10	0,187
	Sözleşmeli Öğretmen	Kadrolu Öğretmen	-0,27*	0,08	0,002
		Vekil Öğretmen	-0,45*	0,12	0,001
	Vekil Öğretmen	Sözleşmeli Öğretmen	0,18	0,10	0,187
		Kadrolu Öğretmen	0,45*	0,12	0,001

Tablo 66A’da ifade edildiği gibi “Okulda Kendimi Dışlanmış Hissediyorum” ifadesinin öğretmenin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; kadrolu öğretmen statüsündeki grup bu ifadeye sözleşmeli öğretmen statüsündeki gruplara göre daha fazla katılmışlardır ve kadrolu öğretmen statüsündeki grup lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 67 . Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “ Okulda Fiziksel Olarak Tehdit Ediliyorum ” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

f, X, Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 9	Kadrolu Öğretmen	491	1,36	0,54	Gruplar Arası	3,21	2	1,60	5,897	0,003
	Sözleşmeli Öğretmen	68	1,16	0,37	Grup İçi	162,38	597	0,27		
	Vekil Öğretmen	41	1,49	0,55	Toplam	165,59	599			
	Toplam	600	1,35	0,53						

Tablo 67 incelendiğinde öğretmenlerin “Okulda Fiziksel Olarak Tehdit Ediliyorum” ifadesinin öğretmenlerin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 67A’da verilmiştir.

Tablo 67 A. Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “Okulda Fiziksel Olarak Tehdit Ediliyorum” İfadesine İlişkin Analiz.

	Okuldaki Mevcut Statünüz?(i)	Okuldaki Mevcut Statünüz?(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
S 9	Kadrolu Öğretmen	Sözleşmeli Öğretmen	0,19*	0,07	0,015
		Vekil Öğretmen	-0,13	0,08	0,313
	Sözleşmeli Öğretmen	Kadrolu Öğretmen	-0,19*	0,07	0,015
		Vekil Öğretmen	-0,32*	0,10	0,007
	Vekil Öğretmen	Sözleşmeli Öğretmen	0,13	0,08	0,313
		Kadrolu Öğretmen	0,32*	0,10	0,007

Tablo 67A’da ifade edildiği gibi “Okulda Fiziksel Olarak Tehdit Ediliyorum” ifadesinin öğretmenlerin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; kadrolu öğretmen statüsündeki grup bu ifadeye sözleşmeli öğretmen statüsündeki gruplara göre daha fazla katılmışlardır. Aynı zamanda vekil öğretmen statüsündeki grup bu ifadeye kadrolu öğretmen statüsündeki gruplara göre daha fazla katılmışlardır. Kadrolu öğretmen statüsündeki grup ve vekil öğretmen statüsündeki grup lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 68 . Öğretmenlerin Okuldaki Mevcut Statüsüne Göre “ Okuldaki Çabalarım Görmezden Geliniyor ” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

f , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 10	Kadrolu Öğretmen	491	1,78	0,84	Gruplar Arası	13,32	2	6,66	10,614	0
	Sözleşmeli Öğretmen	68	1,32	0,53	Grup İçi	374,52	597	0,63		
	Vekil Öğretmen	41	1,59	0,59	Toplam	387,83	599			
	Toplam	600	1,72	0,80						

Tablo 68 incelendiğinde öğretmenlerin “Okuldaki Çabalarım Görmezden Geliniyor” ifadesinin öğretmenlerin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 68A’da verilmiştir.

Tablo 68A. Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “Okuldaki Çabalarım Görmezden Geliniyor” İfadesine İlişkin Analiz.

	Okuldaki Mevcut Statünüz?(i)	Okuldaki Mevcut Statünüz?(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S10	Kadrolu Öğretmen	Sözleşmeli Öğretmen	0,45*	0,10	0
		Vekil Öğretmen	0,20	0,13	0,312
	Sözleşmeli Öğretmen	Kadrolu Öğretmen	-0,45*	0,10	0
		Vekil Öğretmen	-0,26	0,16	0,248
	Vekil Öğretmen	Sözleşmeli Öğretmen	-0,20	0,13	0,312
		Kadrolu Öğretmen	0,26	0,16	0,248

Tablo 68A’da ifade edildiği gibi “Okuldaki Çabalarım Görmezden Geliniyor” ifadesinin öğretmenin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; kadrolu öğretmen statüsündeki grup bu ifadeye sözleşmeli öğretmen statüsündeki gruplara göre daha fazla katılmışlardır ve kadrolu öğretmen statüsündeki grup lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 69. Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “ Okulumda Cinsel Taciz (Sözlü, Görsel Fiziki, vs) Yaşıyorum ” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

f , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 11	Kadrolu Öğretmen	491	1,32	0,53	Gruplar Arası	2,35	2	1,18	4,422	0,012
	Sözleşmeli Öğretmen	68	1,13	0,34	Grup İçi	158,83	597	0,27		
	Vekil Öğretmen	41	1,37	0,54	Toplam	161,19	599			
	Toplam	600	1,31	0,52						

Tablo 69 incelendiğinde öğretmenlerin “Okulumda Cinsel Taciz (Sözlü, Görsel Fiziki, vs) Yaşıyorum” ifadesinin öğretmenlerin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 69A’da verilmiştir.

Tablo 69 A. Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “Okulumda Cinsel Taciz (Sözlü, Görsel Fiziki, vs) Yaşıyorum” İfadesine İlişkin Analiz.

	Okuldaki Mevcut Statünüz?(i)	Okuldaki Mevcut Statünüz?(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
S 11	Kadrolu Öğretmen	Sözleşmeli Öğretmen	0,19*	0,07	0,017
		Vekil Öğretmen	-0,04	0,08	0,882
	Sözleşmeli Öğretmen	Kadrolu Öğretmen	-0,19*	0,07	0,017
		Vekil Öğretmen	-0,23	0,10	0,074
	Vekil Öğretmen	Sözleşmeli Öğretmen	0,04	0,08	0,882
		Kadrolu Öğretmen	0,23	0,10	0,074

Tablo 69A’da ifade edildiği gibi “Okulumda Cinsel Taciz (Sözlü, Görsel Fiziki, vs) Yaşıyorum” ifadesinin öğretmenlerin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; kadrolu öğretmen statüsündeki grup bu ifadeye sözleşmeli öğretmen statüsündeki gruplara göre daha fazla katılmışlardır ve kadrolu öğretmen statüsündeki grup lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 70 . Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “ Mesai Saatleri Dışında Okulda Bulunmaya Zorlanıyorum ” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

f, X, Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 12	Kadrolu Öğretmen	491	1,49	0,66	Gruplar Arası	3,98	2	1,99	4,695	0,009
	Sözleşmeli Öğretmen	68	1,24	0,58	Grup İçi	252,90	597	0,42		
	Vekil Öğretmen	41	1,41	0,63	Toplam	256,87	599			
	Toplam	600	1,46	0,65						

Tablo 70 incelendiğinde öğretmenlerin “**Mesai Saatleri Dışında Okulda Bulunmaya Zorlanıyorum**” ifadesinin öğretmenin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 70A’da verilmiştir.

Tablo 70 A. Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “Mesai Saatleri Dışında Okulda Bulunmaya Zorlanıyorum” İfadesine İlişkin Analiz.

	Okuldaki Mevcut Statünüz?(i)	Okuldaki Mevcut Statünüz?(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
S 12	Kadrolu Öğretmen	Sözleşmeli Öğretmen	0,25*	0,08	0,01
		Vekil Öğretmen	0,08	0,11	0,772
	Sözleşmeli Öğretmen	Kadrolu Öğretmen	-0,25*	0,08	0,01
		Vekil Öğretmen	-0,18	0,13	0,379
	Vekil Öğretmen	Sözleşmeli Öğretmen	-0,08	0,11	0,772
		Kadrolu Öğretmen	0,18	0,13	0,379

Tablo 70A’da ifade edildiği gibi “**Mesai Saatleri Dışında Okulda Bulunmaya Zorlanıyorum**” ifadesinin öğretmenin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre

hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; kadrolu öğretmen statüsündeki grup bu ifadeye sözleşmeli öğretmen statüsündeki gruplara göre daha fazla katılmışlardır ve kadrolu öğretmen statüsündeki grup lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 71 . Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “ Görevim Dışında İşler Yapmaya Zorlanıyorum ” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

f, X, Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 13	Kadrolu Öğretmen	491	1,59	0,74	Gruplar Arası	11,16	2	5,58	11,71	0
	Sözleşmeli Öğretmen	68	1,18	0,38	Grup İçi	284,47	597	0,48		
	Vekil Öğretmen	41	1,37	0,49	Toplam	295,63	599			
	Toplam	600	1,53	0,70						

Tablo 71 incelendiğinde öğretmenlerin “Görevim Dışında İşler Yapmaya Zorlanıyorum” ifadesinin öğretmenin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 71A’da verilmiştir.

Tablo 71 A. Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “Görevim Dışında İşler Yapmaya Zorlanıyorum” İfadesine İlişkin Analiz.

	Okuldaki Mevcut Statünüz?(i)	Okuldaki Mevcut Statünüz?(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
S 13	Kadrolu Öğretmen	Sözleşmeli Öğretmen	0,41*	0,09	0
		Vekil Öğretmen	0,22	0,11	0,145
	Sözleşmeli Öğretmen	Kadrolu Öğretmen	-0,41*	0,09	0
		Vekil Öğretmen	-0,19	0,14	0,382
	Vekil Öğretmen	Sözleşmeli Öğretmen	-0,22	0,11	0,145
		Kadrolu Öğretmen	0,19	0,14	0,382

Tablo 71A’da ifade edildiği gibi “**Görevim Dışında İşler Yapmaya Zorlanıyorum**” ifadesinin öğretmenlerin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; kadrolu öğretmen statüsündeki grup bu ifadeye sözleşmeli öğretmen statüsündeki gruplara göre daha fazla katılmışlardır ve kadrolu öğretmen statüsündeki grup lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 72 . Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statüsüne Göre “ Yaşımın İşime Uygunluğu Yargılanıyor. ” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

f , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 14	Kadrolu Öğretmen	491	1,40	0,57	Gruplar Arası	4,25	2	2,13	7,169	0,001
	Sözleşmeli Öğretmen	68	1,13	0,34	Grup İçi	177,08	597	0,30		
	Vekil Öğretmen	41	1,37	0,49	Toplam	181,33	599			
	Toplam	600	1,37	0,55						

Tablo 72 incelendiğinde öğretmenlerin “**Yaşımın İşime Uygunluğu Yargılanıyor.**” ifadesinin öğretmenlerin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 72A’da verilmiştir.

Tablo 72 A. Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “Yaşımın İşime Uygunluğu Yargılanıyor.” İfadesine İlişkin Analiz.

	Okuldaki Mevcut Statünüz?(i)	Okuldaki Mevcut Statünüz?(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
S 14	Kadrolu Öğretmen	Sözleşmeli Öğretmen	0,26*	0,07	0,001
		Vekil Öğretmen	0,03	0,09	0,932
	Sözleşmeli Öğretmen	Kadrolu Öğretmen	-0,26*	0,07	0,001
		Vekil Öğretmen	-0,23	0,11	0,096
	Vekil Öğretmen	Sözleşmeli Öğretmen	-0,03	0,09	0,932
		Kadrolu Öğretmen	0,23	0,11	0,096

Tablo 72A’da ifade edildiği gibi “Yaşımın İşime Uygunluğu Yargılanıyor.” ifadesinin öğretmenin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; kadrolu öğretmen statüsündeki grup bu ifadeye sözleşmeli öğretmen statüsündeki gruplara göre daha fazla katılmışlardır ve kadrolu öğretmen statüsündeki grup lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 73 . Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “ Fiziksel Durumumla Dalga Geçiliyor ” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

f , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 15	Kadrolu Öğretmen	491	1,40	0,61	Gruplar Arası	4,19	2	2,09	6,223	0,002
	Sözleşmeli Öğretmen	68	1,13	0,34	Grup İçi	200,88	597	0,34		
	Vekil Öğretmen	41	1,37	0,49	Toplam	205,07	599			
	Toplam	600	1,37	0,59						

Tablo 73 incelendiğinde öğretmenlerin “**Fiziksel Durumumla Dalga Geçiliyor**” ifadesinin öğretmenlerin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 73A’da verilmiştir.

Tablo 73 A. Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statüsüne Göre “Fiziksel Durumumla Dalga Geçiliyor” İfadesine İlişkin Analiz.

	Okuldaki Mevcut Statüsünüz?(i)	Okuldaki Mevcut Statüsünüz?(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
S 15	Kadrolu Öğretmen	Sözleşmeli Öğretmen	0,26*	0,08	0,002
		Vekil Öğretmen	0,03	0,09	0,946
	Sözleşmeli Öğretmen	Kadrolu Öğretmen	-0,26*	0,08	0,002
		Vekil Öğretmen	-0,23	0,11	0,127
	Vekil Öğretmen	Sözleşmeli Öğretmen	-0,03	0,09	0,946
		Kadrolu Öğretmen	0,23	0,11	0,127

Tablo 73A’da ifade edildiği gibi “**Fiziksel Durumumla Dalga Geçiliyor**” ifadesinin öğretmenlerin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; kadrolu öğretmen statüsündeki grup bu ifadeye sözleşmeli öğretmen statüsündeki gruplara göre daha fazla katılmışlardır ve kadrolu öğretmen statüsündeki grup lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 74 . Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “ İhtiyacım Olduğunda İzin Kullanamıyorum ” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

f, X, Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 17	Kadrolu Öğretmen	491	1,54	0,66	Gruplar Arası	4,42	2	2,21	5,329	0,005
	Sözleşmeli Öğretmen	68	1,28	0,54	Grup İçi	247,57	597	0,42		
	Vekil Öğretmen	41	1,39	0,54	Toplam	251,99	599			
	Toplam	600	1,50	0,65						

Tablo 74 incelendiğinde öğretmenlerin “İhtiyacım Olduğunda İzin Kullanamıyorum” ifadesinin öğretmenin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 74A’da verilmiştir.

Tablo 74 A. Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “İhtiyacım Olduğunda İzin Kullanamıyorum ” İfadesine İlişkin Analiz.

	Okuldaki Mevcut Statünüz?(i)	Okuldaki Mevcut Statünüz?(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
S 17	Kadrolu Öğretmen	Sözleşmeli Öğretmen	0,25*	0,08	0,009
		Vekil Öğretmen	0,15	0,10	0,382
	Sözleşmeli Öğretmen	Kadrolu Öğretmen	-0,25*	0,08	0,009
		Vekil Öğretmen	-0,11	0,13	0,685
	Vekil Öğretmen	Sözleşmeli Öğretmen	-0,15	0,10	0,382
		Kadrolu Öğretmen	0,11	0,13	0,685

Tablo 74A’da ifade edildiği gibi “İhtiyacım Olduğunda İzin Kullanamıyorum” ifadesinin öğretmenlerin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; kadrolu öğretmen statüsündeki grup bu ifadeye sözleşmeli öğretmen statüsündeki gruplara göre daha fazla katılmışlardır ve kadrolu öğretmen statüsündeki grup lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 75 . Öğretmenlerin Okuldaki Mevcut Statüsüne Göre “İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

f , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 18	Kadrolu Öğretmen	491	1,71	0,78	Gruplar Arası	12,20	2	6,10	11,035	0
	Sözleşmeli Öğretmen	68	1,31	0,53	Grup İçi	330,04	597	0,55		
	Vekil Öğretmen	41	1,39	0,49	Toplam	342,24	599			
	Toplam	600	1,64	0,76						

Tablo 75 incelendiğinde öğretmenlerin “Görüş Ve Önerilerim Okul İdaresi Tarafından Dikkate Alınmıyor” ifadesinin öğretmenlerin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 75A’da verilmiştir.

Tablo 75 A. Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “Görüş Ve Önerilerim Okul İdaresi Tarafından Dikkate Alınmıyor” İfadesine İlişkin Analiz.

	Okuldaki Mevcut Statünüz?(i)	Okuldaki Mevcut Statünüz?(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
S 18	Kadrolu Öğretmen	Sözleşmeli Öğretmen	0,39*	0,10	0
		Vekil Öğretmen	0,31*	0,12	0,033
	Sözleşmeli Öğretmen	Kadrolu Öğretmen	-0,39*	0,10	0
		Vekil Öğretmen	-0,08	0,15	0,858
	Vekil Öğretmen	Sözleşmeli Öğretmen	-0,31*	0,12	0,033
		Kadrolu Öğretmen	0,08	0,15	0,858

Tablo 75A’da ifade edildiği gibi “Görüş Ve Önerilerim Okul İdaresi Tarafından Dikkate Alınmıyor” ifadesinin öğretmenin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; kadrolu öğretmen statüsündeki grup bu ifadeye sözleşmeli öğretmen statüsündeki grup ile vekil öğretmen statüsündeki gruplara göre daha fazla katılmışlardır. Kadrolu öğretmen statüsündeki grup lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 76 . Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “ Hakkımda Dedikodu Yapılıyor ” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

f , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 21	Kadrolu Öğretmen	491	1,52	0,64	Gruplar Arası	2,95	2	1,47	3,947	0,02
	Sözleşmeli Öğretmen	68	1,31	0,47	Grup İçi	222,99	597	0,37		
	Vekil Öğretmen	41	1,41	0,50	Toplam	225,94	599			
	Toplam	600	1,49	0,61						

Tablo 76 incelendiğinde öğretmenlerin “**Hakkımda Dedikodu Yapılıyor**” ifadesinin öğretmenin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 76A’da verilmiştir.

Tablo 76 A. Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “Hakkımda Dedikodu Yapılıyor” İfadesine İlişkin Analiz.

	Okuldaki Mevcut Statünüz?(i)	Okuldaki Mevcut Statünüz?(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
S 21	Kadrolu Öğretmen	Sözleşmeli Öğretmen	0,21*	0,08	0,028
		Vekil Öğretmen	0,11	0,10	0,562
	Sözleşmeli Öğretmen	Kadrolu Öğretmen	-0,21*	0,08	0,028
		Vekil Öğretmen	-0,11	0,12	0,682
	Vekil Öğretmen	Sözleşmeli Öğretmen	-0,11	0,10	0,562
		Kadrolu Öğretmen	0,11	0,12	0,682

Tablo 76A’da ifade edildiği gibi “**Hakkımda Dedikodu Yapılıyor**” ifadesinin öğretmenin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; kadrolu öğretmen statüsündeki grup bu ifadeye sözleşmeli öğretmen statüsündeki gruplara göre daha fazla katılmışlardır ve kadrolu öğretmen statüsündeki grup lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 77 . Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “ Sözlü Olarak Tehdit Ediliyorum ” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

f, X, Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 22	Kadrolu Öğretmen	491	1,42	0,60	Gruplar Arası	3,91	2	1,95	5,939	0,003
	Sözleşmeli Öğretmen	68	1,16	0,37	Grup İçi	196,39	597	0,33		
	Vekil Öğretmen	41	1,39	0,49	Toplam	200,29	599			
	Toplam	600	1,39	0,58						

Tablo 77 incelendiğinde öğretmenlerin “Sözlü Olarak Tehdit Ediliyorum” ifadesinin öğretmenin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 77A’da verilmiştir.

Tablo 77 A. Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “Sözlü Olarak Tehdit Ediliyorum” İfadesine İlişkin Analiz.

	Okuldaki Mevcut Statünüz?(i)	Okuldaki Mevcut Statünüz?(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
S 22	Kadrolu Öğretmen	Sözleşmeli Öğretmen	0,25*	0,07	0,003
		Vekil Öğretmen	0,03	0,09	0,958
	Sözleşmeli Öğretmen	Kadrolu Öğretmen	-0,25*	0,07	0,003
		Vekil Öğretmen	-0,23	0,11	0,132
	Vekil Öğretmen	Sözleşmeli Öğretmen	-0,03	0,09	0,958
		Kadrolu Öğretmen	0,23	0,11	0,132

Tablo 77A’da ifade edildiği gibi “**Sözlü Olarak Tehdit Ediliyorum**” ifadesinin öğretmenlerin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; kadrolu öğretmen statüsündeki grup bu ifadeye sözleşmeli öğretmen statüsündeki gruplara göre daha fazla katılmışlardır ve kadrolu öğretmen statüsündeki grup lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 78 . Öğretmenlerin Okuldaki Mevcut Statüsüne Göre “ Okul İdaresinin Bana Güvenmediğini Hissediyorum ” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

f , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 23	Kadrolu Öğretmen	491	1,55	0,66	Gruplar Arası	5,54	2	2,77	6,938	0,001
	Sözleşmeli Öğretmen	68	1,26	0,44	Grup İçi	238,42	597	0,40		
	Vekil Öğretmen	41	1,39	0,59	Toplam	243,96	599			
	Toplam	600	1,51	0,64						

Tablo 78 incelendiğinde öğretmenlerin “**Okul İdaresinin Bana Güvenmediğini Hissediyorum**” ifadesinin öğretmenlerin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 78A’da verilmiştir.

Tablo 78 A. Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “Okul İdaresinin Bana Güvenmediğini Hissediyorum” İfadesine İlişkin Analiz.

	Okuldaki Mevcut Statünüz?(i)	Okuldaki Mevcut Statünüz?(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
S 23	Kadrolu Öğretmen	Sözleşmeli Öğretmen	0,28*	0,08	0,002
		Vekil Öğretmen	0,16	0,10	0,291
	Sözleşmeli Öğretmen	Kadrolu Öğretmen	-0,28*	0,08	0,002
		Vekil Öğretmen	-0,13	0,13	0,604
	Vekil Öğretmen	Sözleşmeli Öğretmen	-0,16	0,10	0,291
		Kadrolu Öğretmen	0,13	0,13	0,604

Tablo 78A’da ifade edildiği gibi “Okul İdaresinin Bana Güvenmediğini Hissediyorum” ifadesinin öğretmenin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; kadrolu öğretmen statüsündeki grup bu ifadeye sözleşmeli öğretmen statüsündeki gruplara göre daha fazla katılmışlardır ve kadrolu öğretmen statüsündeki grup lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 79 . Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “ Davranışlarım, Jest Ve Mimiklerim Taklit Ediliyor ” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

f , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 24	Kadrolu Öğretmen	491	1,54	0,64	Gruplar Arası	5,34	2	2,67	6,973	0,001
	Sözleşmeli Öğretmen	68	1,25	0,44	Grup İçi	228,63	597	0,38		
	Vekil Öğretmen	41	1,39	0,59	Toplam	233,97	599			
	Toplam	600	1,49	0,63						

Tablo 79 incelendiğinde öğretmenlerin “**Davranışlarım, Jest Ve Mimiklerim Taklit Ediliyor**” ifadesinin öğretmenlerin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 79A’da verilmiştir.

Tablo 79 A. Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “Davranışlarım, Jest Ve Mimiklerim Taklit Ediliyor” İfadesine İlişkin Analiz.

	Okuldaki Mevcut Statünüz?(i)	Okuldaki Mevcut Statünüz?(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
S 24	Kadrolu Öğretmen	Sözleşmeli Öğretmen	0,28*	0,08	0,002
		Vekil Öğretmen	0,15	0,10	0,353
	Sözleşmeli Öğretmen	Kadrolu Öğretmen	-0,28*	0,08	0,002
		Vekil Öğretmen	-0,14	0,12	0,519
	Vekil Öğretmen	Sözleşmeli Öğretmen	-0,15	0,10	0,353
		Kadrolu Öğretmen	0,14	0,12	0,519

Tablo 79A’da ifade edildiği gibi “ ” **Davranışlarım, Jest Ve Mimiklerim Taklit Ediliyor** ifadesinin öğretmenlerin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; kadrolu öğretmen statüsündeki grup bu ifadeye sözleşmeli öğretmen statüsündeki gruplara göre daha fazla katılmışlardır ve kadrolu öğretmen statüsündeki grup lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 80 . Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “ Bana İftira Atıldı ” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

f , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 25	Kadrolu Öğretmen	491	1,43	0,64	Gruplar Arası	3,05	2	1,53	4,112	0,017
	Sözleşmeli Öğretmen	68	1,21	0,41	Grup İçi	221,53	597	0,37		
	Vekil Öğretmen	41	1,41	0,55	Toplam	224,59	599			
	Toplam	600	1,41	0,61						

Tablo 80 incelendiğinde öğretmenlerin “**Bana İftira Atıldı**” ifadesinin öğretmenin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 80A’da verilmiştir.

Tablo 80 A. Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “Bana İftira Atıldı” İfadesine İlişkin Analiz.

	Okuldaki Mevcut Statünüz?(i)	Okuldaki Mevcut Statünüz?(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
S 25	Kadrolu Öğretmen	Sözleşmeli Öğretmen	0,22*	0,08	0,017
		Vekil Öğretmen	0,02	0,10	0,985
	Sözleşmeli Öğretmen	Kadrolu Öğretmen	-0,22*	0,08	0,017
		Vekil Öğretmen	-0,21	0,12	0,224
	Vekil Öğretmen	Sözleşmeli Öğretmen	-0,02	0,10	0,985
		Kadrolu Öğretmen	0,21	0,12	0,224

Tablo 80A’da ifade edildiği gibi “**Bana İftira Atıldı**” ifadesinin öğretmenin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; kadrolu öğretmen statüsündeki grup bu ifadeye sözleşmeli öğretmen statüsündeki gruplara göre daha fazla katılmışlardır ve kadrolu öğretmen statüsündeki grup lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P<0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 81 . Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “ Resmi Yazılardan Zamanında Haberim Olmuyor ” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

f , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 26	Kadrolu Öğretmen	491	1,75	0,84	Gruplar Arası	9,71	2	4,85	7,602	0,001
	Sözleşmeli Öğretmen	68	1,37	0,57	Grup İçi	381,09	597	0,64		
	Vekil Öğretmen	41	1,56	0,63	Toplam	390,79	599			
	Toplam	600	1,70	0,81						

Tablo 81 incelendiğinde öğretmenlerin “**Resmi Yazılardan Zamanında Haberim Olmuyor**” ifadesinin öğretmenin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p<0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 81A’da verilmiştir.

Tablo 81 A. Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “Resmi Yazılardan Zamanında Haberim Olmuyor” İfadesine İlişkin Analiz.

	Okuldaki Mevcut Statünüz?(i)	Okuldaki Mevcut Statünüz?(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
S 26	Kadrolu Öğretmen	Sözleşmeli Öğretmen	0,38*	0,10	0,001
		Vekil Öğretmen	0,19	0,13	0,334
	Sözleşmeli Öğretmen	Kadrolu Öğretmen	-0,38*	0,10	0,001
		Vekil Öğretmen	-0,19	0,16	0,473
	Vekil Öğretmen	Sözleşmeli Öğretmen	-0,19	0,13	0,334
		Kadrolu Öğretmen	0,19	0,16	0,473

Tablo 81A’da ifade edildiği gibi “**Resmi Yazılardan Zamanında Haberim Olmuyor**” ifadesinin öğretmenin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; kadrolu öğretmen statüsündeki grup bu ifadeye sözleşmeli öğretmen statüsündeki gruplara göre daha fazla katılmışlardır ve kadrolu öğretmen statüsündeki grup lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 82 . Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “ Sendikal Anlamda Baskı Görüyorum ” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

f , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 27	Kadrolu Öğretmen	491	1,42	0,52	Gruplar Arası	2,65	2	1,32	5,133	0,006
	Sözleşmeli Öğretmen	68	1,21	0,41	Grup İçi	153,87	597	0,26		
	Vekil Öğretmen	41	1,37	0,49	Toplam	156,52	599			
	Toplam	600	1,39	0,51						

Tablo 82 incelendiğinde öğretmenlerin “**Sendikal Anlamda Baskı Görüyorum**” ifadesinin öğretmenlerin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 82A’da verilmiştir.

Tablo 82 A. Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “Sendikal Anlamda Baskı Görüyorum” İfadesine İlişkin Analiz.

	Okuldaki Mevcut Statünüz?(i)	Okuldaki Mevcut Statünüz?(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
S 27	Kadrolu Öğretmen	Sözleşmeli Öğretmen	0,20*	0,07	0,006
		Vekil Öğretmen	0,05	0,08	0,835
	Sözleşmeli Öğretmen	Kadrolu Öğretmen	-0,20*	0,07	0,006
		Vekil Öğretmen	-0,16	0,10	0,282
	Vekil Öğretmen	Sözleşmeli Öğretmen	-0,05	0,08	0,835
		Kadrolu Öğretmen	0,16	0,10	0,282

Tablo 82A’da ifade edildiği gibi “**Sendikal Anlamda Baskı Görüyorum**” ifadesinin öğretmenlerin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; kadrolu öğretmen statüsündeki grup bu ifadeye sözleşmeli öğretmen statüsündeki gruplara göre daha fazla katılmışlardır ve kadrolu öğretmen statüsündeki grup lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 83 . Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “ Okulda Kendimi Çok Yalnız Hissediyorum ” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

f , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 30	Kadrolu Öğretmen	491	1,50	0,60	Gruplar Arası	4,88	2	2,44	6,986	0,001
	Sözleşmeli Öğretmen	68	1,22	0,48						
	Vekil Öğretmen	41	1,54	0,64	Toplam	213,52	599			
	Toplam	600	1,47	0,60						

Tablo 83 incelendiğinde öğretmenlerin “Okulda Kendimi Çok Yalnız Hissediyorum” ifadesinin öğretmenin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 83A’da verilmiştir.

Tablo 83 A. Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “Okulda Kendimi Çok Yalnız Hissediyorum” İfadesine İlişkin Analiz.

	Okuldaki Mevcut Statünüz?(i)	Okuldaki Mevcut Statünüz?(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
S 30	Kadrolu Öğretmen	Sözleşmeli Öğretmen	0,28*	0,08	0,001
		Vekil Öğretmen	-0,04	0,10	0,934
	Sözleşmeli Öğretmen	Kadrolu Öğretmen	-0,28*	0,08	0,001
		Vekil Öğretmen	-0,31*	0,12	0,026
	Vekil Öğretmen	Sözleşmeli Öğretmen	0,04	0,10	0,934
		Kadrolu Öğretmen	0,31*	0,12	0,026

Tablo 83A’da ifade edildiği gibi “Okulda Kendimi Çok Yalnız Hissediyorum” ifadesinin öğretmenlerin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; kadrolu öğretmen statüsündeki grup bu ifadeye sözleşmeli öğretmen statüsündeki gruplara göre daha fazla katılmışlardır. Aynı zamanda vekil öğretmen statüsündeki grup bu ifadeye kadrolu öğretmen statüsündeki gruplara göre daha fazla katılmışlardır. Kadrolu öğretmen statüsündeki grup ve vekil öğretmen statüsündeki grup lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 84 . Öğretmenlerin Okuldaki Mevcut Statüsüne Göre “ Sürekli Dışlandığımı Hissediyorum ” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

f , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 32	Kadrolu Öğretmen	491	1,42	0,59	Gruplar Arası	5,09	2	2,54	8,11	0
	Sözleşmeli Öğretmen	68	1,13	0,34	Grup İçi	187,21	597	0,31		
	Vekil Öğretmen	41	1,37	0,49	Toplam	192,29	599			
	Toplam	600	1,39	0,57						

Tablo 84 incelendiğinde öğretmenlerin “Sürekli Dışlandığımı Hissediyorum” ifadesinin öğretmenlerin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 84A’da verilmiştir.

Tablo 84 A. Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “Sürekli Dışlandığımı Hissediyorum” İfadesine İlişkin Analiz.

	Okuldaki Mevcut Statünüz?(i)	Okuldaki Mevcut Statünüz?(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
S 32	Kadrolu Öğretmen	Sözleşmeli Öğretmen	0,29*	0,07	0
		Vekil Öğretmen	0,06	0,09	0,818
	Sözleşmeli Öğretmen	Kadrolu Öğretmen	-0,29*	0,07	0
		Vekil Öğretmen	-0,23	0,11	0,109
	Vekil Öğretmen	Sözleşmeli Öğretmen	-0,06	0,09	0,818
		Kadrolu Öğretmen	0,23	0,11	0,109

Tablo 84A’da ifade edildiği gibi “Sürekli Dışlandığımı Hissediyorum” ifadesinin öğretmenlerin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; kadrolu öğretmen statüsündeki grup bu ifadeye sözleşmeli öğretmen statüsündeki gruplara göre daha fazla katılmışlardır ve kadrolu öğretmen statüsündeki grup lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 85 . Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “ Toplantılarda Konuşurken Sözüm Kesiliyor ” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

f , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 34	Kadrolu Öğretmen	491	1,51	0,63	Gruplar Arası	4,31	2	2,15	5,862	0,003
	Sözleşmeli Öğretmen	68	1,25	0,44	Grup İçi	219,37	597	0,37		
	Vekil Öğretmen	41	1,41	0,50	Toplam	223,67	599			
	Toplam	600	1,48	0,61						

Tablo 85 incelendiğinde öğretmenlerin “**Toplantılarda Konuşurken Sözüm Kesiliyor**” ifadesinin öğretmenin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 85A’da verilmiştir.

Tablo 85 A. Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “Toplantılarda Konuşurken Sözüm Kesiliyor” İfadesine İlişkin Analiz.

	Okuldaki Mevcut Statünüz?(i)	Okuldaki Mevcut Statünüz?(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
S 34	Kadrolu Öğretmen	Sözleşmeli Öğretmen	0,26*	0,08	0,004
		Vekil Öğretmen	0,10	0,10	0,606
	Sözleşmeli Öğretmen	Kadrolu Öğretmen	-0,26*	0,08	0,004
		Vekil Öğretmen	-0,16	0,12	0,39
	Vekil Öğretmen	Sözleşmeli Öğretmen	-0,10	0,10	0,606
		Kadrolu Öğretmen	0,16	0,12	0,39

Tablo 85A’da ifade edildiği gibi “**Toplantılarda Konuşurken Sözüm Kesiliyor**” ifadesinin öğretmenin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; kadrolu öğretmen statüsündeki grup bu ifadeye sözleşmeli öğretmen statüsündeki gruplara göre daha fazla katılmışlardır ve kadrolu öğretmen statüsündeki grup lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 86 . Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “Yönetmelikleri İyi Bile Öğretmenler Daha Az Baskı Görüyor” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

f, X, Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 37	Kadrolu Öğretmen	491	1,76	0,80	Gruplar Arası	7,24	2	3,62	6,146	0,002
	Sözleşmeli Öğretmen	68	1,44	0,56	Grup İçi	351,46	597	0,59		
	Vekil Öğretmen	41	1,56	0,59	Toplam	358,69	599			
	Toplam	600	1,71	0,77						

Tablo 86 incelendiğinde öğretmenlerin “Yönetmelikleri İyi Bile Öğretmenler Daha Az Baskı Görüyor” ifadesinin öğretmenin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 86A’da verilmiştir.

Tablo 86 A. Öğretmenin Okuldaki Mevcut Statünüz Değişkenine Göre “Yönetmelikleri İyi Bile Öğretmenler Daha Az Baskı Görüyor” İfadesine İlişkin Analiz.

	Okuldaki Mevcut Statünüz?(i)	Okuldaki Mevcut Statünüz?(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
S 37	Kadrolu Öğretmen	Sözleşmeli Öğretmen	0,32*	0,10	0,005
		Vekil Öğretmen	0,20	0,12	0,268
	Sözleşmeli Öğretmen	Kadrolu Öğretmen	-0,32*	0,10	0,005
		Vekil Öğretmen	-0,12	0,15	0,732
	Vekil Öğretmen	Sözleşmeli Öğretmen	-0,20	0,12	0,268
		Kadrolu Öğretmen	0,12	0,15	0,732

Tablo 86A’da ifade edildiği gibi “**Yönetmelikleri İyi Bile Öğretmenler Daha Az Baskı Görüyor**” ifadesinin öğretmenin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; kadrolu öğretmen statüsündeki grup bu ifadeye sözleşmeli öğretmen statüsündeki gruplara göre daha fazla katılmışlardır ve kadrolu öğretmen statüsündeki grup lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P<0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

IV.1.2.6. Öğretmen Deneklerde, “ Mesleki Kıdeminiz” Değişkenine İlişkin Bulgular

Tablo 87. Öğretmenin Mesleki Kıdemine Göre “ Kendimi İfade Etmeme İzin Verilmiyor” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

f , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 1	5 Yıl Ve Daha Az	171	1,43	0,56	Gruplar Arası	17,26	5	3,45	7,294	0
	6 - 10 Yıl	230	1,67	0,69						
	11 - 15 Yıl	111	1,78	0,87	Grup İçi	280,57	593	0,47		
	16 - 20 Yıl	36	1,44	0,65						
	21 - 24 Yıl	5	2,20	1,10	Toplam	297,82	598			
	25 Yıl Ve Daha Fazla	46	1,26	0,57						
	Toplam	599	1,58	0,71						

Tablo 87 incelendiğinde öğretmenlerin “**Kendimi İfade Etmeme İzin Verilmiyor**” ifadesinin **Öğretmenin Mesleki Kıdemine Göre** göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p<0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu

farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 87A’da verilmiştir.

Tablo 87A. Öğretmenin Mesleki Kıdemine Göre “Kendimi İfade Etmeme İzin Verilmiyor” İfadesine İlişkin Analiz.

	Mesleki Kıdeminiz (i)	Mesleki Kıdeminiz (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S 1	5 Yıl Ve Daha Az	6 - 10 Yıl	-0,23*	0,07	0,049
		11 - 15 Yıl	-0,35*	0,08	0,004
		16 - 20 Yıl	-0,01	0,13	1
		21 - 24 Yıl	-0,77	0,31	0,303
		25 Yıl Ve Daha Fazla	0,17	0,11	0,811
	6 - 10 Yıl	5 Yıl Ve Daha Az	0,23*	0,07	0,049
		11 - 15 Yıl	-0,12	0,08	0,817
		16 - 20 Yıl	0,22	0,12	0,668
		21 - 24 Yıl	-0,53	0,31	0,706
		25 Yıl Ve Daha Fazla	0,40*	0,11	0,022
	11 - 15 Yıl	5 Yıl Ve Daha Az	0,35*	0,08	0,004
		6 - 10 Yıl	0,12	0,08	0,817
		16 - 20 Yıl	0,34	0,13	0,252
		21 - 24 Yıl	-0,42	0,31	0,882
		25 Yıl Ve Daha Fazla	0,52*	0,12	0,002
	16 - 20 Yıl	5 Yıl Ve Daha Az	0,01	0,13	1
		6 - 10 Yıl	-0,22	0,12	0,668
		11 - 15 Yıl	-0,34	0,13	0,252
		21 - 24 Yıl	-0,76	0,33	0,382
		25 Yıl Ve Daha Fazla	0,18	0,15	0,92
	21 - 24 Yıl	5 Yıl Ve Daha Az	0,77	0,31	0,303
		6 - 10 Yıl	0,53	0,31	0,706
		11 - 15 Yıl	0,42	0,31	0,882
		16 - 20 Yıl	0,76	0,33	0,382
		25 Yıl Ve Daha Fazla	0,94	0,32	0,137

	25 Yıl Ve Daha Fazla	5 Yıl Ve Daha Az	-0,17	0,11	0,811
		6 - 10 Yıl	-0,40*	0,11	0,022
		11 - 15 Yıl	-0,52*	0,12	0,002
		16 - 20 Yıl	-0,18	0,15	0,92
		21 - 24 Yıl	-0,94	0,32	0,137

(Tablo 87A'nın devamı)

Tablo 87A'da ifade edildiği gibi “**Kendimi İfade Etmeme İzin Verilmiyor**” ifadesinin **Öğretmenin Mesleki Kıdemine Göre** hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; 6 -10 yıl ve 11-15 yıl mesleki kıdemi olan öğretmen grubu bu ifadeye, 5 yıl ve daha az mesleki kıdemi olan öğretmen grubu ile 25 yıl ve daha üzeri olan öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır. 6 -10 yıl ve 11-15 yıl mesleki kıdemi olan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 88. Öğretmenin Mesleki Kıdemine Göre “ Yaptığım İşler Takdir Edilmiyor” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

f , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 4	5 Yıl Ve Daha Az	172	1,61	0,72	Gruplar Arası	24,67	5	4,93	7,194	0
	6 - 10 Yıl	230	2,00	0,83						
	11 - 15 Yıl	111	2,08	0,99	Grup İçi	407,29	594	0,69		
	16 - 20 Yıl	36	2,17	0,85						
	21 - 24 Yıl	5	2,20	1,10	Toplam	431,96	599			
	25 Yıl Ve Daha Fazla	46	1,72	0,69						
	Toplam	600	1,89	0,85						

Tablo 88 incelendiğinde öğretmenlerin “Yaptığım İşler Takdir Edilmiyor” ifadesinin **Öğretmenin Mesleki Kıdemine Göre** göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 88A’da verilmiştir.

Tablo 88A. Öğretmenin Mesleki Kıdemine Göre “Yaptığım İşler Takdir Edilmiyor” İfadesine İlişkin Analiz.

	Mesleki Kıdeminiz (i)	Mesleki Kıdeminiz (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S 4	5 yıl ve daha az	6 - 10 Yıl	-0,38*	0,08	0,001
		11 - 15 Yıl	-0,47*	0,10	0,001
		16 - 20 Yıl	-0,55*	0,15	0,021
		21 - 24 Yıl	-0,59	0,38	0,782
		25 Yıl Ve Daha Fazla	-0,11	0,14	0,988
	6 - 10	5 Yıl Ve Daha Az	0,38*	0,08	0,001
		11 - 15 Yıl	-0,09	0,10	0,977
		16 - 20 Yıl	-0,17	0,15	0,932
		21 - 24 Yıl	-0,20	0,37	0,998
		25 Yıl Ve Daha Fazla	0,28	0,13	0,504
	11 - 15	5 Yıl Ve Daha Az	0,47*	0,10	0,001
		6 - 10 Yıl	0,09	0,10	0,977
		16 - 20 Yıl	-0,09	0,16	0,998
		21 - 24 Yıl	-0,12	0,38	1
		25 Yıl Ve Daha Fazla	0,36	0,15	0,282
	16 - 20	5 Yıl Ve Daha Az	0,55*	0,15	0,021
		6 - 10 Yıl	0,17	0,15	0,932
		11 - 15 Yıl	0,09	0,16	0,998
		21 - 24 Yıl	-0,03	0,40	1
		25 Yıl Ve Daha Fazla	0,45	0,18	0,313
21 - 24	5 Yıl Ve Daha Az	0,59	0,38	0,782	
	6 - 10 Yıl	0,20	0,37	0,998	
	11 - 15 Yıl	0,12	0,38	1	
	16 - 20 Yıl	0,03	0,40	1	

	25 Yıl ve Üzeri	25 Yıl Ve Daha Fazla	0,48	0,39	0,909
		5 Yıl Ve Daha Az	0,11	0,14	0,988
		6 - 10 Yıl	-0,28	0,13	0,504
		11 - 15 Yıl	-0,36	0,15	0,282
		16 - 20 Yıl	-0,45	0,18	0,313
		21 - 24 Yıl	-0,48	0,39	0,909

(Tablo 88A'nın devamı)

Tablo 88A'da ifade edildiği gibi “**Yaptığım İşler Takdir Edilmiyor**” ifadesinin **Öğretmenin Mesleki Kıdemine Göre** hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; 6 -10 yıl , 11-15 yıl ve 16-20 yıl mesleki kıdemi olan öğretmen grubu bu ifadeye, 5 yıl ve daha az mesleki kıdemi olan öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır. 6 -10 yıl , 11-15 yıl ve 16-20 yıl mesleki kıdemi olan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 89. Öğretmenin Mesleki Kıdemine Göre “Yaptığım İşler Eleştiriliyor” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

f , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları							
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P		
S 5	5 Yıl Ve Daha Az	172	1,63	0,63	Gruplar Arası	18,91	5	3,78	7,15	0		
	6 - 10 Yıl	230	1,83	0,76								
	11 - 15 Yıl	111	1,94	0,86	Grup İçi	314,26	594	0,53				
	16 - 20 Yıl	36	1,97	0,77								
	21 - 24 Yıl	5	2,60	0,55							Toplam	333,17
	25 Yıl Ve Daha Fazla	46	1,39	0,49								
	Toplam	600	1,77	0,75								

Tablo 89 incelendiğinde öğretmenlerin “**Yaptığım İşler Eleştiriliyor**” ifadesinin **Öğretmenin Mesleki Kıdemine Göre** göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 83A’da verilmiştir.

Tablo 89A. Öğretmenin Mesleki Kıdemine Göre “Yaptığım İşler Eleştiriliyor” İfadesine İlişkin Analiz.

	Mesleki Kıdeminiz (i)	Mesleki Kıdeminiz (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S 5	5 yıl ve daha az	6 - 10 Yıl	-0,20	0,07	0,18
		11 - 15 Yıl	-0,30*	0,09	0,034
		16 - 20 Yıl	-0,34	0,13	0,248
		21 - 24 Yıl	-0,97	0,33	0,124
		25 Yıl Ve Daha Fazla	0,24	0,12	0,573
	6 - 10	5 Yıl Ve Daha Az	0,20	0,07	0,18
		11 - 15 Yıl	-0,11	0,08	0,9
		16 - 20 Yıl	-0,14	0,13	0,946
		21 - 24 Yıl	-0,77	0,33	0,362
		25 Yıl Ve Daha Fazla	0,43*	0,12	0,017
	11 - 15	5 Yıl Ve Daha Az	0,30*	0,09	0,034
		6 - 10 Yıl	0,11	0,08	0,9
		16 - 20 Yıl	-0,04	0,14	1
		21 - 24 Yıl	-0,66	0,33	0,553
		25 Yıl Ve Daha Fazla	0,54*	0,13	0,003
	16 - 20	5 Yıl Ve Daha Az	0,34	0,13	0,248
		6 - 10 Yıl	0,14	0,13	0,946
		11 - 15 Yıl	0,04	0,14	1
		21 - 24 Yıl	-0,63	0,35	0,658
		25 Yıl Ve Daha Fazla	0,58*	0,16	0,026
	21 - 24	5 Yıl Ve Daha Az	0,97	0,33	0,124
		6 - 10 Yıl	0,77	0,33	0,362
		11 - 15 Yıl	0,66	0,33	0,553
		16 - 20 Yıl	0,63	0,35	0,658

		25 Yıl Ve Daha Fazla	1,20*	0,34	0,03
	25 Yıl ve Üzeri	5 Yıl Ve Daha Az	-0,24	0,12	0,573
		6 - 10 Yıl	-0,43*	0,12	0,017
		11 - 15 Yıl	-0,54*	0,13	0,003
		16 - 20 Yıl	-0,58*	0,16	0,026
		21 - 24 Yıl	-1,20*	0,34	0,03

(Tablo 89A'nın devamı)

Tablo 89A'da ifade edildiği gibi “**Yaptığım İşler Eleştiriliyor**” ifadesinin **Öğretmenin Mesleki Kıdemine Göre** hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; 6 -10 yıl ,16-20 yıl ve 21-24 yıl mesleki kıdemi olan öğretmen grubu 25 yıl ve üzeri olan gruplara göre bu ifadeye daha fazla katılmışlardır. Aynı zamanda 11-15 yıl mesleki kıdemi olan öğretmen grubu bu ifadeye, 5 yıl ve daha az mesleki kıdemi olan öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır. 6 -10 yıl ,16-20 yıl ve 21-24 yıl mesleki kıdemi olan öğretmen grubu ve 11-15 yıl mesleki kıdemi olan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 90. Öğretmenin Mesleki Kıdemine Göre “ Okuldaki Çabalarım Görmezden Geliniyor” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

f, X, Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları							
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P		
S 10	5 Yıl Ve Daha Az	172	1,54	0,73	Gruplar Arası	9,86	5	1,97	3,097	0,009		
	6 - 10 Yıl	230	1,72	0,74								
	11 - 15 Yıl	111	1,88	1,00	Grup İçi	377,98	594	0,64				
	16 - 20 Yıl	36	1,89	0,85								
	21 - 24 Yıl	5	1,80	0,45	Toplam	387,83	599					
	25 Yıl Ve Daha Fazla	46	1,80	0,75								
	Toplam	600	1,72	0,80								

Tablo 90 incelendiğinde öğretmenlerin “Okuldaki Çabalarım Görmezden Geliniyor” ifadesinin Öğretmenin Mesleki Kıdemine Göre göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 90A’da verilmiştir.

Tablo 90A. Öğretmenin Mesleki Kıdemine Göre “Okuldaki Çabalarım Görmezden Geliniyor” İfadesine İlişkin Analiz.

	Mesleki Kıdeminiz (i)	Mesleki Kıdeminiz (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S 10	5 yıl ve daha az	6 - 10 Yıl	-0,18	0,08	0,409
		11 - 15 Yıl	-0,34*	0,10	0,031
		16 - 20 Yıl	-0,35	0,15	0,341
		21 - 24 Yıl	-0,26	0,36	0,992
		25 Yıl Ve Daha Fazla	-0,26	0,13	0,555
	6 - 10	5 Yıl Ve Daha Az	0,18	0,08	0,409
		11 - 15 Yıl	-0,16	0,09	0,691
		16 - 20 Yıl	-0,17	0,14	0,928
		21 - 24 Yıl	-0,08	0,36	1
		25 Yıl Ve Daha Fazla	-0,08	0,13	0,995
	11 - 15	5 Yıl Ve Daha Az	0,34*	0,10	0,031
		6 - 10 Yıl	0,16	0,09	0,691
		16 - 20 Yıl	-0,01	0,15	1
		21 - 24 Yıl	0,08	0,36	1
		25 Yıl Ve Daha Fazla	0,08	0,14	0,997
	16 - 20	5 Yıl Ve Daha Az	0,35	0,15	0,341
		6 - 10 Yıl	0,17	0,14	0,928
		11 - 15 Yıl	0,01	0,15	1
		21 - 24 Yıl	0,09	0,38	1
		25 Yıl Ve Daha Fazla	0,08	0,18	0,999
	21 - 24	5 Yıl Ve Daha Az	0,26	0,36	0,992
		6 - 10 Yıl	0,08	0,36	1
		11 - 15 Yıl	-0,08	0,36	1
		16 - 20 Yıl	-0,09	0,38	1

		25 Yıl Ve Daha Fazla	0,00	0,38	1
	25 Yıl ve Üzeri	5 Yıl Ve Daha Az	0,26	0,13	0,555
		6 - 10 Yıl	0,08	0,13	0,995
		11 - 15 Yıl	-0,08	0,14	0,997
		16 - 20 Yıl	-0,08	0,18	0,999
		21 - 24 Yıl	0,00	0,38	1

(Tablo 90A'nın devamı)

Tablo 90A'da ifade edildiği gibi “Okuldaki Çabalarım Görmezden Geliniyor” ifadesinin **Öğretmenin Mesleki Kıdemine Göre** hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; 11-15 yıl mesleki kıdemi olan öğretmen grubu bu ifadeye, 5 yıl ve daha az mesleki kıdemi olan öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır. 11-15 yıl mesleki kıdemi olan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 91. Öğretmenin Mesleki Kıdemine Göre “Görüş ve Önerilerim Okul İdaresi Tarafından Dikkate Alınmıyor” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

f , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları							
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P		
S 18	5 Yıl Ve Daha Az	172	1,43	0,59	Gruplar Arası	21,34	5	4,27	7,9	0		
	6 - 10 Yıl	230	1,64	0,74								
	11 - 15 Yıl	111	1,78	0,84	Grup İçi	320,90	594	0,54				
	16 - 20 Yıl	36	1,81	0,62								
	21 - 24 Yıl	5	3,00	1,41	Toplam	342,24	599					
	25 Yıl Ve Daha Fazla	46	1,80	0,91								
	Toplam	600	1,64	0,76								

Tablo 91 incelendiğinde öğretmenlerin “Görüş ve Önerilerim Okul İdaresi Tarafından Dikkate Alınmıyor” ifadesinin Öğretmenin Mesleki Kıdemine Göre göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 91A’da verilmiştir.

Tablo 91A. Öğretmenin Mesleki Kıdemine Göre “Görüş ve Önerilerim Okul İdaresi Tarafından Dikkate Alınmıyor” İfadesine İlişkin Analiz.

	Mesleki Kıdeminiz (i)	Mesleki Kıdeminiz (j)	$\bar{X}_I - \bar{X}_J$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S 18	5 yıl ve daha az	6 - 10 Yıl	-0,21	0,07	0,161
		11 - 15 Yıl	-0,35*	0,09	0,009
		16 - 20 Yıl	-0,38	0,13	0,172
		21 - 24 Yıl	-1,56*	0,33	0,001
		25 Yıl Ve Daha Fazla	-0,37	0,12	0,096
	6 - 10	5 Yıl Ve Daha Az	0,21	0,07	0,161
		11 - 15 Yıl	-0,14	0,08	0,715
		16 - 20 Yıl	-0,17	0,13	0,902
		21 - 24 Yıl	-1,36*	0,33	0,005
		25 Yıl Ve Daha Fazla	-0,17	0,12	0,858
	11 - 15	5 Yıl Ve Daha Az	0,35*	0,09	0,009
		6 - 10 Yıl	0,14	0,08	0,715
		16 - 20 Yıl	-0,02	0,14	1
		21 - 24 Yıl	-1,21*	0,34	0,023
		25 Yıl Ve Daha Fazla	-0,02	0,13	1
	16 - 20	5 Yıl Ve Daha Az	0,38	0,13	0,172
		6 - 10 Yıl	0,17	0,13	0,902
		11 - 15 Yıl	0,02	0,14	1
		21 - 24 Yıl	-1,19*	0,35	0,042
		25 Yıl Ve Daha Fazla	0,001	0,16	1
21 - 24	5 Yıl Ve Daha Az	1,56*	0,33	0,001	
	6 - 10 Yıl	1,36*	0,33	0,005	
	11 - 15 Yıl	1,21*	0,34	0,023	
	16 - 20 Yıl	1,19*	0,35	0,042	

		25 Yıl Ve Daha Fazla	1,19*	0,35	0,037
	25 Yıl ve Üzeri	5 Yıl Ve Daha Az	0,37	0,12	0,096
		6 - 10 Yıl	0,17	0,12	0,858
		11 - 15 Yıl	0,02	0,13	1
		16 - 20 Yıl	0,00	0,16	1
		21 - 24 Yıl	-1,19*	0,35	0,037

(Tablo 91A'nın devamı)

Tablo 91A'da ifade edildiği gibi “**Görüş ve Önerilerim Okul İdaresi Tarafından Dikkate Alınmıyor**” ifadesinin **Öğretmenin Mesleki Kıdemine Göre** hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; 11-15 yıl mesleki kıdemi olan öğretmen grubu bu ifadeye, 5 yıl ve daha az mesleki kıdemi olan öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır. Aynı zamanda, 21-25 yıl mesleki kıdemi olan öğretmen grubu, 5yıl ve daha az, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 25 yıl ve üzeri öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır. 11-15 yıl 21-25 yıl mesleki kıdemi olan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 92. Öğretmenin Mesleki Kıdemine Göre “ Okul İdaresinin Bana Güvenmediğini Hissediyorum” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

f , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları							
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P		
S 23	5 Yıl Ve Daha Az	172	1,38	0,57	Gruplar Arası	9,14	5	1,83	4,625	0		
	6 - 10 Yıl	230	1,47	0,61								
	11 - 15 Yıl	111	1,73	0,76	Grup İçi	234,82	594	0,40				
	16 - 20 Yıl	36	1,58	0,60								
	21 - 24 Yıl	5	1,80	0,45	Toplam	243,96	599					
	25 Yıl Ve Daha Fazla	46	1,54	0,62								
	Toplam	600	1,51	0,64								

Tablo 92 incelendiğinde öğretmenlerin “Okul İdaresinin Bana Güvenmediğini Hissediyorum” ifadesinin Öğretmenin Mesleki Kıdemine Göre göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 92A’da verilmiştir.

Tablo 92A. Öğretmenin Mesleki Kıdemine Göre “Okul İdaresinin Bana Güvenmediğini Hissediyorum” İfadesine İlişkin Analiz.

	Mesleki Kıdeminiz (i)	Mesleki Kıdeminiz (j)	$\bar{X}_I - \bar{X}_J$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S 23	5 yıl ve daha az	6 - 10 Yıl	-0,09	0,06	0,871
		11 - 15 Yıl	-0,34*	0,08	0,001
		16 - 20 Yıl	-0,20	0,12	0,7
		21 - 24 Yıl	-0,42	0,29	0,831
		25 Yıl Ve Daha Fazla	-0,16	0,10	0,8
	6 - 10	5 Yıl Ve Daha Az	0,09	0,06	0,871
		11 - 15 Yıl	-0,26*	0,07	0,026
		16 - 20 Yıl	-0,11	0,11	0,961
		21 - 24 Yıl	-0,33	0,28	0,929
		25 Yıl Ve Daha Fazla	-0,07	0,10	0,991
	11 - 15	5 Yıl Ve Daha Az	0,34*	0,08	0,001
		6 - 10 Yıl	0,26*	0,07	0,026
		16 - 20 Yıl	0,15	0,12	0,916
		21 - 24 Yıl	-0,07	0,29	1
		25 Yıl Ve Daha Fazla	0,19	0,11	0,722
	16 - 20	5 Yıl Ve Daha Az	0,20	0,12	0,7
		6 - 10 Yıl	0,11	0,11	0,961
		11 - 15 Yıl	-0,15	0,12	0,916
		21 - 24 Yıl	-0,22	0,30	0,991
		25 Yıl Ve Daha Fazla	0,04	0,14	1
21 - 24	5 Yıl Ve Daha Az	0,42	0,29	0,831	
	6 - 10 Yıl	0,33	0,28	0,929	
	11 - 15 Yıl	0,07	0,29	1	
	16 - 20 Yıl	0,22	0,30	0,991	

		25 Yıl Ve Daha Fazla	0,26	0,30	0,98
	25 Yıl ve Üzeri	5 Yıl Ve Daha Az	0,16	0,10	0,8
		6 - 10 Yıl	0,07	0,10	0,991
		11 - 15 Yıl	-0,19	0,11	0,722
		16 - 20 Yıl	-0,04	0,14	1
		21 - 24 Yıl	-0,26	0,30	0,98

(Tablo 92A'nın devamı)

Tablo 92A'da ifade edildiği gibi “Okul İdaresinin Bana Güvenmediğini Hissediyorum” ifadesinin Öğretmenin Mesleki Kıdemine Göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; 11-15 yıl mesleki kıdemi olan öğretmen grubu bu ifadeye, 5 yıl ve daha az ve 6-10 yıl mesleki kıdemi olan öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır. 11-15 yıl mesleki kıdemi olan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 93. Öğretmenin Mesleki Kıdemine Göre “ Toplantılarda Konuşurken Sözümleniyor” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

f , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları							
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P		
S 34	5 Yıl Ve Daha Az	172	1,42	0,55	Gruplar Arası	6,57	5	1,32	3,597	0,003		
	6 - 10 Yıl	230	1,52	0,63								
	11 - 15 Yıl	111	1,49	0,66	Grup İçi	217,10	594	0,37				
	16 - 20 Yıl	36	1,28	0,45								
	21 - 24 Yıl	5	2,40	0,89							Toplam	223,67
	25 Yıl Ve Daha Fazla	46	1,50	0,59								
	Toplam	600	1,48	0,61								

Tablo 93 incelendiğinde öğretmenlerin “**Toplantılarda Konuşurken Sözüm Kesiliyor**” ifadesinin **Öğretmenin Mesleki Kıdemine Göre** göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 93A’da verilmiştir.

Tablo 93A. Öğretmenin Mesleki Kıdemine Göre “Toplantılarda Konuşurken Sözüm Kesiliyor” İfadesine İlişkin Analiz.

	Mesleki Kıdeminiz (i)	Mesleki Kıdeminiz (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S 34	5 yıl ve daha az	6 - 10 Yıl	-0,09	0,06	0,802
		11 - 15 Yıl	-0,06	0,07	0,982
		16 - 20 Yıl	0,15	0,11	0,882
		21 - 24 Yıl	-0,97*	0,27	0,028
		25 Yıl Ve Daha Fazla	-0,08	0,10	0,989
	6 - 10	5 Yıl Ve Daha Az	0,09	0,06	0,802
		11 - 15 Yıl	0,03	0,07	0,999
		16 - 20 Yıl	0,24	0,11	0,43
		21 - 24 Yıl	-0,88	0,27	0,066
		25 Yıl Ve Daha Fazla	0,02	0,10	1
	11 - 15	5 Yıl Ve Daha Az	0,06	0,07	0,982
		6 - 10 Yıl	-0,03	0,07	0,999
		16 - 20 Yıl	0,21	0,12	0,663
		21 - 24 Yıl	-0,91	0,28	0,054
		25 Yıl Ve Daha Fazla	-0,01	0,11	1
	16 - 20	5 Yıl Ve Daha Az	-0,15	0,11	0,882
		6 - 10 Yıl	-0,24	0,11	0,43
		11 - 15 Yıl	-0,21	0,12	0,663
		21 - 24 Yıl	-1,12*	0,29	0,01
		25 Yıl Ve Daha Fazla	-0,22	0,13	0,742
	21 - 24	5 Yıl Ve Daha Az	0,97*	0,27	0,028
		6 - 10 Yıl	0,88	0,27	0,066
		11 - 15 Yıl	0,91	0,28	0,054
		16 - 20 Yıl	1,12*	0,29	0,01

		25 Yıl Ve Daha Fazla	0,9	0,28	0,077
	25 Yıl ve Üzeri	5 Yıl Ve Daha Az	0,08	0,10	0,989
		6 - 10 Yıl	-0,02	0,10	1
		11 - 15 Yıl	0,01	0,11	1
		16 - 20 Yıl	0,22	0,13	0,742
		21 - 24 Yıl	-0,9	0,28	0,077

(Tablo 93A'nın devamı)

Tablo 93A'da ifade edildiği gibi “**Toplantılarda Konuşurken Sözüm Kesiliyor**” ifadesinin **Öğretmenin Mesleki Kıdemine Göre** hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; 21-25 yıl mesleki kıdemi olan öğretmen grubu, 5 yıl ve daha az ve 16-20 yıl mesleki kıdemi olan öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır. 21-25 yıl mesleki kıdemi olan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 94. Öğretmenin Mesleki Kıdemine Göre “ Yönetmelikleri İyi Bilen Öğretmenler Daha Az Baskı Görüyor” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.

f , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları							
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P		
S 37	5 Yıl Ve Daha Az	172	1,73	0,68	Gruplar Arası	9,81	5	1,96	3,34	0,006		
	6 - 10 Yıl	230	1,80	0,85								
	11 - 15 Yıl	111	1,60	0,73	Grup İçi	348,89	594	0,59				
	16 - 20 Yıl	36	1,31	0,47								
	21 - 24 Yıl	5	1,60	0,55							Toplam	358,69
	25 Yıl Ve Daha Fazla	46	1,85	0,89								
	Toplam	600	1,71	0,77								

Tablo 94 incelendiğinde öğretmenlerin “Yönetmelikleri İyi Bilen Öğretmenler Daha Az Baskı Görüyor” ifadesinin Öğretmenin Mesleki Kıdemine Göre göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 94A’da verilmiştir.

Tablo 94A. Öğretmenin Mesleki Kıdemine Göre “Yönetmelikleri İyi Bilen Öğretmenler Daha Az Baskı Görüyor” İfadesine İlişkin Analiz.

	Mesleki Kıdeminiz (i)	Mesleki Kıdeminiz (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
S 37	5 yıl ve daha az	6 - 10 Yıl	-0,07	0,08	0,977
		11 - 15 Yıl	0,12	0,09	0,883
		16 - 20 Yıl	0,42	0,14	0,111
		21 - 24 Yıl	0,13	0,35	1
		25 Yıl Ve Daha Fazla	-0,12	0,13	0,97
	6 - 10	5 Yıl Ve Daha Az	0,07	0,08	0,977
		11 - 15 Yıl	0,19	0,09	0,454
		16 - 20 Yıl	0,49*	0,14	0,027
		21 - 24 Yıl	0,20	0,35	0,997
		25 Yıl Ve Daha Fazla	-0,05	0,12	0,999
	11 - 15	5 Yıl Ve Daha Az	-0,12	0,09	0,883
		6 - 10 Yıl	-0,19	0,09	0,454
		16 - 20 Yıl	0,30	0,15	0,534
		21 - 24 Yıl	0,00	0,35	1
		25 Yıl Ve Daha Fazla	-0,24	0,13	0,654
	16 - 20	5 Yıl Ve Daha Az	-0,42	0,14	0,111
		6 - 10 Yıl	-0,49*	0,14	0,027
		11 - 15 Yıl	-0,30	0,15	0,534
		21 - 24 Yıl	-0,29	0,37	0,986
		25 Yıl Ve Daha Fazla	-0,54	0,17	0,074
	21 - 24	5 Yıl Ve Daha Az	-0,13	0,35	1
		6 - 10 Yıl	-0,20	0,35	0,997
		11 - 15 Yıl	0,00	0,35	1
		16 - 20 Yıl	0,29	0,37	0,986
		25 Yıl Ve Daha Fazla	-0,25	0,36	0,993
25 Yıl ve Üzeri	5 Yıl Ve Daha Az	0,12	0,13	0,97	
	6 - 10 Yıl	0,05	0,12	0,999	
	11 - 15 Yıl	0,24	0,13	0,654	
	16 - 20 Yıl	0,54	0,17	0,074	
	21 - 24 Yıl	0,25	0,36	0,993	

Tablo 94A’da ifade edildiği gibi “Yönetmelikleri İyi Bilen Öğretmenler Daha Az Baskı Görüyor” ifadesinin Öğretmenin Mesleki Kıdemine Göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; 6-10 yıl mesleki kıdemi olan öğretmen grubu bu ifadeye, 16-20 yıl mesleki kıdemi olan öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır. 6-10 yıl mesleki kıdemi olan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 95. İlköğretim Okullarında Öğretmen - Yönetici İlişkilerinde Yıldırma Maruz Kalma Nedenlerinin Belirlenmesi ile İlgili Soruların Değerlendirilmesi

No	Sorular	Hiç Katılmıyorum (1)		Katılmıyorum (2)		Katılıyorum (3)		Tamamen Katılıyorum (4)		\bar{X}	Ss
		f	%	f	%	f	%	f	%		
1	Kendimi ifade etmeme izin verilmiyor.	316	52,7	229	38,2	43	7,2	12	2	1,58	0,71
2	Okulumda saldırı nitelikli mesajlar alıyorum	449	74,8	132	22	16	2,7	3	0,5	1,29	0,54
3	Küçük düşürücü görevler veriliyor.	418	69,7	164	27,3	12	2	6	1	1,36	0,74
4	Yaptığım işler takdir edilmiyor.	230	38,3	227	37,8	121	20,2	22	3,7	1,89	0,85
5	Yaptığım işler eleştiriliyor.	233	38,8	287	47,8	63	10,5	17	2,8	1,77	0,75
6	Okul içindeki sosyal aktivitelerden haberim olmuyor.	252	42	279	46,5	64	10,7	5	0,8	1,70	0,69
7	Az çalıştığım için eleştiriliyorum.	317	52,8	245	40,8	29	4,8	9	1,5	1,55	0,66
8	Okulda kendimi dışlanmış hissediyorum.	357	59,5	210	35	32	5,3	1	0,2	1,46	0,60
9	Okulda fiziksel olarak tehdit ediliyorum.	408	68	177	29,5	15	2,5	0	0	1,35	0,53
10	Okuldaki çabalarım görmezden geliniyor.	284	47,3	221	36,8	76	12,7	19	3,2	1,72	0,80
11	Okulumda cinsel taciz (Sözlü,görsel,fiziki, vs) yaşıyorum.	432	72	155	25,8	11	1,8	2	0,3	1,31	0,52
12	Mesai saatleri dışında okulda bulunmaya zorlanıyorum.	373	62,2	187	31,2	33	5,5	7	1,2	1,46	0,65
13	Görevim dışında işler yapmaya zorlanıyorum.	343	57,2	214	35,7	28	4,7	15	2,5	1,53	0,70
14	Yaşımın işime uygunluğu yargılanıyor.	400	66,7	181	30,2	18	3	1	0,2	1,37	0,55
15	Fiziksel durumumla dalga geçiliyor.	407	67,8	174	29	12	2	7	1,2	1,37	0,59

16	Okulda bağırma ve hakaretlere maruz kalıyorum.	378	63	183	30,5	37	6,2	2	0,3	1,44	0,62
17	İhtiyacım olduğunda izin kullanamıyorum.	346	57,7	217	36,2	30	5	7	1,2	1,50	0,65
18	Görüş ve önerilerim okul idaresi tarafından dikkate alınmıyor.	305	50,8	219	36,5	63	10,5	13	2,2	1,64	0,76
19	Okulumda fiziksel şiddete maruz kalıyorum.	404	67,3	173	28,8	23	3,8	0	0	1,37	0,56
20	Etnik kökenimle dalga geçiliyor.	427	71,2	163	27,2	10	1,7	0	0	1,31	0,50
21	Hakkımda dedikodu yapıyor.	343	57,2	221	36,8	35	5,8	1	0,2	1,49	0,61
22	Sözlü olarak tehdit edildim.	395	65,8	180	30	23	3,8	2	0,3	1,39	0,58
23	Okul idaresinin bana güvenmediğini hissediyorum.	336	56	229	38,2	29	4,8	6	1	1,51	0,64
24	Davranışlarım, jest ve mimiklerim taklit ediliyor.	343	57,2	221	36,8	33	5,5	3	0,5	1,49	0,63
25	Bana iftira atıldı.	394	65,7	172	28,7	31	5,2	3	0,5	1,41	0,61
26	Resmi yazılardan zamanında haberim olmuyor.	291	48,5	223	37,2	63	10,5	23	3,8	1,70	0,81
27	Sendikal anlamda baskı görüyorum.	374	62,3	219	36,5	7	1,2	0	0	1,39	0,51
28	Özel hayatım eleştiriliyor.	399	66,5	175	29,2	23	3,8	3	0,5	1,38	0,59
29	Çalışma arkadaşlarımla iletişim kuramıyorum.	340	56,7	223	37,2	37	6,2	0	0	1,50	0,61
30	Okulda kendimi çok yalnız hissediyorum.	348	58	222	37	29	4,8	1	0,2	1,47	0,60
31	Dini inançlarımla alay ediliyor.	366	61	204	34	26	4,3	4	0,7	1,45	0,61
32	Sürekli dışlandığımı hissediyorum.	390	65	191	31,8	16	2,7	3	0,5	1,39	0,57
33	Açık saçık sözlerle aşağılandım.	406	67,7	173	28,8	19	3,2	2	0,3	1,36	0,56
34	Toplantılarda konuşurken sözüm kesiliyor.	348	58	221	36,8	28	4,7	3	0,5	1,48	0,61
35	Okuldaki kişisel eşyalarım zarar veriliyor.	379	63,2	197	32,8	24	4	0	0	1,41	0,57
36	Politik görüşlerim eleştiriliyor.	364	60,7	206	34,3	22	3,7	8	1,3	1,46	0,63
37	Yönetmelikleri iyi bilen öğretmenler daha az baskı görüyor.	279	46,5	225	37,5	85	14,2	11	1,8	1,71	0,77

(Tablo 95'in Devamı)

Tablo 95 incelendiğinde görüleceği gibi örnekleme katılan öğretmenlerin ilköğretim okullarında karşılaştıkları yıldırma tutumları ile ilgili sorulara verdikleri cevapların ortalama ve standart sapma değerleri araştırma konusundaki yeterliliklerini ortaya koymaktadır.

IV.2. Soruların Genel Değerlendirilmesi

IV.2.1. Sorulardan Ortalaması En Yüksek Üç Sorunun Değerlendirilmesi

4. Soru : Deneklerin yaptığım işler takdir edilmiyor ifadesine büyük çoğunluğunun katılmadığı görülmektedir. Yani yaptıkları işlerin takdir edildiğini ifade etmişlerdir.
($\bar{X} = 1,89$)

5. Soru : Denekler yaptığım işler eleştirilmiyor ifadesine katılmamışlardır.
($\bar{X} = 1,77$)

10. Soru : Denekler Okuldaki çabalarım görmezden geliniyor ifadesine katılmamışlardır.
($\bar{X} = 3,52$)

IV.2.2. Sorulardan Ortalaması En Düşük Üç Sorunun Değerlendirilmesi

2. Soru : Deneklerin okulumda saldırı nitelikli mesajlar alıyorum ifadesine büyük çoğunluğun hiç katılmadığı görülmektedir.
($\bar{X} = 1,29$)

11. Soru : Öğretmenler, okulumda cinsel taciz (Sözlü,görsel,fiziki, vs) yaşıyorum. İfadesine hiç katılmadıklarını belirtmişlerdir.
($\bar{X} = 1,31$)

20. Soru : Deneklerin etnik kökenimle dalga geçiliyor.ifadesine hiç katılmadıklarını belirtmişlerdir.
($\bar{X} = 1,31$)

IV.2.3.Soruların Değerlendirilmesi

1 – Deneklerin kendimi ifade etmeme izin verilmiyor ifadesine hiç katılmadıkları görülmüştür.

2 – Deneklerin çok az bir kısmı okullarında saldırı nitelikli mesajlar almaktadır.

3 – Küçük düşürücü görevler verilen öğretmen sayısının çok az olduğu anlaşılmaktadır.

4 – Deneklerin yaptığım işler takdir edilmiyor ifadesine katılmadıkları belirlenmiştir.

- 5 – Denekler, yaptığım işler eleştiriliyor ifadesine katılmadıklarını ifade etmişlerdir.
- 6 – Deneklerin okul içindeki sosyal aktivitelerden haberim olmuyor ifadesine hiç katılmadıkları anlaşılmıştır.
- 7 – Deneklerden çok az bir kısmı az çalıştıkları için eleştirildiklerini düşünmektedirler.
- 8 – Deneklerden büyük çoğunluğu okulda kendilerini dışlanmış hissetmemektedirler.
- 9 – Deneklerin okulda fiziksel olarak tehdit ediliyorum. ifadesine hiç katılmadıkları görülmektedir.
- 10 – Deneklerin çok az bir kısmı okuldaki çabalarının görmezden gelindiğini belirtmişlerdir.
- 11 – Denekler, okulumda cinsel taciz (Sözlü,görsel,fiziki, vs) yaşıyorum ifadesine hiç katılmadıklarını belirtmişlerdir.
- 12 – Deneklerin büyük çoğunluğunun mesai saatleri dışında okulda bulunmaya zorlanmadıkları anlaşılmıştır.
- 13 – Görevi dışında işler yapmaya zorlanan denek sayısının diğerlerine oranı oldukça düşük kalmıştır.
- 14 – Deneklerin, yaşımın işime uygunluğu yargılanıyor ifadesine katılmadıkları görülmektedir.
- 15 – Deneklerin fiziksel durumumla dalga geçiliyor ifadesine katılmadıkları görülmektedir.
- 16 – Okullarda bağırma ve hakaretlere maruz kalan öğretmen sayısının oldukça az olduğu anlaşılmaktadır.
- 17 – Denekler İhtiyaçları olması halinde izin kullanabilmektedirler.

18 – Deneklerin büyük çoğunluğunun görüş ve önerileri okul idaresi tarafından dikkate alınmaktadır.

19 – Okulunda fiziksel şiddete maruz kalan denek sayısının yok denecek kadar az olduğu görülmektedir.

20 – Denekler etnik kökenimle dalga geçiliyor ifadesine hiç katılmamışlardır. Bu ifadeye tamamen katılan öğretmenin olmadığı anlaşılmıştır.

21 – Denekler hakkımda dedikodu yapılıyor ifadesine hiç katılmamışlardır.

22 – Sözlü olarak tehdit edilen öğretmen sayısının oldukça az olduğu görülmektedir.

23 – Denekler, okul idaresinin bana güvenmediğini hissediyorum ifadesine hiç katılmamışlardır.

24 – Davranış, jest ve mimikleri taklit edilen öğretmen sayısının oldukça düşük olduğu tespit edilmiştir.

25 – İftira atılan öğretmen sayısının düşük olduğu, katılanlar ve tamamen katılanların oranlarının toplamda % 6 ile sınırlı kaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

26 – Okullara gelen resmi yazılardan öğretmenlerin çoğu zamanında haberdar olmaktadır.

27 – Sendikal anlamda baskı gören öğretmen sayısının diğerlerine oranı % 1,2 ile sınırlı kalırken bu ifadeye tamamen katılan denek olmadığı tespit edilmiştir.

28 – Denekler özel hayatım eleştiriliyor ifadesine hiç katılmamışlardır.

29 – Deneklerin çalışma arkadaşlarıyla iletişim kurmada problem yaşamadıkları tespit edilmiştir.

30 –Denekler okulda kendimi çok yalnız hissediyorum ifadesine hiç katılmamışlardır.

- 31 – Denekler, Dini inançlarımla alay ediliyor ifadesine hiç katılmamışlardır.
- 32 – Sürekli dışlandığımı hisseden öğretmen sayısı oranının diğer öğretmenlere göre oldukça düşük olduğu belirlenmiştir.
- 33 – Denekler açık saçık sözlerle aşağılandım ifadesine hiç katılmamışlardır.
- 34 –Deneklerin toplantılarda konuşurken sözüm kesiliyor ifadesine hiç katılmadıkları görülmüştür.
- 35 –Okuldaki kişisel eşyalarına zarar verilen öğretmen sayısının oldukça az olduğu tespit edilmiştir. Hatta bu ifadeye tamamen katılan öğretmen sayısı sıfır “0”dır.
- 36 –Deneklerin politik görüşlerim eleştiriliyor ifadesine hiç katılmadıkları belirlenmiştir.
- 37 – Denekler, yönetmelikleri iyi bilen öğretmenler daha az baskı görüyor ifadesine hiç katılmamışlardır.

V. BÖLÜM

V. SONUÇLAR VE TARTIŞMALAR

Araştırmanın bu bölümünde, yapılan araştırmaya ilişkin bulguların sonuçlarına, tartışmaya ve önerilere yer verilmiştir.

V.1. SONUÇLAR

Bu araştırma ile “ İlköğretim Okullarında Öğretmen – Yönetici İlişkilerinde Yıldırma ve Etkilerinin Belirlenmesi ” hedeflenmiştir. Yapılan araştırma sonucunda aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

V.1.1. Öğretmen Deneklerin “ Cinsiyet ” Değişkenine Ait Sonuçları

İstanbul il sınırları içerisinde bulunan 94 resmi ve özel ilköğretim okulunda çalışan; öğretmenlere uygulanan araştırma sonuçlarına göre; araştırmaya katılan öğretmenlerden, erkek öğretmenler (% 48,5) ile bayan öğretmenler (% 51,5) sayısal olarak eşit düzeydedir.

1. Bulgulara göre “Yaptığım İşler Takdir Edilmiyor.” ifadesine erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre daha fazla katıldıkları sonucuna ulaşılmıştır.

2. Bulgulara göre “Yaptığım İşler Eleştiriliyor.” ifadesine ifadesine erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre daha fazla katıldıkları tespit edilmiştir.

3. Verilere göre “Az Çalıştığım İçin Eleştiriliyorum.” ifadesine erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre daha fazla katıldıkları tespit edilmiştir.

4. . Bulgulara göre “Okulda Kendimi Dışlanmış Hissediyorum” ifadesine erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre daha fazla katıldıkları sonucuna ulaşılmıştır.

5. Anket sonuçlarına göre “Okuldaki Çalışmalarım Görmezden Geliniyor.” ifadesine erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre daha fazla katıldıkları tespit edilmiştir.

6. Verilere göre “Mesai Saatleri Dışında Okulda Bulunmaya Zorlanıyorum” ifadesine erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre daha fazla katıldıkları sonucuna ulaşılmıştır.

7. Bulgulara göre “Mesai Saatleri Dışında Okulda Bulunmaya Zorlanıyorum” ifadesine erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre daha fazla katıldıkları belirlenmiştir.

8. . Verilere göre “Görevim Dışında İşler Yapmaya Zorlanıyorum” ifadesine erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre daha fazla katıldıkları sonucuna ulaşılmıştır.

9. Anket sonuçlarına göre “Yaşımın İşime Uygunluğu Yargılanıyor” ifadesine erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre daha fazla katıldıkları belirlenmiştir.

10. Verilere göre “İhtiyacım Olduğunda İzin Kullanamıyorum” ifadesine erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre daha fazla katıldıkları sonucuna ulaşılmıştır.

11. Bulgulara göre “Görüş ve Önerilerim Okul İdaresi Tarafından Dikkate Alınmıyor” ifadesine erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre daha fazla katıldıkları belirlenmiştir.

12. Verilere göre “Hakkımda Dedikodu Yapılıyor” ifadesine erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre daha fazla katıldıkları sonucuna ulaşılmıştır.

13. Anket sonuçlarına göre “Sözlü Olarak Tehdit Edildim” ifadesine erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre daha fazla katıldıkları belirlenmiştir.

14. Bulgulara göre “Okul İdaresinin Bana Güvenmediğini Hissediyorum” ifadesine erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre daha fazla katıldıkları belirlenmiştir.

15. Verilere göre “Davranışlarım Jest ve Mimiklerim Taklit Ediliyor” ifadesine erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre daha fazla katıldıkları sonucuna ulaşılmıştır.

16. Anket sonuçlarına göre “Bana İftira Atıldı” ifadesine erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre daha fazla katıldıkları belirlenmiştir.

17. Bulgulara göre “Resmi Yazılardan Zamanında Haberim Olmuyor” ifadesine erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre daha fazla katıldıkları belirlenmiştir.

18. Verilere göre “Sendikal Anlamda Baskı Görüyorum” ifadesine erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre daha fazla katıldıkları sonucuna ulaşılmıştır.

19. Anket sonuçlarına göre “Okulda Kendimi Çok Yalnız Hissediyorum” ifadesine erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre daha fazla katıldıkları belirlenmiştir.

20. Bulgulara göre “Dini İnançlarımla Alay Ediliyor” ifadesine erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre daha fazla katıldıkları belirlenmiştir.

21. Anket sonuçlarına göre “Sürekli Dışlandığımı Hissediyorum” ifadesine erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre daha fazla katıldıkları belirlenmiştir.

22. Verilere göre “Açık Saçık Sözlerle Aşağılandım” ifadesine erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre daha fazla katıldıkları sonucuna ulaşılmıştır.

23. Bulgulara göre “Toplantılarda Konuşurken Sözüm Kesiliyor” ifadesine erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre daha fazla katıldıkları belirlenmiştir.

24. Anket sonuçlarına göre “Okuldaki Kişisel Eşyalarımın Zarar Veriliyor” ifadesine erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre daha fazla katıldıkları belirlenmiştir.

25. Verilere göre “Politik Görüşlerim Eleştiriliyor” ifadesine erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre daha fazla katıldıkları sonucuna ulaşılmıştır.

26. Bulgulara göre “Yönetmelikleri İyi Bilen Öğretmenler Daha Az Baskı Görüyor” ifadesine erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre daha fazla katıldıkları belirlenmiştir.

V.1.2. Öğretmen Deneklerin “Okulda Görevli Olduğunuz Kademe” Değişkenine Ait Sonuçları

İstanbul il sınırları içerisinde bulunan 94 resmi ve özel ilköğretim okulunda çalışan; öğretmenlere uygulanan araştırma sonuçlarına göre; araştırmaya katılan öğretmenlerden, birinci kademe öğretmenler 333 (%55,5) ile ikinci kademe öğretmenler 267 (% 44,5) olarak tespit edilmiş olup birinci kademe öğretmen deneklerin ikinci kademe öğretmen denekler arasındaki fark 66 (% 11) olarak belirlenmiştir..

1. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre “Kendimi İfade Etmeme İzin Verilmiyor” ifadesine ikinci kademe öğretmenlerinin birinci kademe öğretmenlere oranla daha fazla katıldıkları görülmüştür.

2. Verilere göre “Yaptığım İşler Eleştiriliyor” ifadesine ikinci kademe öğretmenlerinin birinci kademe öğretmenlere oranla daha fazla katıldıkları görülmüştür.

3. Bulgulara göre “Okul İçindeki Sosyal Aktivitelerden Haberim Olmuyor.” ifadesine birinci kademe öğretmenlerinin ikinci kademe öğretmenlere oranla daha fazla katıldıkları sonucuna ulaşılmıştır.

4. Bulgulara göre “Az alıştığım İçin Eleştiriliyor” ifadesine ikinci kademe öğretmenlerinin birinci kademe öğretmenlere oranla daha fazla katıldıkları tespit edilmiştir.

5. Araştırma sonuçlarına göre “Okulda Fiziksel Olarak Tehdit Ediliyorum” ifadesine birinci kademe öğretmenlerin ikinci kademe öğretmenlere oranla daha fazla katıldıkları sonucuna ulaşılmıştır.

6. Verilere göre “Mesai Saatleri Dışında Okulda Bulunmaya Zorlanıyorum. ” ifadesine ikinci kademe öğretmenlerin birinci kademe öğretmenlere göre daha fazla katıldıkları sonucu elde edilmiştir.

7. Araştırma sonuçlarına göre “Etnik Kökenimle Dalga Geçiliyor” ifadesine birinci kademe öğretmenlerin ikinci kademe öğretmenlere göre daha fazla katıldıkları sonucuna ulaşılmıştır.

8. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre “Özel Hayatım Eleştiriliyor” ifadesine ikinci kademe öğretmenlerinin birinci kademe öğretmenlere oranla daha az katıldıkları görülmüştür.

9. Verilere göre “Okuldaki Kişisel Eşyalarıma Zarar Veriliyor” ifadesine ikinci kademe öğretmenlerinin birinci kademe öğretmenlere oranla daha az katıldıkları görülmüştür.

10. Bulgulara göre “Politik Görüşlerim Eleştiriliyor” ifadesine birinci kademe öğretmenlerin ikinci kademe öğretmenlere oranla daha fazla katıldıkları sonucuna ulaşılmıştır.

11. Bulgulara göre “Yönetmelikleri İyi Bilen Öğretmenler Daha Az Baskı Görüyor” ifadesine ikinci kademe öğretmenlerinin birinci kademe öğretmenlere oranla daha fazla katıldıkları tespit edilmiştir.

V.1.3. Öğretmen Deneklerin “Yaşınız” Değişkenine Ait Sonuçları

İstanbul il sınırları içerisinde bulunan 94 resmi ve özel ilköğretim okulunda çalışan; öğretmenlere uygulanan araştırma sonuçlarına göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin % 63,2 sinin 25 – 35 yaş arası, % 27,3’ ünün 36 – 45 yaş arası ve % 9,5 ininde 46 yaş ve üzeri olduğu belirlenmiş olup araştırma deneklerinde en az katılım % 9,5 ile 46 ve üzeri yaşlarda olduğu tespit edilmiştir.

1. Verilere göre “Okulda Kendimi Dışlanmış Hissediyorum” ifadesine yaşları 36 – 45 aralığında olan öğretmenler daha çok katılırken, yaşları 46 ve üzeri olan öğretmenler ve genç öğretmenlerin daha az katıldıkları sonucuna ulaşılmıştır.

2. Bulgulara göre “Mesai Saatleri Dışında Okulda Bulunmaya Zorlanıyorum” ifadesine yaşları 46 ve üzeri olan öğretmenlerin diğer yaş grubu öğretmenlerden daha çok maruz kaldıkları sonucu elde edilmiştir.

3. Araştırma sonuçlarına göre “Davranışlarım, jest ve mimiklerim taklit ediliyor” ifadesine yaşları 46 ve üzeri olan öğretmenlerin orta yaş ve genç öğretmenlere göre daha fazla katıldıkları sonucu tespit edilmiştir.

4. Araştırma sonuçlarına göre “Dini İnançlarımla Alay Ediliyor” ifadesine öğretmenlerin yaşları 46 ve üzeri olanlar, orta yaş ve genç öğretmenlere göre daha fazla katıldıkları sonucu tespit edilmiştir.

5. Verilere göre “Yönetmelikleri İyi Bilen Öğretmenler Daha Az Baskı Görüyor” ifadesine yaşları 46 ve üzeri olan öğretmenler daha çok katılırken, orta yaş öğretmenler ve genç öğretmenlerin daha az katıldıkları sonucuna ulaşılmıştır.

V.1.4. Öğretmen Deneklerin “Akademik Kariyeriniz” Değişkenine Ait Sonuçları

İstanbul il sınırları içerisinde bulunan 94 resmi ve özel ilköğretim okulunda çalışan; öğretmenlere uygulanan araştırma sonuçlarına göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin akademik durumları ile ilgili olarak % 86,3'ünün öğretmen, % 13,2'sinin uzman öğretmen ve % 3 gibi küçük bir bölümünün de baş öğretmen olduğu tespit edilmiştir. MEB' in iki yıldır uyguladığı akademik kariyer uygulamasında kadro sayısı düşük olan başöğretmenlik uygulamasının, anket sonuçlarında da az katılımcı olması bu durumla örtüşmektedir.

1. Verilere göre “Yaptığım İşler Takdir Edilmiyor” ifadesine akademik kariyeri “başöğretmen” olan denekler daha az katılırken, en fazla katılım akademik kariyeri “uzman öğretmen” olan grupta olmuştur.

2. Bulgulara göre “Fiziksel Durumumla Dalga Geçiliyor” ifadesine akademik kariyeri “başöğretmen” olan denekler daha çok katılırken, en az katılım akademik kariyeri “uzman öğretmen” olan grupta olduğu sonucu elde edilmiştir.

3. Araştırma sonuçlarına göre “Okulda Bağırma ve Hakaretlere Maruz Kalıyorum” ifadesine akademik kariyeri “başöğretmen” olan denekler daha çok katılırken, en az katılımın akademik kariyeri “uzman öğretmen” olan grupta olduğu sonucu tespit edilmiştir.

4. Bulgulara göre “Okulumda Fiziksel Şiddete Maruz Kalıyorum” ifadesine akademik kariyeri “başöğretmen” olan denekler daha çok katılırken, en az katılımın akademik kariyeri “uzman öğretmen” olan grupta olduğu sonucu tespit edilmiştir.

5. Verilere göre “Etnik Kökenimle Dalga Geçiliyor” ifadesine akademik kariyeri “başöğretmen” olan denekler daha çok katılırken, en az katılım akademik kariyeri “uzman öğretmen” olan grupta olmuştur.

6. Bulgulara göre “Okul İdaresinin Bana Güvenmediğini Hissediyorum” ifadesine akademik kariyeri “öğretmen” olan denekler daha çok katılırken, en çok

katılım akademik kariyeri “uzman öğretmen” olan grupta olduğu sonucu elde edilmiştir.

7. Araştırma sonuçlarına göre “Sendikal Anlamda Baskı Görüyorum” ifadesine akademik kariyeri “öğretmen” olan denekler daha çok katılırken, en az katılımın akademik kariyeri “uzman öğretmen” olan grupta olduğu sonucu tespit edilmiştir.

8. Bulgulara göre “Çalışma Arkadaşlarımla İletişim Kuramıyorum” ifadesine akademik kariyeri “başöğretmen” olan denekler daha çok katılırken, en az katılımın akademik kariyeri “uzman öğretmen” olan grupta olduğu sonucu tespit edilmiştir

9. Verilere göre “Okulda Kendimi Yalnız Hissediyorum” ifadesine akademik kariyeri “başöğretmen” olan denekler daha çok katılırken, en az katılım akademik kariyeri “uzman öğretmen” olan grupta olmuştur.

10. Bulgulara göre “Toplantılarda Konuşurken Sözüm Kesiliyor” ifadesine akademik kariyeri “başöğretmen” olan denekler daha çok katılırken, en az katılım akademik kariyeri “uzman öğretmen” olan grupta olduğu sonucu elde edilmiştir.

V.1.5. Öğretmen Deneklerin “Okuldaki Mevcut Statünüz” Değişkenine Ait Sonuçları

İstanbul il sınırları içerisinde bulunan 94 resmi ve özel ilköğretim okulunda çalışan; öğretmenlere uygulanan araştırma sonuçlarına göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin okuldaki mevcut statüleri olarak % 81,8’inin kadrolu öğretmen, % 11,3’ ünün sözleşmeli öğretmen ve % 6,8’ ininde vekil öğretmen olduğu tespit edilmiştir.

1. Bulgulara göre “Kendimi İfade Etmeme İzin Verilmiyor” ifadesine kadrolu öğretmen grubunun en fazla katıldığı görülmüştür.

2. Bulgulara göre “Okulumda Saldırı Nitelikli Mesajlar Alıyorum ” ifadesine kadrolu öğretmen grubu sözleşmeli ve vekil öğretmen grubundan daha çok katıldığı tespit edilmiştir.

3. Araştırma sonuçlarına göre “Küçük Düşürücü Görevler Veriliyor” ifadesine kadrolu öğretmen grubu, sözleşmeli ve vekil öğretmen grubundan daha çok katılmıştır.

4. Verilere göre “Yaptığım İşler Takdir Edilmiyor” ifadesine sözleşmeli öğretmen grubu daha az katılmıştır.

5. Araştırma sonuçlarına göre “Yaptığım İşler Eleştiriliyor” ifadesine sözleşmeli öğretmen grubunun daha az katıldığı sonucuna ulaşılmıştır.

6. Bulgulara göre “Okul İçindeki Sosyal Aktivitelerden Haberim Olmuyor” ifadesine vekil öğretmen grubunun sözleşmeli ve kadrolu öğretmen grubundan daha çok katıldığı tespit edilmiştir.

7. Bulgulara göre “Az Çalıştığım İçin Eleştiriliyorum” ifadesine katıldığı sözleşmeli öğretmen grubunun daha az katıldığı sonucuna ulaşılmıştır.

8. Bulgulara göre “Okulda Kendimi Dışlanmış Hissediyorum” ifadesine vekil öğretmen grubunun en fazla katıldığı görülmüştür.

9. Bulgulara göre “Okulda Fiziksel Olarak Tehdit Ediliyorum” ifadesine sözleşmeli öğretmen grubunun kadrolu ve vekil öğretmen grubundan daha az katıldığı tespit edilmiştir.

10. Araştırma sonuçlarına göre “Okuldaki Çabalarım Görmezden Geliniyor” ifadesine kadrolu öğretmen grubu, sözleşmeli ve vekil öğretmen grubundan daha çok katılmıştır.

11. Verilere göre “Okulumda Cinsel Taciz (Sözlü, Görsel Fiziki, vs) Yaşıyorum” ifadesine sözleşmeli öğretmen grubu daha az katılmıştır.

12. Araştırma sonuçlarına göre “Mesai Saatleri Dışında Okulda Bulunmaya Zorlanıyorum” ifadesine sözleşmeli ğretmen grubunun daha az katıldığı sonucuna ulaşılmıştır.

13. Bulgulara göre “Görevim Dışında İşler Yapmaya Zorlanıyorum” ifadesine kadrolu ğretmen grubunun sözleşmeli ve vekil ğretmen grubundan daha çok katıldığı tespit edilmiştir.

14. Bulgulara göre “Yaşımın İşime Uygunluğu Yargılanıyor.” ifadesine kadrolu ğretmen grubunun daha çok katıldığı sonucuna ulaşılmıştır.

15. Bulgulara göre “Fiziksel Durumumla Dalga Geçiliyor” ifadesine kadrolu ğretmen grubunun daha fazla katıldığı görülmüştür.

16. Bulgulara göre “İhtiyacım Olduğunda İzin Kullanamıyorum” ifadesine kadrolu ğretmen grubu sözleşmeli ve vekil ğretmen grubundan daha çok katıldığı tespit edilmiştir.

17. Araştırma sonuçlarına göre “Görüş Ve nerilerim Okul İdaresi Tarafından Dikkate Alınmıyor ” ifadesine kadrolu ğretmen grubu, sözleşmeli ve vekil ğretmen grubundan daha çok katılmıştır.

18. Verilere göre “Hakkımda Dedikodu Yapılıyor” ifadesine sözleşmeli ğretmen grubu daha az katılmıştır.

19. Araştırma sonuçlarına göre “Sözlü Olarak Tehdit Ediliyorum” ifadesine sözleşmeli ğretmen grubunun daha az katıldığı sonucuna ulaşılmıştır.

20. Bulgulara göre “Okul İdaresinin Bana Güvenmediğini Hissediyorum” ifadesine kadrolu ğretmen grubunun sözleşmeli ve vekil ğretmen grubundan daha çok katıldığı tespit edilmiştir.

21. Bulgulara göre “Davranışlarım, Jest Ve Mimiklerim Taklit Ediliyor” ifadesine sözleşmeli ğretmen grubunun daha az katıldığı sonucuna ulaşılmıştır.

22. Bulgulara göre “Bana İftira Atıldı” ifadesine kadrolu ve vekil öğretmenler daha fazla katılırken sözleşmeli öğretmenlerin katılım oranının azlığı görülmektedir.

23. Bulgulara göre “Resmi Yazılardan Zamanında Haberim Olmuyor” ifadesine kadrolu öğretmen grubunun sözleşmeli ve vekil öğretmen grubundan daha çok katıldığı tespit edilmiştir.

24. Araştırma sonuçlarına göre “Sendikal Anlamda Baskı Görüyorum ” ifadesine kadrolu öğretmen grubu, sözleşmeli ve vekil öğretmen grubundan daha az katılmıştır.

25. Verilere göre “ Okulda Kendimi Çok Yalnız Hissediyorum” ifadesine sözleşmeli öğretmen grubu daha az katılmıştır.

26. Araştırma sonuçlarına göre “Sürekli Dışlandığımı Hissediyorum” ifadesine sözleşmeli öğretmen grubunun daha az katıldığı sonucuna ulaşılmıştır.

27. Bulgulara göre “Toplantılarda Konuşurken Sözüm Kesiliyor” ifadesine kadrolu öğretmen grubunun sözleşmeli ve vekil öğretmen grubundan daha çok katıldığı tespit edilmiştir.

28. Bulgulara göre “Yönetmelikleri İyi Bile Öğretmenler Daha Az Baskı Görüyor” ifadesine sözleşmeli öğretmen grubunun daha az katıldığı sonucuna ulaşılmıştır.

V.1.6. Öğretmen Deneklerin “Mesleki Kıdeminiz” Değişkenine Ait Sonuçları

1. Araştırma sonuçlarına göre “Kendimi İfade Etmeme İzin Verilmiyor” ifadesine 21-24 yıl arası mesleki kıdemi olan öğretmenler diğer gruplardan daha çok katılırken, mesleki kıdemi 25 yıl ve daha fazla olanların en az katıldığı sonucuna ulaşılmıştır.

2. Bulgulara göre “Yaptığım İşler Takdir Edilmiyor” ifadesine 21-24 yıl arası mesleki kıdemi olan öğretmenler diğer gruplardan daha çok katılırken, mesleki kıdemi 25 yıl ve daha fazla olanların en az katıldığı sonucuna ulaşılırken 16-20 yıl arası mesleki kıdemi bulunan öğretmen gruplarında da katılım oranının hiçte azımsanmayacak bir değerde olduğu gözlemlenmiştir.

3. Araştırma sonuçlarına göre “Yaptığım İşler Eleştiriliyor” ifadesine 21-24 yıl arası mesleki kıdemi olan öğretmenler diğer gruplardan daha çok katılırken, mesleki kıdemi 25 yıl ve daha fazla olanların en az katıldığı sonucuna ulaşılmıştır.

4. Bulgulara göre “Okuldaki Çabalarım Görmezden Geliniyor” ifadesine 16-20 yıl arası mesleki kıdemi olan öğretmenler diğer gruplardan daha çok katılırken, mesleki kıdemi 5 yıl ve daha az olanların en az katıldığı sonucuna ulaşılmıştır.

5. Elde edilen verilere göre “Görüş ve Önerilerim Okul İdaresi Tarafından Dikkate Alınmıyor” ifadesine 21 - 24 yıl arası mesleki kıdemi olan öğretmenler diğer gruplardan daha çok katılırken, mesleki kıdemi 5 yıl ve daha az olanların en az katıldığı sonucuna ulaşılmıştır.

6. Bulgulara göre “Okul İdaresinin Bana Güvenmediğini Hissediyorum” ifadesine 21 - 24 yıl arası mesleki kıdemi olan öğretmenler diğer gruplardan daha çok katılırken, mesleki kıdemi 5 yıl ve daha az olanların en az katıldığı sonucuna ulaşılmıştır.

7. Elde edilen verilere göre “Toplantılarda Konuşurken Sözüm Kesiliyor” ifadesine 21-24 yıl arası mesleki kıdemi olan öğretmenler diğer gruplardan daha çok katılırken, mesleki kıdemi 16-20 yıl arası mesleki kıdemi olanların en az katıldığı sonucuna ulaşılmıştır.

8. Araştırma sonuçlarına göre “Yönetmelikleri İyi Bilen Öğretmenler Daha Az Baskı Görüyor” ifadesine 25 yıl ve daha fazla mesleki kıdemi olan öğretmenler diğer gruplardan daha çok katılırken, mesleki kıdemi 16 - 20 yıl olanların en az katıldığı sonucuna ulaşılmıştır.

V.2. TARTIŞMALAR

V.2.1. Öğretmen Deneklerin “ Cinsiyet ” Değişkenine Ait Tartışmalar

Araştırmaya katılan öğretmen deneklere, İlköğretim Okullarında Öğretmen Yönetici İlişkilerinde Yıldıрма ve Etkileri ile ilgili yöneltilen 37 soru cümlesi içinde 25 soru cümlesinde cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık oluştuğu görülmüştür.

1. Öğretmen deneklerin “Yaptığım İşler Takdir Edilmiyor”, “Yaptığım İşler Eleştiriliyor”, “Az Çalıştığım İçin Eleştiriliyorum”, “Okuldaki çalışmalarım Görmezden Geliniyor” soru cümleleleri ile ilgili görüşlerinin cinsiyete göre anlamlılık ifade ettiği görülmüştür. Bir birini tamamlar nitelikteki bu sorulara erkek öğretmenlerin katılıyor olması elde edilen bulgulara göre bay öğretmenlerin çalışma ortamlarında takdir edilmediklerini hatta eleştirildikleri sonucunu göstermektedir. Takdir edilme olgusunun motive olmada önemli olduğu düşünüldüğünde yönetici kademesinde yer alan bireylerin bu konuya mutlaka önem vermeleri gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Ayrıca devamlı eleştirmek ve çalışmalarını görmezden gelmek insan psikolojisinin bozulmasına yol açmaktadır. Sürekli eleştirilen bireyler zamanla eleştirildikleri ortamdan uzaklaşarak kabuğuna çekilme eğilimi gösterebilmektedirler. Bu ise anti – sosyal bir durum ortaya çıkarabilir.

2. Soru 8, 32 ve 30 yer alan “Okulda Kendimi Dışlanmış Hissediyorum”, “Sürekli Dışlandığımı Hissediyorum” “Okulda Kendimi Çok Yalnız Hissediyorum” sorularına verilen cevaplarda erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre daha sıkıntılı oldukları görülmektedir. İnsan sosyal bir varlıktır. Toplum içinde yaşamak ve o topluma ait bir birey olduğunu hissetmek kişiye güven verir. Bu güven duygusunun devamlılığı farklı bireylerin tutumlarına bağlıdır. Günümüzde suç odaklı örgütlerin liderleri durumundaki insanların yaşantıları irdelendiğinde pek çoğunun toplumdaki dışlanmış insanlar olduğu görülecektir. Öğretmenlik gibi toplumla iç içe olan mesleklerde bireyin kendini dışlanmış hissetmesi son derece sakıncalı durumlar doğurabilir.

3. Soru 12 ve 13 ü benzerliklerinden dolayı bir arada tartışmakta fayda vardır. “Mesai Saatleri Dışında Okulda Bulunmaya Zorlanıyorum” ,“Görevim Dışında İşler Yapmaya Zorlanıyorum” sorularının sonuçlarına bakıldığında da yine erkek öğretmenlerin mağduriyeti ön plana çıkmaktadır. Memurların mesai saatleri ve yapacakları işler kanun ve yönetmeliklerle düzenlenmiştir. Öğretmenlerin görevleri ve mesai saatleri de düzelenmiş olup tatil günlerine kadar belirlenmiştir. Örneğin öğretmenin yıllık izni yoktur, ancak yaz tatilleri yıllık izinden sayılmaktadır. Elde edilen bulgular bayan öğretmenlerin bu konuda erkek öğretmenlerden daha şanslı olduklarını göstermektedir. Öğretmen eğitim öğretim işleriyle ilgilenir, kitap incelemek, eğitimle ilgili komisyonlara katılmak bunlarda bazılarıdır. Dersi boş olan sınıf öğretmenleri (1.Kademe) bu alanlarda çalışarak ek ders ücretini hak eder. Öğretmeni gelmemiş sınıflara girmek zorunda değildir, bu öncelikli olarak okul idarecisinin (Müdür yardımcısı) görevidir. Oysa okullarımızda bu tamamen zorlama yoluyla olmaktadır. İsteksiz sınıfa giren veya bir iş yaptırılan öğretmenden verim alınması mümkün değildir. Bu tür zorlama işler mutlaka son bulmalıdır.

4. Soru 14’de Öğretmenlerin,“Yaşımın İşime Uygunluğu Yargılanıyor” ifadesine verilen cevaplarda erkek öğretmenlerin daha çok katıldıkları görülmektedir. Okullarımızda yaşı bir hayli ilerlemesine rağmen birçok yeni nesil öğretmene taş çıkartacak emektar öğretmenlerimiz var. Onların yaşlarıyla değil tecrübeleriyle ilgilenmek en doğru davranış olacaktır.

5. Öğretmen deneklerin “İhtiyacım Olduğunda İzin Kullanamıyorum” soru cümlesi ile ilgili görüşlerinin cinsiyete göre anlamlılık ifade ettiği görülmüştür. Burada erkek öğretmenler haksızlığa uğradıklarını düşünmekte. Memurlarla ilgili izin yönergesi açık, yönetici kademesinde izinle ilgili yasal olmayan bir uygulama söz konusu ise öğretmenlerimizin bir üst makama başvurarak haklarını aramaları yerinde bir davranış olacaktır.

6. “Görüş ve Önerilerim Okul İdaresi Tarafından Dikkate Alınmıyor” “Okul İdaresinin Bana Güvenmediğini Hissediyorum” “Toplantılarda Konuşurken Sözüm Kesiliyor” Öğretmen deneklerin bu üç soru cümlesi ile ilgili görüşlerinin cinsiyete

göre anlamlılık ifade ettiği görülmüştür. Burada erkek öğretmenlerin okul idaresiyle daha çok ilgili oldukları sonucunu çıkarabileceğimiz gibi toplantılara katılımın erkek öğretmenler tarafından daha çok olduğu da düşünülebilir. Bireylerin özgür düşünme ve düşündüklerini söyleyebilme haklarının olduğu unutulmamalıdır.

Görüş ve önerilerin dikkate alınmaması da karşılıklı güvensizliği tetikleyen ve karşı tarafın kendisini işe yaramaz bir birey olarak görmesine neden olacak bir tutumdur. Özellikle yönetici kademesinde bulunan bireyler öğretmenleri belli zaman aralıklarla dinleyerek onları fikirlerine değer verdikleri hissettirmelidirler. Tabi ki sözlerini kesmeden!

7. “Sözlü Olarak Tehdit Edildim” , “Açık Saçık Sözlerle Aşağılandım” “Bana İftira Atıldı” öğretmen deneklerin bu soru cümleleri ile ilgili görüşlerinin cinsiyete göre anlamlılık ifade ettiği görülmüştür. Bulgulara göre erkek öğretmenler bu tür durumlarla daha sık karşı karşıya kalmaktadır. Bireyi tehdit etmek, iftira atmak ve aşağılamak hele hele bir öğretmene karşı bu tutumu sergilemek dünyanın neresine gitseniz utanç verici bir durum olarak kabul edilecektir. Okullarımızda bu tür olayların yaşanması son derece can sıkıcı ve bir o kadarda yakışsız bir durumdur. Maalesef egolarını tatmin etmeye çalışan yıldırma eğilimli idarecilerde bunu görmekteyiz.

8. Öğretmen deneklerin “Davranışlarım Jest ve Mimiklerim Taklit Ediliyor” soru cümlesi ile ilgili görüşlerinin cinsiyete göre farklılık ifade ettiği görülmüştür. Bayan öğretmenlerin bu soruya daha az katıldıkları gözlenmiştir. Burada erkek öğretmenlerin daha belirgin jest ve mimiklerinin olduğu sonucu çıkarılabilir. Yine yöneticiler tarafından kendilerine uygulanan bu tutum yıldırma yaklaşımının en belirgin parçalarındandır. Zaten yapılan hareketten dolayı canı sıkılan kurban, diğerlerinin de buna katılımıyla tamamen yıldırma çemberi içine alınmış olur.

9. Öğretmen deneklerin “Resmi Yazılardan Zamanında Haberim Olmuyor” soru cümlesi ile ilgili görüşlerinin cinsiyete göre farklılık ifade ettiği görülmüştür. Bayan öğretmenlerin bu soruya daha az katıldıkları gözlenmiştir. 1982

Anayasa'sınının 31. maddesiyle korunmaya çalışılan bu özgürlük aynı zamanda haktır. Haber alma özgürlüğü Anayasa 31'de "Halkın haber alma özgürlüğü, bazı genel sınırlamalarla engellenebilir" deniliyordu. Yeni anayasa çalışmalarında ise daha da genişletilerek Madde, "Halkın haber alma özgürlüğü ancak, milli güvenlik, kamu düzeni, genel ahlak ve sağlığın korunması gerekçesiyle kanunla sınırlanabilecek" diye değişti. Anayasada da korunmaya çalışılan bu hak elbette eğitim çalışanlarının da en doğal hakkıdır. Resmi yazıların öğretmene zamanında ulaştırılmaması da yine yıldırma tutumunun basamaklarından kabul edilebilir.

10. Öğretmen deneklerin "Sendikal Anlamda Baskı Görüyorum", "Politik Görüşlerim Eleştiriliyor", "Yönetmelikleri İyi Bilen Öğretmenler Daha Az Baskı Görüyor" soru cümleleri ile ilgili görüşlerinin cinsiyete göre farklılık ifade ettiği görülmüştür. Bayan öğretmenlerin bu soruya daha az katıldıkları gözlenmiştir. Buradan hareketle erkek öğretmenlerin yönetmelikler konusunda kendilerini yetersiz hissettikleri düşünülebilir.

Resmi gazetenin 7 Temmuz 2007 Cumartesi tarih ve 26575 sayılı tebliğde toplam 775.025 eğitim öğretim ve bilim hizmetleri çalışanın 376.694'ünün sendikali olduğu belirlenmiştir. Nerdeyse yarı yarıya olan bu durum grev hakkı bulunmamasına karşı hiçte fena bir ortalama sayılamaz. Sendikalaşma oranını eğitim çalışanlarına oranının tamamını kapsayamamasının başlıca nedenlerinden biriside öğretmenlerin sendikaları hep politik yaklaşımla ele almaları ve arkalarında siyasi bir partinin varlığına inanmaları olabilir. Sebep ne olursa olsun bireylerin sendikalaştırılmasına yönelik baskı ve yıldırma çalışmaları da asla kabul edilemez bir tutumdur.

11. Öğretmen deneklerin "Dini İnançlarımla Alay Ediliyor" soru cümlesi ile ilgili görüşlerinin cinsiyete göre farklılık ifade ettiği görülmüştür. Bayan öğretmenlerin bu soruya daha az katıldıkları gözlenmiştir. Bireylerin dini konuda istediği inanca sahip olması da yine temel hak ve hürriyetlerden biridir ve mutlaka gerekli düzenlemeler yapılarak bu yıldırma tutumunun önüne geçilmelidir.

12. Öğretmen deneklerin “Okuldaki Kişisel Eşyalarımın Zarar Veriliyor” soru cümlesi ile ilgili görüşlerinin cinsiyete göre farklılık ifade ettiği görülmüştür. Bayan öğretmenlerin bu soruya daha az katıldıkları gözlenmiştir. Kişisel eşyalara zarar vermek bir öfke patlaması olarak yorumlanacağı gibi bireyleri yıldırma yönelik bir tutumun görünen yüzü olarak ta yorumlanabilir. Erkek öğretmenlerde bu tür davranışların daha çok yaşanması mağdura uygulanmak istenilen şiddetin büyüklüğüne işaret olarak kabul edilebilir.

V.2.2. Öğretmen Deneklerin “Okulda Görevli Olduğunuz Kademe” Değişkenine Ait Tartışmalar

Araştırmaya katılan öğretmen deneklere, İlköğretim Okullarında Öğretmen Yönetici İlişkilerinde Yıldırma ve Etkileri ile ilgili yöneltilen 37 soru cümlesi içinde 11 soru cümlesinde okulda görevli olduğunuz kademe değişkenine göre anlamlı farklılık oluştuğu görülmüştür

1. Öğretmen deneklerin “Kendimi İfade Etmeme İzin Verilmiyor” soru cümlesi ile ilgili görüşlerinin okulda görevli oldukları kademeye göre farklılık ifade ettiği görülmüştür. Birinci kademe öğretmenlerin bu soruya daha çok katıldıkları gözlenmiştir. Bu sonuç bizlere birinci kademe öğretmenlerinin yönetici kadroya sıkıntılarını anlatmakta daha çok zorlandıkları sonucuna ulaştırır.

2. Öğretmen deneklerin “Yaptığım İşler Eleştiriliyor” , “Az Çalıştığım İçin Eleştiriliyorum” soru cümleleri ile ilgili görüşlerinin okulda görevli oldukları kademeye göre farklılık ifade ettiği görülmüştür. Birinci kademe öğretmenlerin bu soruya daha çok katıldıkları gözlenmiştir. Bu da bizlere yöneticilerin birinci kademe öğretmenlerden daha çok çalışma beklediklerini, eleştiriler yönelttikleri sonucuna ulaştırır.

3. Öğretmen deneklerin “Okul İçindeki Sosyal Aktivitelerden Haberim Olmuyor” soru cümleleri ile ilgili görüşlerinin okulda görevli oldukları kademeye göre farklılık ifade ettiği görülmüştür. İkinci kademe öğretmenlerin bu soruya daha

çok katıldıkları gözlenmiştir. Böyle bir durumda ikinci kademe ve birinci kademe öğretmenleri arasında bir iletişimsizlik olduğu düşünülebilir.

4. Öğretmen deneklerin “Mesai Saatleri Dışında Okulda Bulunmaya Zorlanıyorum” soru cümlesi ile ilgili görüşlerinin okulda görevli oldukları kademeye göre farklılık ifade ettiği görülmüştür. İkinci kademe öğretmenlerin bu soruya daha çok katıldıkları gözlenmiştir. Böyle bir durumda ikinci kademe öğretmenlerin mesai saatleri dışında branşlarıyla ilgili çalışmalar yapmaya zorlandıkları sonucuna ulaşılabilir.

5. Öğretmen deneklerin “Etnik Kökenimle Dalga Geçiliyor”, “Özel Hayatım Eleştiriliyor”, “Okuldaki Kişisel Eşyalarım Zarar Veriliyor”, “Okulda Fiziksel Olarak Tehdit Ediliyorum” soru cümleleri ile ilgili görüşlerinin okulda görevli oldukları kademeye göre farklılık ifade ettiği görülmüştür. İkinci kademe öğretmenlerin bu soruya daha çok katıldıkları gözlenmiştir. Bu sonuçlar bize ikinci kademe öğretmenlerin kişisel haklarıyla ilgili daha çok yıldırma eylemiyle karşı karşıya oldukları sonucuna götürmektedir.

6. Öğretmen deneklerin “Politik Görüşlerim Eleştiriliyor” soru cümleleri ile ilgili görüşlerinin okulda görevli oldukları kademeye göre farklılık ifade ettiği görülmüştür. Birinci kademe öğretmenlerin bu soruya daha çok katıldıkları gözlenmiştir. Bu da bize birinci kademe öğretmenlerin politik konularda ciddiye alınmadıkları sonucuna götürmektedir.

7. Öğretmen deneklerin “Yönetmelikleri İyi Bilen Öğretmenler Daha Az Baskı Görüyor” soru cümleleri ile ilgili görüşlerinin okulda görevli oldukları kademeye göre farklılık ifade ettiği görülmüştür. Birinci kademe öğretmenlerin bu soruya daha çok katıldıkları gözlenmiştir. Bu sonuç bize ikinci kademe öğretmenlerin yönetmeliklerle daha az yıldırma uğradıkları sonucuna ulaştırmaktadır.

V.2.3. Öğretmen Deneklerin “ Yaşınız ” Değişkenine Ait Tartışmalar

Araştırmaya katılan öğretmen deneklere, ilköğretim okullarında öğretmen yönetici ilişkilerinde yıldırma ve etkileri ile ilgili yöneltilen otuz yedi soru cümlesi içinde beş soru cümlesinde yaşınız değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi test sonuçları incelendiğinde öğretmen yaşları arasında belli oranda farklılıkların olduğu görülmüştür ($P<0,05$).

1. Öğretmen deneklerin “Okulda Kendimi Dışlanmış Hissediyorum” soru cümlesi puanlarının öğretmen yaşı değişkenine göre, yaşları 36 – 45 olan öğretmen grubu bu ifadeye, yaşları 25 – 35 olan öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve yaşları 36 – 45 olan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık anlamlı bulunmuştur ($P<0,05$). Bu sonuca göre orta yaşlı öğretmenlerin kendilerini diğer yaş grubundaki öğretmenlere kabul ettirmede zorlandıklarını söyleyebiliriz.

2. Öğretmen deneklerin “Mesai Saatleri Dışında Okulda Bulunmaya Zorlanıyorum” soru cümlesi puanlarının öğretmen yaşı değişkenine göre, yaşları 46 ve üzeri olan öğretmen grubu bu ifadeye, yaşları 36–45 olan öğretmen ve diğer gruplara göre daha fazla katılmışlardır. Yaşları 46 ve üzeri olan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık anlamlı bulunmuştur ($P<0,05$). Bu sonuca göre orta yaş üstündeki öğretmenlerin mesai saatleri dışındaki uygulamalardan rahatsız olduklarını söyleyebiliriz.

3. Öğretmen deneklerin “Davranışlarım, jest ve mimiklerim taklit ediliyor”, “Dini İnançlarımla Alay Ediliyor” soru cümleleri puanlarının öğretmen yaşı değişkenine göre, yaşları 46 ve üzeri olan öğretmen grubu bu ifadeye, genç ve orta yaşlı öğretmen gruplarına göre daha fazla katılmışlardır. Yaşları 46 ve üzeri olan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık anlamlı bulunmuştur ($P<0,05$). Bu veriler ışığında ileri yaştaki öğretmenlerin daha alıngan oldukları sonucuna ulaşabildiğimiz gibi, en çok bu yolla yıldırılmak istenen öğretmen grubu olduğunu da söyleyebiliriz. Ayrıca ileri yaşlarda dini duygulara yönelimin arttığı sonucuna da ulaşılabilir.

4. Öğretmen deneklerin “Yönetmelikleri İyi Bilen Öğretmenler Daha Az Baskı Görüyor” soru cümlesi puanlarının öğretmen yaşı değişkenine göre, yaşları 46 ve üzeri olan öğretmen grubu bu ifadeye, yaşları 25 – 35 ve 36–45 olan öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır. Aynı zamanda yaşları 25 – 35 olan öğretmen grubu yaşları 36 – 45 olan öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır. Yaşları 46 ve üzeri ile 25 – 35 olan öğretmen grubu lehine olan bu farklılık anlamlı bulunmuştur ($P<0,05$). Bu da demek oluyor ki orta yaş grubuna giren öğretmenler yönetmelikleri daha iyi biliyorlar. Genç öğretmenler henüz yeni olmaları nedeniyle konuya uzak kalırken ileri yaştaki öğretmenlerinde yönetmelikleri takip edemedikleri sonucuna ulaşılabilir.

V.2.4. Öğretmen Deneklerin “Akademik Kariyeriniz” Değişkenine Ait Tartışmalar

Araştırmaya katılan öğretmen deneklere, ilköğretim okullarında öğretmen yönetici ilişkilerinde yıldırma ve etkileri ile ilgili yöneltilen otuz yedi soru cümlesinden, on soru cümlesinde akademik kariyeriniz değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılık oluşup oluşmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi test sonuçları incelendiğinde öğretmenlerin akademik kariyerleri arasında belli oranda farklılıkların olduğu görülmüştür ($P<0,05$).

1. Öğretmen deneklerin “Yaptığım İşler Takdir Edilmiyor” soru cümlesi puanlarının, öğretmenin akademik kariyer değişkenine göre incelendiğinde, uzman öğretmen grubu bu ifadeye, öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve uzman öğretmen grubu lehine olan bu farklılık anlamlı bulunmuştur($P<0,05$). Bu sonuç bize uzman öğretmen grubunun daha gayretli çalıştıklarını ancak bekledikleri ilgiyi yöneticilerinden göremediklerini gösterir.

2. Öğretmen deneklerin “Fiziksel Durumumla Dalga Geçiliyor” soru cümlesi puanlarının, öğretmenin akademik kariyer değişkenine göre incelendiğinde, öğretmen grubu bu ifadeye, uzman öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır. Öğretmen grubu lehine olan bu farklılık anlamlı bulunmuştur($P<0,05$). Bu sonuçlar

ışında öğretmen grubunu oluşturan bireylerin fiziksel durumlarıyla ilgili daha çok yıldırma eylemine maruz kaldığını söyleyebiliriz.

3. Öğretmen deneklerin “Okulda Bağırma ve Hakaretlere Maruz Kalıyorum” soru cümlesi puanlarının, öğretmenin akademik kariyer değişkenine göre incelendiğinde, başöğretmen grubu bu ifadeye, uzman öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve başöğretmen grubu lehine olan bu farklılık anlamlı bulunmuştur($P<0,05$). Bu sonuç bize başöğretmen grubunun sözlü yıldırma eylemleriyle daha sık karşılaştıklarını gösterir.

4. Öğretmen deneklerin “Okulumda Fiziksel Şiddete Maruz Kalıyorum” soru cümlesi puanlarının, öğretmenin akademik kariyer değişkenine göre incelendiğinde, Baş öğretmen grubu bu ifadeye, uzman öğretmen grubu ve öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır. Aynı zamanda öğretmen grubu uzman öğretmen grubuna göre daha fazla katılmıştır. Baş öğretmen grubu ve öğretmen grubu lehine olan bu farklılık anlamlı bulunmuştur($P<0,05$). Bu verilerde bize başöğretmen ve öğretmen grubunda yer alan bireylerin fiziksel şiddete daha çok maruz kaldıklarını göstermektedir.

5. Öğretmen deneklerin “Etnik Kökenimle Dalga Geçiliyor” soru cümlesi puanlarının, öğretmenin akademik kariyer değişkenine göre incelendiğinde, öğretmen grubu bu ifadeye, uzman öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve öğretmen grubu lehine olan bu farklılık anlamlı bulunmuştur($P<0,05$). Bu sonuç bize etnik kökeni farklı bireylerin öğretmen grubu içinde daha yaygın olduğunun göstergesidir.

6. Öğretmen deneklerin “Okul İdaresinin Bana Güvenmediğini Hissediyorum” soru cümlesi puanlarının, öğretmenin akademik kariyer değişkenine göre incelendiğinde, uzman öğretmen grubu bu ifadeye, öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve uzman öğretmen grubu lehine olan bu farklılık anlamlı bulunmuştur($P<0,05$). Bu sonuç bize uzman öğretmen grubunun okul idaresiyle arasında anlaşmazlıkların daha fazla olduğu sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Zaten

araştırmanın literatür bölümünde yıldırma eylemini gerçekleştiren yöneticilerin astlarının yükselmelerinin kendilerini yerlerinden edeceği endişesini taşıdıkları ve bu nedenle yıldırma çabalarının arttığı belirtilmiştir.

7. Öğretmen deneklerin “Sendikal Anlamda Baskı Görüyorum” soru cümlesi puanlarının, öğretmenin akademik kariyer değişkenine göre incelendiğinde, öğretmen grubu bu ifadeye, uzman öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve öğretmen grubu lehine olan bu farklılık anlamlı bulunmuştur($P < 0,05$). Bu sonuçlardan sendikalaşma düzeyinin öğretmen grubunda az olduğu ve bu nedenle devamlı olarak sendikaların üyelik talepleriyle karşılaştıkları sonucuna ulaşabiliriz.

8. Öğretmen deneklerin “Çalışma Arkadaşlarımla İletişim Kuramıyorum”, “Okulda Kendimi Yalnız Hissediyorum” soru cümleleri puanlarının, öğretmenin akademik kariyer değişkenine göre incelendiğinde, Başöğretmen grubu bu ifadeye, uzman öğretmen grubu ve öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır. Başöğretmen grubu lehine olan bu farklılık anlamlı bulunmuştur($P < 0,05$). Bu verilerde bize başöğretmen grubunda yer alan bireylerin iletişim konusunda diğer gruplar arasında sıkıntı yaşadıklarını ve doğal bir sonucu olarak ta yalnızlığa itildikleri sonucunu göstermektedir.

9. Öğretmen deneklerin “Toplantılarda Konuşurken Sözüm Kesiliyor” soru cümlesi puanlarının, öğretmenin akademik kariyer değişkenine göre incelendiğinde, öğretmen grubu bu ifadeye, uzman öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve öğretmen grubu lehine olan bu farklılık anlamlı bulunmuştur($P < 0,05$). Bu sonuçlar öğretmen grubunun kendilerini ifade etme ve fikirlerini söyleyebilme adına ciddi sıkıntılar yaşadıklarını ortaya koymaktadır.

V.2.5. Öğretmen Deneklerin “Okuldaki Mevcut Statünüz” Değişkenine Ait Tartışmalar

Araştırmaya katılan öğretmen deneklere, ilköğretim okullarında öğretmen yönetici ilişkilerinde yıldırma ve etkileri ile ilgili yöneltile otuz yedi soru cümlesinin, yirmi sekiz cümlesinde okuldaki mevcut statünüz değişkenine göre,

hangi gruplar arasında farklılık oluşup oluşmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi test sonuçları incelendiğinde öğretmenlerin okuldaki mevcut statüleri arasında belli oranda farklılıkların olduğu görülmüştür ($P<0,05$).

1. Öğretmen deneklerin “Kendimi İfade Etmeme İzin Verilmiyor”, soru cümlesi puanlarının, öğretmenin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre incelendiğinde, kadrolu öğretmen statüsündeki grup bu ifadeye, sözleşmeli öğretmen statüsündeki gruplara göre daha fazla katılmışlardır. Kadrolu öğretmen grubu lehine olan bu farklılık anlamlı bulunmuştur($P<0,05$). Bu veriler ışığında kadrolu öğretmenlerin ciddi iletişim sorunları yaşadıkları sonucuna ulaşılabilir.

2. Öğretmen deneklerin “Küçük Düşürücü Görevler Veriliyor”, soru cümlesi puanlarının, öğretmenin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre incelendiğinde, kadrolu öğretmen statüsündeki grup bu ifadeye, sözleşmeli öğretmen statüsündeki gruplara göre daha fazla katılmışlardır. Kadrolu öğretmen grubu lehine olan bu farklılık anlamlı bulunmuştur($P<0,05$). Verilerinden hareketle yöneticilerin kadrolu öğretmenleri kendilerinden küçük görmeleri gibi bir mantığa sahip oldukları düşünülebilir.

3. Öğretmen deneklerin “Yaptığım İşler Takdir Edilmiyor”, “Yaptığım İşler Eleştiriliyor”, “Az Çalıştığım İçin Eleştiriliyorum”, “Okuldaki Çabalarım Görmezden Geliniyor” soru cümleleri puanlarının, öğretmenin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre incelendiğinde, kadrolu öğretmen statüsündeki grup bu ifadeye sözleşmeli öğretmen statüsündeki gruplar ve vekil öğretmen statüsündeki gruplara göre daha fazla katılmışlardır. Kadrolu öğretmen grubu lehine olan bu farklılık anlamlı bulunmuştur ($P<0,05$). Bu veriler ışında kadrolu öğretmen grubundaki öğretmenlerin daha çok eleştirildiği ve takdir edilmedikleri sonucuna ulaşılabilir. Ayrıca bu duruma sebep olarak sözleşmeli ve vekil öğretmenlerin kendilerini ispat etme gayreti içerisinde ön plana çıkma çabalarının yöneticiler tarafından olumlu algılanması olarak düşünülebilir.

Şüphesiz ki her birey yaptığı çalışmaların görülmesini ve takdir edilmesini ister. Hiçbir yazar yoktur ki okunmasın diye kitap yazsın. Doğrudan davranışın kaynağı ile ilgilenmek olan motivasyon son derece önemli bir olgu olup, kadrolu öğretmenlerin bu konuda ihtiyaçlarının olduğu söylenebilir.

4. Öğretmen deneklerin “Okul İçindeki Sosyal Aktivitelerden Haberim Olmuyor”, “Okulda Kendimi Dışlanmış Hissediyorum”, “Görüş ve Önerilerim Okul İdaresi Tarafından Dikkate Alınmıyor”, “Okul İdaresinin Bana Güvenmediğini Hissediyorum”, soru cümleleri puanlarının, öğretmenin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre incelendiğinde, kadrolu öğretmen statüsündeki grup bu ifadeye, sözleşmeli öğretmen ve vekil öğretmen statüsündeki gruplara göre daha fazla katılmışlardır. Kadrolu öğretmen grubu lehine olan bu farklılık anlamlı bulunmuştur ($P < 0,05$). Okulda sosyal aktivitelerden haberi olmamak, dışlanmışlığın görünen yüzü olarak tanımlanabilir. Ayrıca görüş ve önerilerinin dikkate alınmaması da yine kadrolu öğretmenlere okul idaresinin uyguladığı yıldırma politikalarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bir örgütte karşılıklı güven son derece önemlidir.

5. Öğretmen deneklerin “Okulda Fiziksel Olarak Tehdit Ediliyorum”, “Okulumda Cinsel Taciz (Sözlü, Görsel Fiziki, vs) Yaşıyorum” soru cümleleri puanlarının, öğretmenin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre incelendiğinde, kadrolu öğretmen statüsündeki grup bu ifadeye, sözleşmeli öğretmen ve vekil öğretmen statüsündeki gruplara göre daha fazla katılmışlardır. Aynı zamanda vekil öğretmen statüsündeki grupta bu ifadeye kadrolu öğretmen statüsündeki gruplara göre daha fazla katılmışlardır. Kadrolu öğretmen statüsündeki grup ve vekil öğretmen statüsündeki grup lehine olan bu farklılık anlamlı bulunmuştur ($P < 0,05$). Bu verilerden yola çıkarak okullarda sözleşmeli öğretmenlerin daha az fiziksel olarak yıldırma maruz kaldıkları ve kadrolu öğretmenlerinse en fazla taciz yaşayan grup olduğu sonucuna ulaşılabilir.

6. Öğretmen deneklerin “Mesai Saatleri Dışında Okulda Bulunmaya Zorlanıyorum”, “Görevim Dışında İşler Yapmaya Zorlanıyorum” soru cümleleri puanlarının, öğretmenin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre incelendiğinde, kadrolu öğretmen statüsündeki grup bu ifadeye, sözleşmeli öğretmen statüsündeki

gruba göre daha fazla katılmışlardır. Kadrolu öğretmen statüsündeki grup ve vekil öğretmen statüsündeki grup lehine olan bu farklılık anlamlı bulunmuştur ($P<0,05$). Bu veriler ışığında kadrolu öğretmenlerin yoğun olduğu okullarda mesai saatlerinin idare tarafından göz ardı edildiği ve görev paylaşımlarının net olmadığı sonucuna ulaşılabilir.

7. Öğretmen deneklerin “Yaşımın İşime Uygunluğu Yargılanıyor.”, soru cümlesi puanlarının, öğretmenin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre incelendiğinde, kadrolu öğretmen statüsündeki grup bu ifadeye, sözleşmeli öğretmen statüsündeki gruplara göre daha fazla katılmışlardır. Kadrolu öğretmen grubu lehine olan bu farklılık anlamlı bulunmuştur($P<0,05$). Mesleki kıdemleri yüksek olan , yaş ilerlemiş öğretmenlerin kadrolu öğretmen statüsünde olduğu düşünüldüğünde bu tür yargılamalarla yıpratılarak emekliliğe sevk edilmeye çalışıldığı düşünülebilir.

8. Öğretmen deneklerin “Fiziksel Durumumla Dalga Geçiliyor”, “Davranışlarım, Jest Ve Mimiklerim Taklit Ediliyor” soru cümleleri puanlarının, öğretmenin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre incelendiğinde, kadrolu öğretmen statüsündeki grup bu ifadelere, sözleşmeli öğretmen statüsündeki gruplara göre daha fazla katılmışlardır. Kadrolu öğretmen grubu lehine olan bu farklılık anlamlı bulunmuştur($P<0,05$). İleri yaşlarda, emekliliği yaklaşan ve hatta olmayıp yaş sınırına kadar çalışmaya devam eden öğretmenlerimiz olduğu malumunuzdur. İşte bazı yöneticiler bu öğretmenleri bir an önce uzaklaştırıp yerlerine daha genç öğretmenlerin yolunu açma düşüncesinde olabilirler.

9. Öğretmen deneklerin “İhtiyacım Olduğunda İzin Kullanamıyorum”, soru cümlesi puanlarının, öğretmenin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre incelendiğinde, kadrolu öğretmen statüsündeki grup bu ifadeye, sözleşmeli öğretmen statüsündeki gruplara göre daha fazla katılmışlardır. Kadrolu öğretmen grubu lehine olan bu farklılık anlamlı bulunmuştur($P<0,05$). Buradan yola çıkarak kadrolu öğretmenlerin daha çok izin alma ihtiyacı hissettiklerini söyleyebiliriz.

10. Öğretmen deneklerin “Hakkımda Dedikodu Yapılıyor”, “Bana İftira Atıldı” soru cümleleri puanlarının, öğretmenin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre incelendiğinde, kadrolu öğretmen statüsündeki grup bu ifadeye, sözleşmeli öğretmen statüsündeki gruplara göre daha fazla katılmışlardır. Kadrolu öğretmen grubu lehine olan bu farklılık anlamlı bulunmuştur($P<0,05$). Yıldırma stratejilerinden bir diğeri olan “fısıltı gazetesi” yöneticiler tarafından harekete geçirilerek, kurbanın arkadaşlarını da kullanmak suretiyle yıldırma eyleminin uygulandığı sonucuna ulaşılabilir.

11. Öğretmen deneklerin “Sözlü Olarak Tehdit Ediliyorum”, soru cümlesi puanlarının, öğretmenin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre incelendiğinde, kadrolu öğretmen statüsündeki grup bu ifadeye, sözleşmeli öğretmen statüsündeki gruplara göre daha fazla katılmışlardır. Kadrolu öğretmen grubu lehine olan bu farklılık anlamlı bulunmuştur($P<0,05$). Bu veriler bizi açıkça taciz edilen kadrolu öğretmenlerimiz olduğu sonucuna ulaştırır.

12. Öğretmen deneklerin “Resmi Yazılardan Zamanında Haberim Olmuyor”, soru cümlesi puanlarının, öğretmenin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre incelendiğinde, kadrolu öğretmen statüsündeki grup bu ifadeye, sözleşmeli öğretmen statüsündeki gruplara göre daha fazla katılmışlardır. Kadrolu öğretmen grubu lehine olan bu farklılık anlamlı bulunmuştur($P<0,05$). Bu verilerin ışığında kadrolu öğretmenlerin resmi yazılardan uzak tutularak örneğin atamalar gibi süreçte yükselmelerine engel olunuyor sonucuna ulaşılabilir.

13. Öğretmen deneklerin “Sendikal Anlamda Baskı Görüyorum”, soru cümlesi puanlarının, öğretmenin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre incelendiğinde, kadrolu öğretmen statüsündeki grup bu ifadeye, sözleşmeli öğretmen statüsündeki gruplara göre daha fazla katılmışlardır. Kadrolu öğretmen grubu lehine olan bu farklılık anlamlı bulunmuştur($P<0,05$). Yönetici kadrolarındaki bireylerin bağlı oldukları sendikalara üye temini için baskı yaptıkları sonucuna ulaşılabilir.

15. Öğretmen deneklerin “Okulda Kendimi Çok Yalnız Hissediyorum”, soru cümlesi puanlarının, öğretmenin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre incelendiğinde, kadrolu ve vekil öğretmen statüsündeki gruplar bu ifadeye, sözleşmeli öğretmen statüsündeki gruplara göre daha fazla katılmışlardır. Kadrolu öğretmen ve vekil öğretmen grubu lehine olan bu farklılık anlamlı bulunmuştur. ($P < 0,05$). Sözleşmeli öğretmenlere okul idaresinin bir yıldırma taktiği olarak bu ifadeye uygun davrandıkları sonucuna ulaşılabılır.

15. Öğretmen deneklerin “Sürekli Dışlandığımı Hissediyorum”, soru cümlesi puanlarının, öğretmenin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre incelendiğinde, kadrolu öğretmen statüsündeki grup bu ifadeye, sözleşmeli öğretmen statüsündeki gruplara göre daha fazla katılmışlardır. Kadrolu öğretmen grubu lehine olan bu farklılık anlamlı bulunmuştur($P < 0,05$). Okul içinde ve dışında kadrolu öğretmenleri yıldırma yönelik bir çalışmanın işareti olabilir.

16. Öğretmen deneklerin “Toplantılarda Konuşurken Sözüm Kesiliyor”, soru cümlesi puanlarının, öğretmenin okuldaki mevcut statüsü değişkenine göre incelendiğinde, kadrolu öğretmen statüsündeki grup bu ifadeye, sözleşmeli öğretmen statüsündeki gruplara göre daha fazla katılmışlardır. Kadrolu öğretmen grubu lehine olan bu farklılık anlamlı bulunmuştur($P < 0,05$). Yöneticilerin kendi doğrularını dikte etmeye çalışmalarının bir sonucu bu tür bir tutum sergiledikleri düşünülebilir.

V.2.6. Öğretmen Deneklerin “Mesleki Kıdeminiz” Değişkenine Ait Tartışmalar

Araştırmaya katılan öğretmen deneklere, ilköğretim okullarında öğretmen yönetici ilişkilerinde yıldırma ve etkileri ile ilgili yöneltilen otuz yedi soru cümlesinin, mesleki kıdeminiz değişkenine göre, hangi gruplar arasında farklılık oluşup oluşmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi test sonuçları incelendiğinde öğretmenlerin okuldaki mesleki kıdemleri arasında belli oranda farklılıkların olduğu görülmüştür ($P < 0,05$).

1. Öğretmen deneklerin “Kendimi İfade Etmeme İzin Verilmiyor” soru cümlesi puanlarının, öğretmen yaşı değişkenine göre, 6 -10 yıl ve 11–15 yıl mesleki

kıdemi olan öğretmen grubu bu ifadeye, 5 yıl ve daha az mesleki kıdemi olan öğretmen grubu ile 25 yıl ve daha üzeri olan öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır. 6 -10 yıl ve 11-15 yıl mesleki kıdemi olan öğretmen grubu lehine anlamlı bulunmuştur ($P < 0,05$). 6-10 yıl ve 11-15 yıl mesleki kıdemi olan öğretmen grupları daha çok problemle karşılaşp daha çok üretme çabası içerisinde olmalarına rağmen yöneticilerin tutumları nedeniyle sonuç elde edemedikleri düşünülebilir.

2. Öğretmen deneklerin “Yaptığım İşler Takdir Edilmiyor” soru cümlesi puanlarının, öğretmen yaşı değişkenine göre, 6 -10 yıl , 11-15 yıl ve 16-20 yıl mesleki kıdemi olan öğretmen grubu bu ifadeye, 5 yıl ve daha az mesleki kıdemi olan öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır. 6 -10 yıl , 11-15 yıl ve 16-20 yıl mesleki kıdemi olan öğretmen grubu lehine anlamlı bulunmuştur ($P < 0,05$). 5 yıl ve daha az mesleki kıdemi olan öğretmen grubu idareden daha az beklenti içindeler sonucu elde edilebilir.

3. Öğretmen deneklerin “Yaptığım İşler Eleştiriliyor” soru cümlesi puanlarının, öğretmen yaşı değişkenine göre, 6 -10 yıl ,16-20 yıl ve 21-24 yıl mesleki kıdemi olan öğretmen grubu 25 yıl ve üzeri olan gruplara göre bu ifadeye daha fazla katılmışlardır. Aynı zamanda 11-15 yıl mesleki kıdemi olan öğretmen grubu bu ifadeye, 5 yıl ve daha az mesleki kıdemi olan öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır. 6 -10 yıl ,16-20 yıl ve 21-24 yıl mesleki kıdemi olan öğretmen grubu ve 11-15 yıl mesleki kıdemi olan öğretmen grubu lehine anlamlı bulunmuştur ($P < 0,05$). 25 yıl ve üzeri olan grup en az eleştiriye uğrayan grup olurken, 11-15 yıl mesleki kıdemi olan öğretmen grubu diğer gruplara göre daha fazla eleştiriye maruz kalmaktalar. 25 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan öğretmenlerin idareyle daha uyumlu çalıştıkları sonucuna ulaşılabilir.

4. Öğretmen deneklerin “Okuldaki Çabalarım Görmezden Geliniyor” soru cümlesi puanlarının, öğretmen yaşı değişkenine göre, 11-15 yıl mesleki kıdemi olan öğretmen grubu bu ifadeye, 5 yıl ve daha az mesleki kıdemi olan öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır. 11-15 yıl mesleki kıdemi olan öğretmen grubu lehine anlamlı bulunmuştur ($P < 0,05$). Bu verilerden hareketle 5 yıl ve daha az mesleki

kıdemi olan öğretmen grubunun okul idaresinden daha az beklenti içerisinde oldukları sonucuna ulaşılabilir.

5. Öğretmen deneklerin “Görüş ve Önerilerim Okul İdaresi Tarafından Dikkate Alınmıyor” soru cümlesi puanlarının, öğretmen yaşı değişkenine göre, 11-15 yıl mesleki kıdemi olan öğretmen grubu bu ifadeye, 5 yıl ve daha az mesleki kıdemi olan öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır. Aynı zamanda, 21-25 yıl mesleki kıdemi olan öğretmen grubu, 5yıl ve daha az, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 25 yıl ve üzeri öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır. 11-15 yıl 21-25 yıl mesleki kıdemi olan öğretmen grubu lehine anlamlı bulunmuştur ($P < 0,05$). 21-25 yıl mesleki kıdemi olan öğretmen grubuna karşı okul idaresinin hissedilir bir yıldırma tutumu olduğu düşünülebilir.

6. Öğretmen deneklerin “Okul İdaresinin Bana Güvenmediğini Hissediyorum” soru cümlesi puanlarının, öğretmen yaşı değişkenine göre, 11-15 yıl mesleki kıdemi olan öğretmen grubu bu ifadeye, 5 yıl ve daha az ve 6-10 yıl mesleki kıdemi olan öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır. 11-15 yıl mesleki kıdemi olan öğretmen grubu lehine anlamlı bulunmuştur ($P < 0,05$). 11-15 yıl mesleki kıdemi olan öğretmen grubunun okul idarelerinin en çok güven bunalımı yaşattıkları grup olduğu sonucuna ulaşılabilir.

7. Öğretmen deneklerin “Toplantılarda Konuşurken Sözüm Kesiliyor” soru cümlesi puanlarının, öğretmen yaşı değişkenine göre, 21–25 yıl mesleki kıdemi olan öğretmen grubu, 5 yıl ve daha az ve 16–20 yıl mesleki kıdemi olan öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır. 21–25 yıl mesleki kıdemi olan öğretmen grubu lehine anlamlı bulunmuştur ($P < 0,05$). 21–25 yıl mesleki kıdemi olan öğretmen grupları toplantılarda yöneticilerin bir numaralı yıldırma hedefi olduğu sonucuna ulaşılabilir.

8. Öğretmen deneklerin “Yönetmelikleri İyi Bilen Öğretmenler Daha Az Baskı Görüyor” soru cümlesi puanlarının, öğretmen yaşı değişkenine göre, 6-10 yıl mesleki kıdemi olan öğretmen grubu bu ifadeye, 16-20 yıl mesleki kıdemi olan

öğretmen grubuna göre daha fazla katılmışlardır. 6-10 yıl mesleki kıdemi olan öğretmen grubu lehine anlamlı bulunmuştur ($P < 0,05$). Mesleki kıdem arttıkça tecrübelerde artmaktadır. Bu nedenle onuncu yılından sonra öğretmenler yönetmelikler konusunda daha hakim bir konuma gelmekte ve kısmen de olsa bu durumu kullanarak idarenin tazyikini azaltabilmekteler.

VI. BÖLÜM

ÖNERİLER

1. Yıldırma konusu iyice anlaşılmalıdır. Özellikle okulla ilgili herbireyin; yöneticiler, öğretmenler, psikolojik danışmanlar, veliler ve öğrencilerin yıldırmanın ne anlama geldiği konusunda ortak bir anlayışa sahip olmaları sağlanmalıdır. Bunun için de yıldırma problemi yöneticiler, öğretmenler, psikolojik danışmanlar, öğrenciler ve velilerce çok iyi tanınmalı ve yeterli düzeyde analiz edilmelidir.

2. Öğretmen ve okul yönetimlerini, uygulanan bilinçli veya bilinçsiz yıldırma eylemlerinin neler olduğu hakkında bilgilendirici çalışmalar yapılması gerekmektedir. Bu kapsamda rehberlik ve danışmanlık hizmetlerine ağırlık verilmelidir. Ciddi bir planlamayla problemler tespit edilmeli ve yıldırma etkilerinin görüldüğü öğretmenlere mutlaka bir uzman tarafından yardım edilmelidir.

3. Araştırma bulguları incelendiğinde karşısındakine bağırma, hakaret, sözlü veya fiili sataşmanın yıldırma dışı vurmanın en önemli belirtileri oldukları görülmektedir. Bir öfke ve nefret patlamasının da işareti sayılan bu durumlarda okul yönetimlerine ve öğretmenlerine öfkeyi kontrol ve uygun bir biçimde ifade edebilme becerileri kazandırmaya yönelik programlar geliştirilmesi ve uygulanması sağlanmalıdır. Bu konuda en önemli görev de okul rehberlik ve psikolojik danışma servislerine; dolayısıyla psikolojik danışmanlara düşmektedir.

4. Okullarda öğretmenlerin maruz kaldığı yıldırma faktörleri, iş tatmini ve bireylerin okula gelmedeki isteklerini etkileyen nedenler daha derinlemesine incelenmelidir.

5. Yıldırma kavramı ülkemizde yeni bir kavram olmasından dolayı, bu konuda çok daha geniş açılımlı çalışmalar gerekmektedir. Her sektörün kendine özgü yapısından dolayı, yıldırma davranışları farklılıklar gösterebilir. Ayrıca, okullarda öğretmenlere yönelik, iş niteliği, iş arkadaşları, çalışma şartları ve yönetimin

politikalarının yıldırma davranışlarında farklılık görülmesine neden olabileceği unutulmamalıdır.

6. Ülkemizdeki yıldırma maruz kalan öğretmenlerin sosyal ve sayısal analizi yapılmalıdır. Okullarda yıldırma maruz kalmış öğretmenler belirlenip, yıldırma davranışlarından etkilenme düzeyi incelenmelidir. Bu kişilerle görüşülerek, yıldırma davranışlarının ne şekilde yapıldığı tespit edilebilir ve yıldırma davranışlarından etkilenme düzeyi incelenebilir.

7. Yıldırmanın neden olduğu hastalık ve rahatsızlıklar belirlenmelidir. İleri seviyede yıldırma maruz kalan bireylerin sağlık problemleri olduğu bilinmektedir. Okullarda yıldırma maruz kalmış öğretmenler belirlenip, bu öğretmenlerin sağlık sorunlarının nedenleri arasında yıldırma davranışlarının etkisinin olup olmadığı araştırılmalıdır.

8. Ülkemizde yeni bir kavram olan yıldırma eylemlerini ülke hukukuna yansıtıp, bu davranışları yapan kişiler cezalandırılmalıdır. Cezalar mağduru koruyucu nitelikte olmalıdır.

9. Avrupa ve Amerika'da yapılan hukuki çalışmalar incelenip, ülkemizin kültür yapısını ve değerlerini bozmadan hukuka geçirilebilir. Önlemin erken alınması, sorunun büyümesini ve gelinmesini engelleyecektir. Bu konularda yapılan araştırmalar desteklenmelidir.

10. Yıldırma insan davranışları ile birlikte ortaya çıkan bir olgudur. Bunun için mutlaka sosyoloji ve psikoloji bilimlerinde faydalanmak gerekir.

11. Yıldırma maruz kalan öğretmenler dernek veya başka isimler altında birleşerek birbirleriyle iletişim halinde olmalıdırlar.

12. Kişiler bu yıldırma davranışlarını bilinçli ya da bilinçsiz şekilde yapmaktadır. Temelde her ne kadar işyerinde yıldırma yapılsa da yaşamımızın her döneminde ve her çevrede yıldırma davranışlarının olduğu unutulmamalıdır.

KAYNAKLAR

AKAT, I, Budak G ve Budak G, İşletme Yönetimi, (İzmir, 1997).

ALAYLIOĞLU, N. O. (1976). Ansiklopedik Eğitim Sözlüğü. İstanbul Bilim ve Kültür Eserleri.

ANNA Jannello, Scienza Sindromi del Nostro Tempo. Le Ricerche su una Nuova Forma di Stress Sociale, 26.2.1999, <http://www.fauser.it%7etrigilio/starnpa78.htm>. (27.9.2007).

ARPACIOĞLU, G. (2003), “İşyerindeki Stresin Gizli Kaynağı: Zorbalık ve Duygusal Taciz”, Human Resources, sayı 10–11, Aralık-Kasım

ASLAN, E. 2002, Örgütte Kişisel Gelişim, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

BAYKAL, Adnan Nur (2005). Yutucu Rekabet Kanuni Devrindeki Mobbing'den Günümüze.(1.Baskı). İstanbul: Sistem Yayıncılık.

BAYSAL,A C ve Tekarslan E, Davranış Bilimleri , (Avcıol Basım Yayın, 1996).

BURSALIOĞLU, Z. 2002, Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış, Pegem A Yayıncılık, Ankara.

CÜCELOĞLU, D. 1999, İnsan ve Davranışı; Psikolojinin Temel Kavramları, Remzi Kitabevi, İstanbul.

ÇOBANOĞLU,Ş.2005, Mobbing, İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri.İstanbul:Timaş Yayınları.

DAVENPORT, Noa, Schwartz, Ruth Distler ve Elliott, Gail Pursell (2003). Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz (1. Baskı). İstanbul: Sistem Yayıncılık.

DUNCAN Chappel and Vittorio Di Martino, “Violence At Work”,ILO Report,1998.

ERDOĞAN, I, İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, (Avcıol Basım Yayın, 1996).

EINARSEN S., Raknes B.I., Matthiesen S.B., "Bullying and Harrasment at Work and Their Relationships to Work Environment Quality: An Exploratory Study" European Work And Organizational Psychologist, 1994.

EREN, E, Yönetim Psikolojisi, (Beta basım yayın, 1993).

EREN, E. 2001, Yönetim ve Organizasyon (Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar), Beta Yayınları, İstanbul.

EREN, E. 2001a, Yönetim ve Organizasyon (Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar), Beta Yayınları, İstanbul.

ERSÖZ A. (2004), "İngilizce Öğretiminde İçsel Güdüleme", Eğitim ve Bilim, Sayı:29.

ERTÜRK, S. (1994). Eğitimde Program Geliştirme. Ankara: Meteksan

FİDAN, N. ve Münire, E. (1986). Eğitim Bilimine Giriş. Ankara: Kadioğlu Matbaası

FOX, Suzy, Stallworth, Lamont E. (2005). " Racial/Ethnic Bullying: Exploring Links Between Bullying and Racism in the US Workplace." Journal of Vocational Behaviour.

GORDON J, A Diagnostic Approach to Organizational Behaviour, (Allyn and Bacon pub., 1991).

GRAY J L, Organizational Behaviour: Concepts and Applications , (Charles E Merrill pub, 1984).

HARALD Ege, Mobbing: Che Cos'e il Tenore Psicologico sul Posto di Lavoro, Bologna: Pitagora Editrice, 1999.

HENRY Walter, Mobbing: Kleinkrieg am Arbeitsplatz, Frankfurt ve New York: Campus, 1993.

KARATAŞ, A, "Müzakere", Power, Aralık 1997

KOÇEL, T, İşletme Yöneticiliği, (Beta, 1993).

KÖROĞLU, E,Amerikan Psikiyatri Birliği, DSM-IV Tanı Ölçütleri Başvuru El Kitabı, Çev.Ertuğrul Köroğlu, Ankara: Hekimler Yayın Birliği, 1994.

LEYMANN, Heinz (1993a). "Ätiologie und Häufigkeit von Mobbing am Arbeitsplatz-Eine Übersicht über die Bisherige Forschung."("Etiology and Frequency of Mobbing at Work- a Review of Existing Research"). Zeitschrift für Personalforschung.

LEYMANN, Heinz (1996). "The Content and Development of Mobbing at Work." European Journal of Work and Organizational Psychology.

LEYMANN, Heinz (1995). Der Neue Mobbing Bericht. Erfahrungen und Initiativen, Auswege und Hilfsangebote.(The New Mobbing Report). Rowohlt, Reinbek. Hamburg.

LEYMANN, Heinz, D Contenuto e lo Sviluppo del Mobbing sul Lavoro", Bologna: Pitago-ra Editrice, 1990.

MARIE-France Hirigoyen, Le Harcelement Moral, Paris: Editions La Decouverte et Syros, 1998.

MORGAN, C. T. (1991) 'Psikolojiye Giriş', 8. Baskı, İng'den Çevirenler: Sirel Karakas ve ark., Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü Yayınları, Ankara.

NAMİE, Gary ve Namie, Ruth (2000). The Bully at Work. What You Can Do to Stop the Hurt and Reclaim Your Dignity on the Job. Narperville, IL: Sourcebooks, Inc.

ÖGÜLMÜS, S. (2001), Eğitimde GÜdülenme, Öğrencilerin Öğrenmeye GÜdülenmesi, Ankara.

PINTRICH, P. R., D. H. Schunk, (1996), *Motivation in Education: Theory, Research, and Applications*, Prentice-Hall, Inc.

RAFFİNİ, J. (1993). ‘Winners Without Losers: Structures and Strategies for Increasing Student Motivation to Learn’, Allyn and Bacon, Boston.

SEAH, T., A. BISHOP (2000), “Values In Mathematics Textbooks: A View Through Two Australasian Regions” Paper Presented At The Annual Meeting Of The American Educational Research Association, New Orleans, LA, April.

SMİTH, Peter S., Singer, Monica, Hoel, Helge, Cooper, Cary L. (2003).“Victimization in the School and the Workplace.” *British Journal of Psychology*.

SUSAN Dunn, “ What’s Going on With Mobbing, Bullying and Work Haressment Internationaly”, <http://www.ideamakers.com/library>, (22.04.2005)

ŞAHİN, A. (2003), “Yöneticilerin İş Tatmini ve Memnuniyeti”, *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Sayı:1(5).

TAŞTAN, S., 2003a, “Motivasyon ve İş Yaşamına Etkileri”, *Yönetim ve Organizasyon ve İnsan Kaynakları Bilgi Sitesi*; <http://www.insankaynaklari.gokceada.com/motivasyon.html> (Ulaşım Tarihi: 15.08.2006)

TINAZ, Pınar (2006). “ İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”Beta Yayıncılık.

VALLERAND, R. J.& Pelletier, L. G.& Blais, M. R.& Briere, N. M.& Senecal, C.& Valleres E. F. (1992), *The Academic Motivation Scale: A Measure Of Intrinsic, Extrinsic and Amotivation in Education, Educational and Psychological Measurement*.

VARTIA, Maarit (1996). “ The Sources of Bullying- Psychological Work Environment and Organizational Climate.” European Journal of Work and Organizational Psychology.

YÜCETÜRK, E. Elif (2002a). “Bilgi Çağında Örgütlerin Görünmeyen Yüzü: Mobbing.”(http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=224)

YÜCETÜRK, E.Elif (2002b). “Örgütlerde Durdurulamayan Yıldırma Uygulamaları: Düs Mü?Gerçek Mi?” http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=226)

ZAPF, Dieter, Knorz, Carmen ve Kulla, Matthias (1996). “On the Relationship between Mobbing Factors, and Job Content, Social Work Environment, and Health Outcomes.”European Journal of Work and Organizational Psychology

_____ <http://tr.wikipedia.org/wiki/Mobbing>

_____ The mobbing encyclopaedia,<http://www.leymann.se/English/11120E.HTM>

_____ <http://www.leymann.se./English/12220E.HTM>, 04.06.2006

EKLER

EK – 1

Değerli Öğretmen Arkadaşlarım;

Bu anket **İlköğretim Okullarında Öğretmen – Yönetici İlişkilerinde Yıldırma ve Etkilerinin** belirlenmesi amacıyla ilgili verilere ulaşmak için hazırlanmıştır. Belirteceğiniz görüşler, özellikle öğretmenlerimizin maruz kaldığı yıldırma unsurlarının belirlenmesinde büyük önem taşımaktadır.

Bu ankette sizden istenen, ankette yer alan ifadeleri dikkatle okuyarak size en uygun seçeneği işaretlemenizdir. Burada önemli olan işaretlediğiniz seçeneğin sizin kendi gerçek durumunuzu yansıtmasıdır. Araştırmada elde edilecek bulguların geçerliliği, anketi yanıtlamadaki içtenliğinize bağlıdır. Vereceğiniz yanıtlar yalnızca bilimsel amaçlı ve toplu olarak değerlendirilecektir. **Ankette adınızı yazmanıza gerek yoktur.** Lütfen, ankette yer alan ifadelerin tümünü yanıtlayınız.

Araştırmaya sağlayacağınız katkı için şimdiden teşekkür ederim. Saygılarımla.

Yüksek Lisans Tez Danışmanı

Prof.Dr.Semra ÜNAL

Yüksek Lisans Tez Öğrencisi

Tufan YILDIRIM

Yeditepe Üniv. Sosyal Bilimler Enstitüsü

I. BÖLÜM

KİŞİSEL BİLGİLER

Aşağıdaki soruları seçeneklerden durumunuza en uygun olanı “ X ” işareti ile belirtiniz.

1) Cinsiyetiniz :

() Bay

() Bayan

2) Okulda görevli olduğunuz kademe :

() 1. Kademe Öğretmeni

() 2. Kademe Öğretmeni

3) Yaşınız:

() 25 – 35 arası

() 36 – 45 arası

() 46 ve üzeri

4) Akademik Kariyeriniz:

() Öğretmen

() Uzman Öğretmen

() Başöğretmen

5) Okuldaki mevcut statünüz :

() Kadrolu Öğretmen

() Sözleşmeli Öğretmen

() Vekil Öğretmen

6) Okuldaki mevcut statünüz :

() 5 Yıl ve daha az

() 6 – 10 yıl

() 11-15 yıl

() 16-20 yıl

() 21-24 yıl

() 25 yıl ve daha fazla

II. BÖLÜM

Aşağıda çalıştığınız ilköğretim kurumunda karşılaşılabileceğiniz olası durumlarla ilgili ifadeler bulunmaktadır. Her bir ifade için size uygun olan durumu son <u>1 yıl</u> içerisinde ve en az <u>6 aylık</u> bir zaman diliminde ne sıklıkla yaşadığınızı belirtmeniz istenmektedir.		Hiç Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Katılıyorum (3)	Tamamen Katılıyorum (4)
1	Kendimi ifade etmeme izin verilmiyor.				
2	Okulumda saldırı nitelikli mesajlar alıyorum				
3	Küçük düşürücü görevler veriliyor.				
4	Yaptığım işler takdir edilmiyor.				
5	Yaptığım işler eleştiriliyor.				
6	Okul içindeki sosyal aktivitelerden haberim olmuyor.				
7	Az çalıştığım için eleştiriliyorum.				
8	Okulda kendimi dışlanmış hissediyorum.				
9	Okulda fiziksel olarak tehdit ediliyorum.				
10	Okuldaki çabalarım görmezden geliniyor.				
11	Okulumda cinsel taciz (Sözlü,görsel,fiziki, vs) yaşıyorum.				
12	Mesai saatleri dışında okulda bulunmaya zorlanıyorum.				
13	Görevim dışında işler yapmaya zorlanıyorum.				
14	Yaşımın işime uygunluğu yargılanıyor.				
15	Fiziksel durumumla dalga geçiliyor.				
16	Okulda bağırma ve hakaretlere maruz kalıyorum.				
17	İhtiyacım olduğunda izin kullanamıyorum.				
18	Görüş ve önerilerim okul idaresi tarafından dikkate alınmıyor.				
19	Okulumda fiziksel şiddete maruz kalıyorum.				
20	Etnik kökenimle dalga				

ÖZ GEÇMİŞ

12.03.1975 tarihinde Yozgat'ta doğdu. İlk ve orta öğrenimini Yozgat'ta tamamladı.

1994 yılında Gazi Üniversitesi Kastamonu Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği Bölümünü okumaya hak kazandı. 1998 yılında sınıf öğretmenliği bölümünden mezun oldu. 1998 yılında Pendik Kurtköy İlköğretim Okulu'nda sınıf öğretmeni olarak göreve başladı. 2004 yılında ise Pendik Necip Fazıl Kısakürek İlköğretim Okulu'nda sınıf öğretmeni olarak görevine devam etti. 2007 yılında Pendik Necip Fazıl Kısakürek İlköğretim Okulu'nda müdür yardımcılığı görevine atandı.

Halen Pendik Necip Fazıl Kısakürek İlköğretim Okulu'nda müdür yardımcılığı görevine devam etmektedir.

İSTANBUL

TUFAN YILDIRIM