

**T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
ANABİLİM DALI**

**OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNİN MARUZ KALDIKLARI PSİKOLOJİK
ŞİDDETİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNE ETKİSİ**

Yüksek Lisans Tezi

Abdülbaki ERGEL

Danışman

Yrd.Doç.Dr. Muhammed TURHAN

Elazığ, 2014

T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
ANABİLİM DALI

Abdülbaki ERGEL'in hazırlamış olduğu "Okul Öncesi Öğretmenlerinin Maruz Kaldıkları Psikolojik Şiddetin Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi" başlıklı yüksek lisans tezi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulunun.....tarih vesayılı kararı ile oluşturulan jüri tarafından..... tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonunda oy birliği/oy çokluğu ile başarılı sayılmıştır.

Jüri Üyeleri: İmza

1. Doç. Dr. Adı Soyadı

2. Doç. Dr.

3. Yrd. Doç. (Danışman)

4.

5.

Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulunun tarih vesayılı kararıyla bu tezin kabulü onaylanmıştır.

Doç. Dr. Mukadder BOYDAK ÖZAN
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

BEYANNAME

Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre, Yrd.Doç.Dr. Muhammed TURHAN danışmanlığında hazırlamış olduğum “Okul Öncesi Öğretmenlerinin Maruz Kaldıkları Psikolojik Şiddetin Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi” adlı yüksek lisans tezimin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

Abdülbaki ERGEL

ÖNSÖZ

Okul öncesi eğitimin önemi günümüzde herkes tarafından kabul edilmektedir. Bu dönem çocuğun bedensel, zihinsel, kişisel, sosyal ve dil gelişimlerinin temellerinin atıldığı ve gelişimin hızlı ve yaşantıların kalıcı olduğu bir dönemdir. Günümüzde okulöncesi eğitim aile ve okulöncesi eğitim kurumlarında verilmektedir. Okulöncesi eğitim kurumları hizmetini okul, aile ve öğretmen işbirliği içinde vermektedir. Okulöncesi öğretmeni bu işbirliğinin sağlanmasında en önemli faktördür.

Günümüzde gelişen ve değişen dünyayla beraber okulöncesi öğretmeninden beklentiler de artmaktadır. Bu beklentileri karşılamak için okul öncesi öğretmenin tam bir iyelik halinde olması gerekir. Özellikle okul öncesi öğretmenlerinin psikolojik şiddet ve tükenmişlik konusundaki durumları önemlidir. Çünkü insanlarla yüz yüze uğraşan mesleklerde psikolojik şiddet ve tükenmişlik gibi psikolojik faktörler bireysel ve örgütsel davranışı etkilemektedir. Bu tezde okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin psikolojik şiddete maruz kalma ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amaçlanmıştır.

Tez çalışmalarım boyunca bilgi ve tecrübelerinden faydalandığım, saygıdeğer danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Muhammed TURHAN'a teşekkür etmeyi kendime bir borç bilirim. Ayrıca, yüksek lisans çalışmalarım boyunca büyük katkıları olan Fırat Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümündeki tüm değerli öğretim üyelerine teşekkür ederim.

Abdülbaki ERGEL

Elazığ, 2014

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

Okul Öncesi Öğretmenlerinin Maruz Kaldıkları Psikolojik Şiddetin Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi

Abdülbaki ERGEL

Fırat Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitim, Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı

Elazığ, 2014, Sayfa: XIV+88

Bu araştırmanın amacı; okul öncesi öğretmenlerinin maruz kaldıkları psikolojik şiddetin tükenmişlik düzeylerine etkisini belirlemektir. İlişkisel tarama modelindeki bu araştırmanın evrenini 2012-2013 eğitim öğretim yılında Mardin ilindeki okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma anaokullarında ve anasınıflarında görev yapan 396 okul öncesi öğretmeni üzerinde yürütülmüştür. Araştırmanın verileri Olumsuz Davranışlar Ölçeği (NAQ) (Einarsen ve Raknes, 1997; Aydın ve Öcel, 2009) ve Tükenmişlik Envanteri (Maslach ve Jackson, 1985; Ergin, 1993) kullanılarak toplanmıştır. Verilerin çözümlenmesinde yüzde, frekans, aritmetik ortalama, t-testi, korelasyon analizi ve çoklu regresyon analizi teknikleri kullanılmıştır.

Araştırma bulgularına göre; okul öncesi öğretmenlerinin hem psikolojik şiddete maruz kalma düzeylerinin ve hem de tükenmişlik düzeylerinin oldukça düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, anaokullarında görev yapan öğretmenlerin, anasınıflarında görev yapan öğretmenlere göre daha fazla psikolojik şiddete maruz kaldıkları ve daha fazla duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma yaşadıkları belirlenmiştir.

Okul öncesi öğretmenlerinin psikolojik şiddete maruz kalma düzeyleri ile tükenmişlikleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuş, ayrıca yapılan çoklu

regresyon analizlerinde okul öncesi öğretmenlerinin maruz kaldıkları psikolojik şiddetin, duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu belirlenmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgular ve ulaşılan sonuçlar ışığında politika üretenele, uygulayıcılara ve araştırmacılara önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Şiddet, Mobbing, Tükenmişlik, Okul Öncesi Öğretmenleri

ABSTRACT

Master Thesis

Preschool Teachers Are Exposed To Burnout Effect Of Psychological Violence

Abdubaki ERGEL

Fırat University

Institute of Education Sciences

Department of Educational Administration, Supervision, Planning and Economy

Elazığ,2014, Page:XIV+88

Preschool teachers are exposed to burnout effect of psychological violence. The universe of this research in relational model is generated by teachers who work in Pre-school education institutions in the province of Mardin in the 2012-2013 academic years. This research was conducted with teachers working in different 396 Pre-school educational institutions. Research data was collected by using the scale of negative behavior(NAQ) (Einarsen and Raknes, 1997 Öcel and Aydin, 2009) and burnout inventory (Maslach've Jackson, 1985; Ergin, 1993). To analyze the data frequency, percentage, arithmetic mean, t-test, analysis of variance, correlation analysis and multiple regression analysis techniques were used.

According to research findings it's concluded that When analyzed in terms of individual variables; Depending on the individual variables, type of school where there is a significant difference in other words pre-school teachers working in kindergartens of pre-school institutions are exposed to more psychological violence and consequently they experience more burnout, emotional exhaustion and depersonalization and there is no a significant change in their personal accomplishment. Significant positive relationship was found between levels of burnout and psychological violence exposure and in the multiple regression analysis, psychological violence is determined to be significant predictor of burnout levels that pre-school teachers are exposed. Significant positive correlation was found between Preschool teachers' levels of exposure to psychological violence and emotional exhaustion and depersonalization. Significant

positive relationship was not found between Preschool teachers' levels of exposure to psychological violence and personal success.

Keywords: Psychological Violence, Mobbing, Burnout, Preschool Teachers.

İÇİNDEKİLER

ONAY	II
BEYANNAME	III
ÖNSÖZ	IV
ÖZET	V
ABSTRACT	VII
İÇİNDEKİLER	IX
TABLolar LİSTESİ	XIII
EKLER LİSTESİ	XIV
BİRİNCİ BÖLÜM	1
I.GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı	3
1.3. Araştırmanın Önemi	4
1.4. Sayıtlılar.....	5
1.5. Sınırlılıklar	5
İKİNCİ BÖLÜM	6
II. KURAMSAL ÇERÇEVE İLE İLGİLİ ÇALIŞMALAR	6
2.1. Psikolojik Şiddet (Tarihi Seyri, Tanımı, Davranışları/Taktikleri, Türleri, Nedenleri Ve Sonuçları)	6
2.1.1. Psikolojik Şiddet'in Tarihsel Seyri	7
2.1.2. Psikolojik Şiddet Tanımı	9
2.1.3. Psikolojik Şiddet Davranışları/Taktikleri	9
2.1.3.1. Kurbanın İletişiminin Engellenmesine Yönelik Davranışlar	10
2.1.3.2. Kurbanın Sosyal İlişkilerine Saldırılması	11
2.1.3.3. Kurbanın İtibarına Yönelik Davranışlar	11
2.1.3.4. Kurbanın Mesleki Konumuna Yönelik Davranışlar	12
2.1.3.5. Kurbanın Sağlığını Tehdit Eden Davranışlar.....	12
2.1.4. Psikolojik Şiddet Türleri	13
2.1.4.1. Yukarıdan Aşağıya Doğru Psikolojik Şiddet (Dikey psikolojik Şiddet)	13
2.1.4.2. Eşdeğerler Arasında Psikolojik Şiddet (Yatay Psikolojik Şiddet).....	14
2.1.4.3. Aşağıdan Yukarıya Doğru Psikolojik Şiddet.....	15
2.1.5. Psikolojik Şiddet Nedenleri	16
2.1.6. Psikolojik Şiddet Sonuçları.....	17

2.1.6.1. Psikolojik Şiddet Uygulanılan Bireye Dair Sonuçları	18
2.1.6.2. Psikolojik Şiddet'in Örgüte Dair Sonuçları	20
2.1.6.3. Psikolojik Şiddet'in Aileye Dair Sonuçları	20
2.1.6.4. Psikolojik Şiddet'in Topluma ve Ekonomiye Dair Sonuçları	21
2.2. Tükenmişlik Kavramı	22
2.2.1. Tükenmişlik ve Stres	24
2.2.2. Tükenmişlik ile İş Tatmini ve İş Tatminsizliği	25
2.2.3. Tükenmişliğin Nedenleri	26
2.2.3.1. Kişisel Faktörler	27
2.2.3.2. Çevresel Faktörler	29
2.2.4. Tükenmişlik Belirtileri	31
2.2.5. Tükenmişlik Modelleri	33
2.2.5.1. Cherniss Tükenmişlik Modeli	33
2.2.5.2. Suran ve Sheridan'ın Tükenmişlik Modeli	34
2.2.5.3. Edelvich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli	35
2.2.5.4. Pines Tükenmişlik Ölçeği	36
2.2.5.5. Meier Tükenmişlik Modeli	37
2.2.5.6. Pearlman Ve Hartman Tükenmişlik Modeli	38
2.2.5.7. Maslach' ın Tükenmişlik Modeli	39
2.2.6. Tükenmişlik Sonuçları	40
2.2.7. Konu İle İlgili Yapılan Çalışmalar	41
2.2.7.1. Yurtiçinde Yapılan Çalışmalar	41
2.2.7.2. Yurtdışında Yapılan Çalışmalar	44
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	48
III. YÖNTEM	48
3.1. Araştırma Modeli	48
3.2. Evren ve Örneklem	48
3.3. Ölçme Araçları	48
3.4. Verilerin Analizi	49
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	51
IV. BULGULAR VE YORUMLAR	51
4.1. Araştırmaya Katılan Okul Öncesi Öğretmenlerin Demografik Özellikleri	51
4.1.1. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı	51
4.1.2. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılımı	51
4.1.3. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Sahip Oldukları Çocuk Sayısına Göre Dağılımı	52

4.1.4.Okul Öncesi Öğretmenlerinin Görev Yaptıkları Okulların Bulunduğu Yerleşim Yeri Değişkenine Göre Dağılımı	53
4.1.5.Okul Öncesi Öğretmenlerinin Görev Türü Değişkenine Göre Dağılımı.....	53
4.1.6.Okul Öncesi Öğretmenlerinin Okul Türü Değişkenine Göre Dağılımı.....	53
4.2.Araştırmaya Katılan Okul Öncesi Öğretmenlerin Psikolojik Şiddet ve Tükenmişlik Algılarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar	54
4.2.1.Okul Öncesi Öğretmenlerinin Psikolojik Şiddet ve Tükenmişliğe İlişkin Algıları	54
4.3.Okul Öncesi Öğretmenlerinin Psikolojik Şiddete Maruz Kalma Ve Tükenmişlik Yaşama Düzeylerinin Cinsiyet, Medeni Durum, Görev Türü Ve Okul Türü Değişkenleri Açısından Karşılaştırılması.....	55
4.3.1.Okul Öncesi Öğretmenlerinin Psikolojik Şiddete Maruz Kalma ve Tükenmişlik Yaşama Düzeylerinin Cinsiyet Değişkeni Açısından Karşılaştırılması.....	55
4.3.2.Okul Öncesi Öğretmenlerinin Psikolojik Şiddete Maruz Kalma ve Tükenmişlik Yaşama Düzeylerinin Medeni Durum Değişkeni Açısından Karşılaştırılması.....	56
4.3.3.Okul Öncesi Öğretmenlerinin Psikolojik Şiddete Maruz Kalma ve Tükenmişlik Yaşama Düzeylerinin Görev Türü Değişkeni Açısından Karşılaştırılması	57
4.3.4.Okul Öncesi Öğretmenlerinin Psikolojik Şiddete Maruz Kalma ve Tükenmişlik Yaşama Düzeylerinin Okul Türü Değişkeni Açısından Karşılaştırılması	58
4.4.Okul Öncesi Öğretmenlerin Psikolojik Şiddet İlişkin Algıları Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişki	59
4.4.1.Okul Öncesi Öğretmenlerinin Psikolojik Şiddete Maruz Kalma ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki	59
4.5.Okul Öncesi Öğretmenlerinin Maruz Kaldıkları Psikolojik Şiddetin Tükenmişlik Ve Alt Boyutları Üzerindeki Etkisi.....	62
4.5.1.Okul Öncesi Öğretmenlerin Psikolojik Şiddete İlişkin Algılarının Tükenmişlik Düzeyi Üzerindeki Etkisi	62
4.5.2.Okul Öncesi Öğretmenlerin Psikolojik Şiddete İlişkin Algılarının Duygusal Tükenmişlik Düzeyi Üzerindeki Etkisi	63
4.5.3.Okul Öncesi Öğretmenlerin Psikolojik Şiddete İlişkin Algılarının Duyarsızlaşma Düzeyi Üzerindeki Etkisi	64
4.5.4.Okul Öncesi Öğretmenlerin Psikolojik Şiddete İlişkin Algılarının Kişisel Başarı Düzeyi Üzerindeki Etkisi	65
BEŞİNCİ BÖLÜM.....	67
V. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	67
5.1.Okul Öncesi Öğretmenlerinin Psikolojik Şiddet Algılarına İlişkin Sonuçlar Ve Tartışma	67
5.2.Okul Öncesi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Ve Alt Boyutlarına İlişkin Algıları, Sonuçlar Ve Tartışma	69

5.3.Okul Öncesi Öğretmenlerinin Psikolojik Şiddet Algılarının Tükenmişlik Ve Alt Boyutları (Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı) Üzerindeki Etkisine İlişkin Sonuçlar Ve Tartışma	71
5.4.Öneriler	73
5.4.1.Uygulayıcılara Öneriler	73
5.4.2.Araştırmacılara Öneriler	75
KAYNAKLAR	76
EKLER	85
ÖZGEÇMİŞ	88

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1.Okul Öncesi Öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı	51
Tablo 2.Okul Öncesi Öğretmenlerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılımı.....	52
Tablo 3.Okul Öncesi Öğretmenlerinin Yaş Grubu Değişkenine Göre Dağılımı	52
Tablo 4.Okul Öncesi Öğretmenlerinin Görev Yaptıkları Okulların Bulunduğu Yerleşim Yeri Değişkenine Göre Dağılımı	53
Tablo 5.Okul Öncesi Öğretmenlerinin Görev Türü Değişkenine Göre Dağılımı.....	53
Tablo 6.Okul Öncesi Öğretmenlerinin Okul Türü Değişkenine Göre Dağılımı.....	54
Tablo 7.Okul Öncesi Öğretmenlerinin Psikolojik Şiddet, Tükenmişlik ve Tükenmişliğin Alt Boyutlarına İlişkin Algıları.	54
Tablo 8.Okul Öncesi Öğretmenlerinin Psikolojik Şiddete Maruz Kalma ve Tükenmişlik Yaşama Düzeylerinin Cinsiyet Değişkeni Açısından Karşılaştırılması.....	56
Tablo 9.Okul Öncesi Öğretmenlerinin Psikolojik Şiddete Maruz Kalma ve Tükenmişlik Yaşama Düzeylerinin Medeni Durum Değişkeni Açısından Karşılaştırılması.....	56
Tablo 10.Okul Öncesi Öğretmenlerinin Psikolojik Şiddete Maruz Kalma ve Tükenmişlik Yaşama Düzeylerinin Görev Türü Değişkeni Açısından Karşılaştırılması... ..	57
Tablo 11.Okul Öncesi Öğretmenlerinin Psikolojik Şiddete Maruz Kalma ve Tükenmişlik Yaşama Düzeylerinin Okul Türü Değişkeni Açısından Karşılaştırılması	58
Tablo 12.Psikolojik Şiddet Ölçeğinin Boyutları, Tükenmişlik Ölçeğinin Boyutları ve Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Matrisi.....	60
Tablo 13.Okul Öncesi Öğretmenlerin Psikolojik Şiddet Algılarının Tükenmişlik Düzeyi Üzerindeki Etkisini Gösteren Çoklu Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları	62
Tablo 14.Okul Öncesi Öğretmenlerin Psikolojik Şiddet Algılarının Duygusal Tükenmişlik Düzeyi Üzerindeki Etkisini Gösteren Çoklu Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları.....	63
Tablo 15. Okul Öncesi Öğretmenlerin Psikolojik Şiddet Algılarının Duyarsızlaşma Üzerindeki Etkisini Gösteren Çoklu Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları.....	64
Tablo 16.Okul Öncesi Öğretmenlerin Psikolojik Şiddet Algılarının Kişisel Başarı Üzerindeki Etkisini Gösteren Çoklu Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları.....	65

EKLER

1. Araştırma İzni	85
2.Olumsuz Davranışlar Negative Acts Questionnaire (NAQ) Ölçeği	86
3. Duygusal Tükenmişlik (Emotional Exhaustion) Ölçeği.....	87

BİRİNCİ BÖLÜM

1. GİRİŞ

Bu bölümde, araştırmanın problem durumu, amacı, önemi, sayıtları ve sınırlılıkları ile ilgili bilgiler verilmektedir.

1.1. Problem Durumu

Son yıllarda yönetim ve çalışma psikolojisi alanında araştırma yapan bilim adamları, işyeri bağlantılı psikolojik bir sorundan kaynaklanan yeni bir işyerinden uzaklaşma olgusu saptamışlardır. Başlangıçta işyerinde var olan rekabetten kaynaklanan psikolojik baskılarla ortaya çıktığı düşünülen, ancak varlığı ve boyutunun önemi daha önce fark edilmeyen ve özellikle istifa ederek işyerinden ayrılan çalışanlar arasında sık görülen bu olguya psikolojik şiddet adı verilmektedir (Tınaz, 2008, s. 7).

İngilizce “psikolojik şiddet” kavramı, “mob” kökünden gelmektedir. “Mob” sözcüğü, İngilizce’ de yasal olmayan biçimde şiddet uygulayan kalabalık veya “çete” anlamındadır. Bir eylem biçimi olarak mobbing sözcüğü ise, psikolojik şiddet, kuşatma, topluca saldırma, rahatsız etme veya sıkıntı verme anlamına gelmektedir (TPD, 2013). Türkçe alanyazında ise, kavram daha çok psikolojik şiddet olarak kullanılmaktadır.

Psikolojik şiddet işyerinde diğer çalışanlar veya işverenler tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan bir çeşit psikolojik terördür. Kavram, çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamlar içermektedir (Tınaz, 2008, s.8).

Psikolojik şiddet, çalışma yaşamının var oluşundan bu yana yaşanan, ancak çoğu zaman anlaşılamayan kimi zaman anlaşıldığı halde ispatlanamayacağı endişesiyle, adeta bilinmezden gelen karmaşık, çok boyutlu ve çok disiplinli bir kavramdır. Psikolojik şiddet kavramı son yıllarda akademik olarak birçok boyutuyla incelenen bir konu olmaktadır. Araştırmalar devam ettikçe konunun örgütsel verimlilik ve insan gücü açısından önemi de anlaşılmaktadır. Psikolojik şiddetin işten kendi isteğiyle ayrılımların en önemli nedenlerinden biri olduğu da bu araştırmalarla ortaya konmuştur.

Bu olgu, her ülkede hemen her tür örgütte vardır. Ancak bunu önlemenin yolunu bulmak için kaynağının ve unsurlarının detaylı olarak incelenmesi gerekmektedir (Çukur, 2012, s. 35).

Dünyada, psikolojik şiddet konusunda ilk çalışmaları yapanlardan birisi olan Heinz Leymann, araştırmaları neticesinde vardığı sonuçlardan birisini şöyle ifade etmiştir: “Batı dünyasının ileri düzeyde sanayileşmiş toplumlarında işyerleri, bireylerin mahkemeye sevk edilme korkusu yaşamaksızın birbirlerini öldürebilecekleri, kalan tek savaş alanıdır”(Leymann1993,s.35). Bireyler, artık mücadelelerini işyerlerinde vermektedirler.

İş yerinde psikolojik şiddete yol açan saldırgan davranışlar ülkeden ülkeye, toplumdaki topluma değişim gösterebileceği gibi, iş yerinin özelliği de bu farklılığı doğurabilir. Bu nedenle, bu konuyu çalışmanın en büyük zorluğu, öncelikle psikolojik şiddet kavramını tanımlamak ve hangi davranışların bu kapsama girdiğini belirlemektir. Toplumlar arasındaki kültürel farklar insan ilişkilerine yansıdığından, işyerlerinde yaşanan psikolojik şiddeti ve buna yol açan davranışları belirlemede kültürel farklar göz önünde tutulmalıdır. Bu nedenle içinde yaşanan toplumun ve çalışılan iş yerinin özelliğini göz önüne almak gerekir (Gökçe, 2012,s.45).

TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği komisyonunun (2012) yaptığı araştırmaya göre kadın-erkek oranının eşit olduğu işyerlerinde fiziksel şiddet daha az oranda ortaya çıkmaktadır. Erkek çalışanın yoğun olarak çalıştığı iş çevrelerinde fiziksel şiddet daha yoğun olarak yaşanırken, kadın çalışanın yoğun olarak çalıştığı iş yerlerinde ise psikolojik şiddet daha sıklıkla görülmektedir. Ayrıca psikolojik şiddet, daha çok kamu sektörünün sağlık, eğitim, sosyal yardım kurumları gibi kadın yoğun işyerlerinde görülmesi, ilginç bir bulgudur. Ayrıca, cinsiyet açısından, her ne kadar bazı çalışmalarda erkeklerin psikolojik şiddete daha çok maruz kaldığı sonucu ortaya çıksa da, yapılan çalışmaların çoğunda kadınların erkeklerden daha fazla psikolojik şiddete maruz kaldıkları sonuçlarına ulaşılmıştır (Akşit, 2012,s.12).

Tükenmişlik kavramı, başlangıçta insanlarla yüz yüze ve yoğun etkileşim içinde bulunan sağlık çalışanlarında incelenmeye başlanmış ve daha sonra benzer biçimde polislik, öğretmenlik gibi insanlarla sık sık etkileşime girmeyi gerektiren mesleklerde de araştırma konusu olmuştur (Gündüz, 2004, s. 34).

Bilindiği üzere okullar ve öğretmenlik mesleği stresli iş ortamları arasında ilk sıralarda yer almaktadır. Tükenmişlik kavramının bir belirtiler örüntüsü olması ve yaşam alanını bütünüyle kapsamaması nedeniyle özellikle öğretmenlerin sıklıkla karşılaştığı bir olgudur. Yakından tanınması ve önlenmesi, eğitim ve öğretim kalitesi için son derece önemlidir. Eğitim kurumlarında yöneticilerden öğretmenlere, öğretmenlerden birbirlerine yönelik yıldırma eylemleri ve psikolojik şiddet hem kamu hem de özel eğitim kurumlarında sıklıkla yaşanmaktadır. Birbirlerini görüşlerinden, düşünce ve inançlarından dolayı olumsuz biçimde eleştirmek, dışlamak, alaya almak, çirkin etkileşimlere maruz bırakmak, iftira atmak, okuldaki potansiyel bir sorunun göstergesidir (Bucuklar, 2009, s.14).

Ülkemizde öğretmenlerin psikolojik şiddete uğrama ve tükenmişlik düzeyleri alanında yapılan çalışmaların sınırlı sayıda olduğu görülmektedir. Eğitimin niteliği açısından öğretmenlerde tükenmişlikle ilişkili olan değişkenlerin belirlenmesi son derece önemlidir. Ayrıca, okulöncesi eğitim kurumlarında görev yapan çalışanlar arasındaki ilişkiler diğer öğretim kademelerinden farklılık göstermektedir. Bu nedenle, araştırmada okulöncesi öğretmenlerinin psikolojik şiddete uğrama ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmaktadır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın genel amacı; okul öncesi öğretmenlerinin maruz kaldıkları psikolojik şiddetin tükenmişlik düzeylerine etkisini belirlemektir. Bu genel amaca dayalı olarak aşağıdaki alt amaçlar belirlenmiştir.

- 1) Okul öncesi öğretmenlerinin psikolojik şiddete maruz kalma düzeyi nedir?
- 2) Okul öncesi öğretmenlerinin psikolojik şiddete maruz kalma düzeyi;
 - a) cinsiyete b) medeni duruma, c) mesleki deneyime d) okulun bulunduğu yere e) görev türüne f) okul türüne göre farklılaşmakta mıdır?
- 3) Okul öncesi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyi nedir?
- 4) Okul öncesi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyi a) cinsiyete b) medeni duruma, c) mesleki deneyime d) okulun bulunduğu yere e) görev türüne f) okul türüne göre farklılaşmakta mıdır?
- 5) Okul öncesi öğretmenlerinin maruz kaldıkları psikolojik şiddetin tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisi nedir?

1.3. Araştırmanın Önemi

İş yerinde psikolojik taciz olarak da adlandırılan ve son yılların önemli bir araştırma konusu olan psikolojik şiddet, eğitim kurumlarında örgüt işleyişine, öğretmenlerin uyum ve sağlığına önemli ölçüde etkide bulunan bir araştırma konusu olarak ele alınmaktadır. Araştırma, öğretmenlerin psikolojik şiddete maruz kalma durumlarını kurumsal ve bireysel özellikler açısından incelediği için önemlidir. Ayrıca, okulöncesi eğitim kurumları üzerinde yapılacak olması, araştırmanın mevcut araştırmalardan farklı ve katkı getirecek bir yönü olarak değerlendirilebilir. Diğer yandan, psikolojik şiddetin önemli bireysel sonuçlarından biri olan tükenmişlik düzeyleriyle ilişkisi incelediği için ortaya konulacak sonuçların fayda sağlaması beklenmektedir.

Bu araştırma ile elde edilecek sonuçların, okulöncesi eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin sorunlarına dikkat çekme ve destek sağlama açısından katkı yapacağı, onların bu gizil şiddetle baş etmelerine yardımcı bir rol üstlenmede farkındalık oluşturarak çözümler önereceği düşünölmektedir. Bu araştırmanın ölkemiz eğitim kurumlarında öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik şiddet'in tükenmişliğe etkisine dikkatleri çekme ve bu yönde uygun bir anlayış gelişimini sağlayarak alınacak önlemlerde başvurulacak alan yazını destekleme konusunda katkı getireceğine inanılmaktadır.

Bireyler, artık savaşlarını işyerlerindeki ortamlara taşımakta, işyerlerinde birbirlerine psikolojik şiddet uygulayarak, tatmin olmakta, birileri de bu güç altında ezilmekte ve tükenmişlik yaşamakta ve ruhsal bütönlükleri zarar görmektedir (Çukur,2012,s.35). Gün boyunca öğrencilerle iletişimde bulunduğundan, bu durum öğretmenlerde baskı ve stres yaratmakta, psikolojik şiddet gibi bir olguyla da karşılaştığında zamanla öğretmenlerin motivasyonunu azalmakta ve tükenmişliğe sebep olabilmektedir. Gerek çalışma şartları ve gerekse öğretmenlerin kişisel özellikleri de dikkate alınarak, okulöncesi eğitim kurumlarında maruz kalınan psikolojik şiddet'in, tükenmişlik düzeyini ne derecede açıklayabildiği merak edilmektedir. Bu araştırma, bu konuya açıklık getirmeyi hedeflemektedir.

1.4.Sayıtlar

Araştırmanın planlanıp yürütülmesinde bir takım sayıtlardan hareket edilmiştir.

1. Araştırmada kullanılan ölçekler okul öncesi öğretmenlerinin psikolojik şiddete ilişkin algıları ve tükenmişlik düzeylerini ölçmektedir.

1.5. Sınırlılıklar

Araştırmanın sınırlılıkları aşağıdaki gibi kabul edilmiştir.

1. Araştırmanın sonuçlarının genellenebilirliği okul öncesi eğitim kurumları ile sınırlıdır.
2. Araştırma Mardin ilindeki okul öncesi öğretmenleriyle sınırlıdır.

İKİNCİ BÖLÜM

II. KURAMSAL ÇERÇEVE İLE İLGİLİ ÇALIŞMALAR

Araştırmaya konu olan psikolojik şiddet ve Psikolojik şiddet kavramlarına ilişkin kuramsal açıklamalar bu bölümde verilmiştir.

2.1. Psikolojik Şiddetin Tarihi Seyri, Tanımı, Davranışları/Taktikleri, Türleri, Nedenleri ve Sonuçları

Literatür incelendiğinde psikolojik şiddet kavramının farklı şekillerde ele alındığı görülmektedir. Bunlardan bazıları; psikolojik terör, duygusal suistimal (emotionalabuse), taciz (harassment), zorbalık (bullying), kötü muamele (mistreatment), kurban etme (victimisation), nezaketsizlik (incivility), iş yerinde zorbalık (bullying in the workplace), günah keçiliği (scapegoating), sağlık için tehlikeli liderlik (health endangerment), iş istismarı (workabuse), zorbalık (bullying), iş yeri travması (workplacetrauma), çalışanı suistimal (employee abuse), adi zorbalık (pettytyranny) ve mobbing ifadeleridir. Türkçe literatürde ise, kavramı daha iyi karşıladığı için daha çok psikolojik şiddet olarak kullanılmaktadır(Gökçe, 2013,s.89). Bu nedenle, bu çalışmada da psikolojik şiddet kavramı tercih edilmiştir.

Psikolojik şiddet olgusu iş hayatının var olmasıyla yaşanmaya başlanan, ancak çoğu zaman ne olduğu bilinmeyen kimi zaman bilindiği halde ispatlanamayacağı kaygısıyla bilinmezden gelen karmaşık, çok yönlü ve çok disiplinli bir kavramdır. Psikolojik şiddet kavramı son yıllarda akademik olarak birçok yönüyle incelenen bir konudur. Araştırmalar neticesinde konunun örgütsel verimlilik ve insan gücü açısından önemi de anlaşılmaktadır. Psikolojik şiddet'in işten kendi isteğiyle ayrılmaların en önemli sebeplerinden biri olduğu da bu araştırmalarla ortaya konmuştur. Psikolojik şiddet her ülkede hemen her tür kurumda vardır. Ancak, bunu önlemenin yolunu bulmak için kaynağının ve sebep ve sonuçlarının detaylı olarak incelenmesi gerekmektedir (Çukur, 2012, s. 35).

İş hayatındaki ciddi tehlikelerden biri olarak ortaya çıkan psikolojik şiddet gerek örgütler, aileler ve bireyler üzerinde yol açtığı olumsuz etkiler ve gerekse oluşum biçimi

açısından, şiddet kavramı dâhilinde değerlendirilmektedir, şiddet sadece fiziksel anlamda bireyin zarar görmesi değildir. Bazen psikolojik şiddetin etkisi fiziksel olandan çok daha derin izler bırakmakta fakat kanıtlanması daha güç olmaktadır. Bu yönüyle psikolojik şiddetle mücadele fiziksel şiddetle mücadeleden daha uzun zor olabilmektedir.

2.1.1.Psikolojik Şiddet'in Tarihsel seyri

Son zamanlarda gerek iş hayatında gerek akademik hayatta ismini sıklıkla duyduğumuz psikolojik şiddet kavramına ilişkin tarihsel süreç 1960'lı yıllara kadar uzanmaktadır.1960'lı yıllarda; hayvan davranışlarını inceleyen Avustralyalı bilim adamı Konrad Lorenz, “psikolojik şiddet” kelimesini, hayvanların bir yabancı hayvanı veya avlanmakta olan bir düşmanı kaçırmak için yaptıkları davranışları tanımlamak için kullanmıştır (Davenport, Swartz ve Elliott, 2003, s.3). Lorenz, psikolojik şiddeti zayıf hayvanların yalnız ve güçlü bir hayvanı kaçırmak için bir arada ona saldırımları olarak anlamlaştırmıştır (Leymann, 1996, s.4). İsveçli Doktor Heinemann,1970'li yıllarda çocuklar arasında, diğer çocuklara(özellikle yalnız olana) yönelik olarak sergilenen, genelde zorbalık, kabadayılık olarak bilinen davranışları araştırmıştır. Heinemann, psikolojik şiddet mağdurunu ümitsizlik nedeniyle intihara kadar götürebilen bu davranışın ciddiyetini anlatan kitabını “psikolojik şiddet: Çocuklar Arasında Grup Şiddeti” 1972 yılında İsveç'te yayımlamıştır(Davenport, Swartz ve Elliott, 2003, s.3).Daha sonra Broodsky, iş yerinde yıldırma anlatan bir kitap yazmıştır. Fakat Broodsky, bu konuları yıldırma bağlamında doğrudan ve bilinçli olarak analiz etmemiştir. Daha çok sıradan bir çalışanın günlük yaşamda meydana getirdiği stres üzerinde durmuştur (Leymann, 1996, s.168).

1980'li yıllarda psikolojik şiddet olgusunu Profesör Heinz Leymann, çalışanlar arasında gözlemledi. Terimini işyerinde yetişkinler arasındaki grup şiddetini tanımlamak için kullandı. Önceleri İsveç'te başladığı çalışmalarını Almanya'da kamuoyunun dikkatine sundu. Konuyla ilgili ilk raporunu 1984'te yayınladı. Leymann'ın uyarıları ile; özellikle Norveç ve Finlandiya başta olmak üzere İngiltere, İrlanda, İsviçre, Avusturya, Macaristan, İtalya, Fransa, Avusturalya, Yeni Zelanda, Japonya ve Güney Afrika'da pek çok araştırma yapılmıştır (Leymann, 1996, s. 252) Psikolojik şiddet kavramı (1980) yıllarından önce kullanılmışsa da günümüzde üzerinde tartışılan anlamda daha çok Heinz Leymann'ın yaptığı katkılarla başta Avrupa daha sonraları diğer ülkelere de yayılmıştır.

1983'te ergenlik çağındaki üç gencin intihar etmeleri üzerine dönemin Milli Eğitim Bakanı Norveç'te çok geniş çaplı bir araştırma balatmış ve araştırmayı Dan Olweus yönetmiştir. Dan Olweus, okullardaki zorbalık davranışlarını ve kurbanların durumlarını ortaya çıkarmaya çalışmış ve bu araştırmada olguyu tanımlamak amacıyla zorbalık anlamına gelen "bullying" terimini kullanmıştır (Yavuz, 2007:7, s. 46).

Leymann, zorbalık (bullying) teriminin okullarda, psikolojik şiddet teriminin ise örgütlerde çalışanlar arasında yaşanan davranışlar için kullanılmasının daha uygun olduğunu belirtmiştir (Leymann, 1996,s.5). Leymann'ın bu ayrımından sonra okullarda öğrenciler arasındaki yıldırma davranışları zorbalık (bullying) olarak, örgütlerde çalışanlar arasındaki yıldırma davranışları ise psikolojik şiddet olarak kavramsallaşmıştır.

1988'de İngiliz gazeteci Adams BBC'de yaptığı programlarda bu olguya kamuoyunun dikkatini çeken ilk isim olmuştur. Andrea (Adams, 1992)'de, "Bullying At Work: How To Confront And Overcome – İşyerinde Zorbalık: Yüzleşme ve Aşma Yöntemleri" isimli kitabını yayımlamıştır. 1995'te ölümünün ardından, adına 1997'de zorbalık kurbanlarına yardım için bir vakıf kurulmuştur. Vakfın internet sitesi sayesinde, psikolojik şiddet hakkında detaylı araştırmalar yürütülmüştür. İngiliz yazar Tim Field (1996), "BullyIn Sight – Görünürdeki Zorba" adlı kitabını yayımlamıştır.

1998 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) "İş yerinde şiddet" konulu bir rapor hazırlamış ve bu raporda psikolojik şiddet konusunu da ele almıştır.2000'li yıllardan sonra ise, konu ile ilgili araştırma ve tartışmalar tüm dünyada çok hızlı bir biçimde artış göstermiştir. Psikolojik şiddet artık çeşitli meslek gruplarının sorunu haline gelmiş ve çözüm arayışlarına gidilmiştir (Yüçetürk, 2003, s.3; Özkul ve Çarıkçı,2010, s.487-Akt-Korkmaz, 2012, s.35).

Ülkemizde psikolojik şiddet konusu araştırmacıların dikkatini yeni yeni çekmeye başlamıştır. Ülkemizde gecikmiş bir ilginin sebebi olarak hala fiziksel şiddet ve açık tacizin yaşanması düşünülebilir. Çünkü iş fiziksel şiddet boyutuna gelmeden toplum şiddet olarak saymamakta ve mücadele fikri gelişmemektedir. Psikolojik şiddet konusunda ülkemizde yapılan ilk yayın, 2003 yılında Davenport, Schwartz ve Elliot'ın "Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace" adlı kitabını,"Mobbing: işyerinde Duygusal Taciz" adıyla çeviren Osman Cem Öner toy tarafından yapılmıştır. Bunu Tutar, Çobanoğlu, Baykal ve Tınaz'ın kitapları takip etmiştir.2011 yılında TBMM

Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu tarafından İşyerinde psikolojik şiddet ve çözüm önerileri komisyon raporu yayınlanmıştır.

2.1.2. Psikolojik Şiddet'in Tanımı

İngilizce psikolojik şiddet kavramı, “mob” kökünden gelmektedir. “Mob” sözcüğü, İngilizce’ de yasal olmayan biçimde şiddet uygulayan kalabalık veya “çete” anlamındadır. Bir eylem biçimi olarak mobbing sözcüğü ise, psikolojik şiddet, kuşatma, topluca saldırma, rahatsız etme veya sıkıntı verme anlamına gelmektedir (TPD, 2013).

Psikolojik şiddet işyerinde diğer çalışanlar veya işverenler tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan bir çeşit psikolojik terördür. Kavram, çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamlar içermektedir(Tınaz, 2008, s.8).

Psikolojik şiddet, birilerine karşı cephe almak, zorbalık ya da psikolojik terör olarak adlandırılmaktadır. Bir çatışma şekli olan psikolojik şiddette mağdur, sistematik bir küçük düşürülme ve kişisel haklarına el koyma süreci yaşar. Çaresiz ve savunmasız bireye karşı etik dışı ve düşmanca uygulamalar söz konusudur. Bu tanıma göre psikolojik şiddetin oldukça sık (en az haftada bir) ya da uzun zaman da (en az altı ay) ortaya çıkması beklenir(Leymann&Gustafsson,1996,s.252).

Sonuç olarak örgüt içinde gerilimin ve çatışmalı bir ortamın oluşmasına neden olan tüm psikolojik faktörlerin bir araya gelmesi sonucunda ortaya çıkan, örgüt sağlığını tehdit eden, çalışanların iş doyumunu ve çalışma huzurunu olumsuz yönde etkileyen temel bir örgütsel problem olan psikolojik şiddet bir işyerinde çalışanların, bir başka kişi veya kişileri rahatsız edici, ahlak dışı ve sistematik söz ve davranışlarla taciz ettikleri; başkalarına karşı psikolojik şiddet uyguladıkları bir süreçtir. Amaç, hedef alınan kişiyi, kendi rızasıyla veya başka bir şekilde o işyerinden uzaklaştırmak(Tınaz, 2008, s.10) veya işyerinde etkisiz kılmaktır.

2.1.3. Psikolojik Şiddet Davranışları/Taktikleri

Bir örgütte psikolojik şiddet davranışlarının neler olduğuna karar verebilmek oldukça zor bir konudur. Bir iş yerinde tahammül edilebilecek davranışlar, kültüre bağlı olarak farklılık göstermektedir. Psikolojik şiddetin araştırılan yönüne göre davranışlar farklılık gösterebilmektedir(Rayner, Sheehan ve Barker, 1999,s.12).

Bireye işini yapması için gerekli olan kaynakların yeterince verilmemesi veya ondan bilgi saklanması, hakaret derecesine varıncasına alay edilmeler, mağdura saldıranlarca söylenen sözler, mağdur ortama girdiğinde sessizliğin veya düşmanca havanın olması, psikolojik şiddet davranışlarından (Einarsen, 2000, s. 379).

Leymann, işyerinde psikolojik şiddet sürecinde, ortaya çıkabilecek 45 ayrı psikolojik şiddet davranışı belirlemiştir. Bu davranışlar Kuzey Avrupa ülkelerinde gözlenen davranışlardır. Leymann, örgütlerde görülen davranışları beş ayrı başlık altında incelemiştir (Leymann, 1996,s.170). Aşağıda Leymann'ın psikolojik şiddet kapsamında belirlediği davranışlara yer verilmiştir.

2.1.3.1. Kurbanın iletişiminin Engellenmesine Yönelik Davranışlar

Örgütlerde en sık gözlemlenen bu tür psikolojik şiddet davranışları, kurbanın kendini göstermesinin ve çevresi ile olumlu ilişkiler kurmasının engellenmesiyle başlamaktadır (Leymann, 1996,s.170).

Bu tür davranışların bazılarını aşağıdaki gibi saymak mümkündür (Leymann, 1996,s.170):

- Kurbanın sürekli olarak sözünün kesilmesi,
- Kişinin herkesin önünde azarlanması,
- Basit diyaloglarda bile kişiye bağırılarak cevap verilmesi,
- Yapılan işin sürekli olumsuz olarak eleştirilmesi
- Çalışanın telefonla, elektronik postayla rahatsız edilmesi,
- Kişinin özel yaşamının sürekli eleştiri konusu yapılması,
- Kurbanın yalancı olduğuna dair imalarda bulunulması,
- Jest, mimik ve bakışlarla kurulmak istenilen ilişkinin reddedilmesi.
- Kişiyi karşı yazılı ve sözlü tehditlerde bulunulması,
- Kurbanın kendini gösteremeyeceği işlere verilmesi

Kurbanın çevresiyle iletişimi koparılmaya, tek başına bırakılmaya çalışılmakta ve pes ederek sonuçta iş yerinden ayrılması sağlanmaya çalışılmaktadır; eğer kurban bütün bu engellemelere rağmen etkili savunma mekanizmalarıyla mücadele ederse, belki de başka saldırılarla karşı karşıya kalır.

2.1.3.2. Kurbanın Sosyal İlişkilerine Saldırılması

Grup içinde umursanmak, yer edinmek ve değerli olduğunu hissetmek kişinin en temel ihtiyaçları arasında yer almaktadır. Bir insanın sosyal ilişkiler içinde bulunması, onu var eden önemli bir iletişim kaynağıdır (Çobanoğlu, 1995, s.72-73). Bazı psikolojik şiddet davranışları, çalışanın bu en temel ihtiyaçları arasında her alan sosyal ilişkiler kurmasını engellemeye yönelik olabilmektedir (Leymann, 1996,s.170).Bu kapsamda yer alan bazı davranışlar şunlardır(Leymann, 1996,s.170):

- Kurbanın örgütte başka çalışanlarla iletişim kurmasının engellenmesi,
- Kurbanın çevresindeki insanların kişiyle konuşmaması,
- Kişiye sanki orda değilmiş gibi davranılması,
- Kurbanın alanın izole edilmesi, gibi davranışlar çalışanın iş yaşamındaki tüm sosyalliğini yok ederek onu yalnızlığa itme yönündeki psikolojik şiddet davranışları arasında yer almaktadır.

2.1.3.3. Kurbanın İtibarına Yönelik Davranışlar

Çok sık rastlanan bir diğer psikolojik şiddet davranış türü de kişinin itibar, karakter ve kişisel bütünlüğüne yönelik davranışlardır (Leymann, 1996,s.170). Bu kapsamda yer alan bazı davranışlar şunlardır (Leymann, 1996,s.170):

- Kurbanın hakkında asılsız söylentiler üretilmesi,
- Kurbanın arkasından kötü konuşulması,
- Kurbanın gülünç durumlara düşürülmesi,
- Kurbanın yürüyüş, ses ya da mimikleriyle alay edilmesi,
- Kurbanın psikolojik sorunları olduğu yönünde telkinlerde bulunulması,
- Kişiye akıl hastasıymış gibi davranılması,
- Dini ve siyasi görüşüyle alay edilmesi,
- Etnik kökeniyle alay edilmesi,
- Bir özrüyle ilgili kişiyle dalga geçilmesi,
- Kişinin özgüvenini olumsuz etkileyecek bir iş yapmaya zorlanması,
- Kurbanı alaycı isimler takılması ve kişinin bu isimlerle çağırılması,
- Kişinin işle ilgili çabalarının alaycı bir şekilde yorumlanması,
- En basit kararlarının bile sorgulanması.

Kurbanın itibarına yönelik psikolojik şiddet davranışları, örgüt içinde kişiyi itibarsızlaştırmaya ve pes ettirmeye, sonuçta iş yerinden ayrılması sağlanmaya çalışılmaktadır. Mağdur eğer doğru savunma mekanizmalarını kullanırsa ya uygulayıcılar vazgeçer veya başka saldırılarda bulunurlar.

2.1.3.4. Kurbanın Mesleki Konumuna Yönelik Davranışlar

Çalışma hayatında başarılı olmanın en önemli koşullarının başında motivasyon ve kişinin takdir edilmesi gelmektedir. Çalışanın yaptığı işi severek yapması ve başarılı olduğunda bunun kendisine söylenmesi başarıyı daha da arttıran önemli unsurlar arasında yer almaktadır. Bazı psikolojik şiddet davranışları, çalışanın bu gibi duygulardan yoksun bırakılması suretiyle çalışanı başarısızlığa sürükleyebilmektedir (Leymann, 1996,s.170). Çalışanın mesleki konumuna yönelik bu tarz davranışların bazılarını şu şekilde saymak mümkündür(Leymann, 1996,s.170):

- Kurbanı hiçbir zaman özel görevler verilmemesi ve rutin işler yaptırılması,
- Verilen işlerin zaman zaman geri alınması,
- Kurbanın yaptığı işin daha alt seviyedeki bir çalışana kontrol ettirilmesi,
- Kurbanı anlamsız ve tatminsiz işler verilmesi,
- Sahip olunandan daha az yetenek ve bilgi gerektiren işlerin yaptırılması,
- Verilen işin sık sık değiştirilmesi,
- Özgüveni olumsuz etkileyecek düzeyde basit işler verilmesi,
- Çalışanın itibarını düşürecek düzeyde alakasız işler yaptırılması,
- Kurbanın ekonomik kazanımlarını engelleyici davranışlar,
- Çalışma ortamına fiziksel zarar verilmesi (masa, telefon, bilgisayar vs.)

Kurbanın mesleki konumuna yönelik psikolojik şiddet davranışları, örgüt içinde kişinin kendini değersiz, işe yaramaz görmesine, bir işte uzmanlaşmamasına sonuçta iş yerinden ayrılmasına neden olabilmektedir.

2.1.3.5. Kurbanın Sağlığını Tehdit Eden Davranışlar

Çalışana verdiği zarar açısından en ağır ve dayanılmaz psikolojik şiddet davranışları doğrudan kişinin psikolojik ve fiziksel sağlığını hedef alan davranışlardır. Bu tür davranışlar psikolojik şiddetin fiziksel şiddete en çok yaklaştığı alan olarak tanımlanabilir (Leymann, 1996,s.170).

- Kurbanın fiziksel olarak gücünün yetmeyeceği ya da zorlanacağı işler yapmaya zorlanması,

- Fiziksel şiddet tehdidinde bulunulması,
- Kurbanın gözünü korkutmak için, bir bardağı duvara çarpmak ya da kül tablasını fırlatmak gibi hafif şiddet uygulanması
- Kurbanı doğrudan fiziksel zarar verilmesi,
- Kurbanı cinsel tacizde bulunulması,

Gibi davranışlar kurbanın doğrudan psikolojik ve fiziksel sağlığına yönelik davranışlardır. Yukarıda sıralanan davranışlar, Kuzey Avrupa ülkelerinde rastlanan ve mağduru yıldırıcı davranışlar olarak görülmektedir. Bu davranışların bir kısmı günlük hayatta kullanılabilir fakat kasıtlı ve amaçlı olduğunda psikolojik şiddet özelliği kazanmaktadır.

2.1.4. Psikolojik Şiddet Türleri

Örgütlerde üst kademelerden alt kademelere veya alt kademelerden üst kademelere doğru yapılan psikolojik şiddete, “dikey” veya “hiyerarşik” psikolojik şiddet denirken, eşit statüde bulunanlar arasında söz konusu olan psikolojik şiddete, yatay psikolojik şiddet adı verilmektedir (Fettahlıoğlu, 2008, s.45-46). Psikolojik şiddet’in yatay veya dikey olarak meydana gelmesi işyerinin kültürü ve hiyerarşik yapısıyla alakalıdır. Hiyerarşi fazla ise psikolojik şiddet çoğunlukla dikey, az ise çoğunlukla yatay olarak ortaya çıkmaktadır (Davenport vd, 2003, s. 30.Akt:Korkmaz. 2012, s.9).

Tınaz’a (2008) göre psikolojik şiddet süreci içerisinde öncelikle psikolojik şiddeti uygulayan ve psikolojik şiddete uğrayan olmak üzere iki kişinin rol aldığı varsayılarak, bu iki kişi arasındaki ilişki sürecinin üç farklı şekilde olması beklenmektedir(Tınaz, 2008, s.123).

- Yukarıdan aşağıya doğru psikolojik şiddet (Dikey psikolojik şiddet)
- Eşdeğerler arasında psikolojik şiddet (yatay psikolojik şiddet)
- Aşağıdan yukarıya doğru psikolojik şiddet

2.1.4.1.Yukarıdan Aşağıya Doğru Psikolojik Şiddet (Dikey Psikolojik Şiddet)

Dikey psikolojik şiddet, çeşitli nedenlerden dolayı amir tarafından doğrudan doğruya kurbanı yönelik, son derece saldırgan ve cezalandırıcı davranışların uygulanmasıdır. Bir amirin veya bir yöneticinin, mesleki rolünün getirdiği konumdan

yararlanarak gücünü aşırı kullanmasıyla ilişkilendirilebilecek davranışlarla, astlarına uyguladığı bir psikolojik şiddet olgusu söz konusudur. Diktacı sert mizaçlı klasik tipte bir amirin bu tarzda davranış sergilemeye daha yakın olabileceği düşünülse de, astlarına arkadaş gibi davranan amirin masum olacağı düşünülmemelidir. psikolojik şiddet, her iki durumda her mizaçtaki kişi tarafından aniden uygulanabilir. Amir tüm astlarıyla aynı mesafedeysse ve yapılan bir yanlıştan dolayı bireyi herkesin gözü önünde azarlıyorsa veya gösterilen bir başarıdan dolayı kutluyorsa, sergilediği davranış, onun kişiliğinin bir yansımasıdır. Küçük düşürücü bir davranışın, her zaman psikolojik şiddet olduğu söylenemez. Ancak amir durumundaki kişi, astlarına karşı gösterdiği bir arkadaşlık tavrı içinde, kişilere ilişkin tercihlerini belli ediyorsa, bazılarına daha yakın bazılarına daha mesafeli davranıyorsa, psikolojik şiddet'in uygulanabilirliği uzak bir ihtimal değildir(Ege, 1997, s.11).

Tınaz'a (2008) göre; eğer bir kişi, örgütteki konumunun gücünün bilincindeyse ve gerektiğinde bunu acımasızca kullanma eğilimindeyse, bu kişinin daima etkin bir psikolojik şiddet uygulayan olma potansiyeli de mevcuttur. Yukarıdan aşağıya doğru uygulanan psikolojik şiddet nedenleri, diğer bireyin sevimsiz gelmesi veya o bireye karşı duyulan kıskançlık, çekememezlik duyguları gibi çok çeşitli olabilir. Bu bağlamda dikey psikolojik şiddetin nedenleri şu şekilde özetlenebilir (Tınaz, 2008, s.123):

- Sosyal imajın tehdit edilmesi (Amirinden daha başarılı bir astın varlığı)
- Yaş farkı (Amirinden daha genç bir astın varlığı)
- Kayırma (Kayıran kişi amirse, istediği her şeyi yapma gücünü kendinde görmesi hali)
- Politik nedenler (Astın amiri ile aynı görüşte olmaması)

2.1.4.2.Eşdeğerler arasında psikolojik şiddet (Yatay Psikolojik Şiddet)

Yatay psikolojik şiddet, kıskançlık, korku vb. nedenlerle çalışanların rekabet ortamında kendi pozisyonunu garantiye almak için aynı pozisyon düzeyinde çalışanlara yaptığı psikolojik bir baskı olarak tanımlanmaktadır (Davenport vd.2003, s.29-30).

Eşdeğerler arasında veya yatay psikolojik şiddette kurban, genellikle kendisiyle aynı konumda bulunan iş arkadaşları arasından seçilmektedir. Bir iş yerine alınan, atanan veya terfi ederek gelen yeni bir kişi, kişiliği veya uzmanlığının özellikleri ile bir şekilde gruptaki bilinen ve kabul görmüş iç dengeleri bozabilir. Bu, genellikle başarılı, yetenekli, üstün özellikleri olan bir çalışandır. Bu tarz durumların genellikle işlerin

belirli bir düzende dağıtılmış olduğu geleneksel yapıdaki işyerlerinde gerçekleşebileceği söylenebilir (Tınaz, 2008, s. 132). Bu durumdaki kişiler doğru veya yanlış gelenek hale gelmiş düzeni yürütürler; yeni gelen kişinin bu düzenin dışına çıkmaması için mücadele ederler bir nevi onların yanlış uygulamalarını ortaya çıkaracak farklı davranışları gösterilmesini engellemeye çalışır, eski köye yeni adet getirmemesini isterler.

Kurumlarda yönetimdeki kişilerin yatay psikolojik şiddete taraf olması, kurum açısından çok büyük olumsuzluklara sebebiyet verebilmektedir. Mağdur, sadece eşit statüdeki iş arkadaşlarıyla değil, yönetimdeki kişilerle de mücadele etmek zorunda kalmaktadır. Dolayısıyla yönetimdeki kişilerin böyle bir hususta objektif olmaları gerekmektedir (Korkmaz,2012,s.9). Dikey şekilde gerçekleşen psikolojik şiddet davranışları, genelde açık bir şekilde fark edilirken, eşdeğer şekilde gerçekleşen psikolojik şiddet davranışları açık değildir. Çünkü bu tür davranışların sorumluları kurbanla aynı statüdeki kişilerdir ve genelde aynı kurumda bir amirleri de vardır, hem amirden gizlemek hem de ortaya çıktığında aleyhlerine oluşabilecek olumsuz durumları önlemek istedikleri için gizli yaparlar.

2.1.4.3. Aşağıdan Yukarıya Doğru Psikolojik Şiddet

Bir yöneticinin yaptırdıklarının uygulayıcılar tarafından tartışılmaya başlanmasıyla ortaya çıkan duruma denir. Burada uygulayıcı konumunda olan kişiler amirin altında çalışanlar oldukları için psikolojik şiddet uygulayıcıları birden fazla kişi olabilir. Bazen üst yönetici karşısında zor durumda bırakmaya çalışarak, grup içine almayarak, amirin emrini yanlış uygulayarak, arkasından dedikodu yaparak, bilmeleri gereken durumları bildirmeyerek veya amirlerini atlayarak bir üstle işler halletmeye çalışılarak yapılır. Kurban zamanla daha fazla gruptan dışlanır ve tükenmeye başlar. Mağdur ne kadar uğraşsa da derdini kimseye anlatamaz duruma gelir(Tınaz, 2008,s. 143).

Çalışanların üstlerine karşı aşağıdan yukarıya doğru psikolojik şiddet uygulamaları çalışma hayatında nadir görülen bir durumdur. Yönetici, dışarıdan gelen, yönetim biçimi ve yöntemleri farklı olan biri ise ve çalışanlar yeni yöneticinin çalışma tarzına ayak uydurmak için çaba göstermiyorlarsa zaman içinde çalışanlar yöneticiye karşı yıldırma uygulayabilmektedirler (Hirigoyen, 1998, s. 69).

Ayrıca yönetici, çalışanların fikri alınmadan terfi ettirilmiş bir çalışma arkadaşları da olabilir. Bu karara karşı da çalışanlar birleşip yeni yöneticiye yıldırma uygulayabilmektedirler(Korkmaz, 2012, s. 9).

2.1.5. Psikolojik Şiddetin Nedenleri

İş yerinde yıldırma yolu açan saldırgan davranışlar ülkeden ülkeye, toplumdan topluma değişim gösterebileceği gibi, iş yerinin özelliği de bu farklılığı doğurabilir. Bu nedenle, yıldırma üzerinde çalışmanın en büyük zorluğu, öncelikle yıldırma tanımlayabilmek ve yıldırıcı davranışlara karar verebilmektir. Toplumlar arasındaki kültürel farklar insan ilişkilerine yansdığından, işyerlerinde yaşanan yıldırma ve buna yol açan davranışları belirlemede kültürel farklar gözlemlenmelidir. Bu nedenle iş yerinde yıldırma tanımlamada ve yıldırma yolu açacak davranışları belirlemede evrensel ölçütler getirmeyi değil araştırmanın yapılacağı toplumun, hatta iş yerinin özelliğini göz önüne almak gerekir (Gökçe, 2012,s.59).

Diğer pek çok kurumda olduğu gibi, kamu kurumlarında da psikolojik şiddete neden olan etmenler çok çeşitlidir. Bu etmenleri, kişiden kaynaklanan etmenler, kurumdan kaynaklanan etmenler veya toplumdaki kaynaklanan etmenler olarak sınıflandırmak mümkündür. Leymann'a (1993, s. 35) göre, kişilerin psikolojik şiddete başvurmasında dört temel neden görülmektedir. Bunlar:

1. Kurbanı bir grup kuralını kabul etmeye zorlamak: "Eğer kabul etmiyorsa başka yere gitsin." anlamına gelmektedir. Grupla hareket etmeyen grupta işinin olmadığına inanılır, amaç ya istediklerini kabul ettirmek ya da gruptan dışlayarak uzaklaşmasını sağlamak ve istediklerini kabul ettirecek birisinin gelmesini sağlamaktır.
2. Düşmanlıktan hoşlanmak: İnsanlar hoşlanmadıkları iş arkadaşlarından kurtulmak için psikolojik şiddet davranışları sergilerler. Kuruluş hiyerarşisinin neresinde oldukları bunda pek önemli değildir. Üstler, astlar veya eşitler kişisel sebeplerle bu süreci başlatabilirler, ortada düşmanlık edecek hiçbir sebep veya kişi olmadan kendi kendine senaryolar oluşturarak kurgular kurarak asıl amaç hedefteki kişiyi yıldırma ve ortamdan uzaklaşmasını sağlamaktır.
3. Can sıkıntısı içerisinde zevk arayışı: Bazı sadist ruhlu insanlar yaptıkları eziyetten haz duyarlar. Böyle durumlarda asıl amaçlarının birisinin

varlığından kurtulmak olması gerekmez, bazen o kişinin orda olmasını ister ve çaba bile gösterirler ki eğlenceleri kaybolmasın canları sıkıldığında uğraşacak bir uğraşları olsun.

4. Ön yargıları pekiştirmek: Bazı kişiler kendilerini belli sosyal, ırksal veya teknik bir grubun üyesi olarak gördükleri için sevmedikleri kişilere karşı psikolojik şiddet davranışları gösterebilirler. Bu açıkça ayrımcılığa girer ve bu konuda mağduru koruyan kanunlar mevcuttur. Psikolojik şiddet, kültürel, ahlaki ve maddi nedenlerden kaynaklanabilmektedir. Bireyler kendi başarısızlıklarını, yetersizliklerini, başkalarının dedikodusunu yaparak başka anlamlar yükleyerek gidermeye çalışmaktadırlar. Bu durum dedikodu denen genellikle taraflı ve amaçlı yorumları içeren yanlış bir iletişim tarzını geliştirir.

Tınaz'a (2008, s. 18) göre kamuda veya özel sektörde yaşanan psikolojik şiddet olaylarının nedenini, kurum içindeki birey ya da grupların kendi, aralarında kıt kaynakların paylaşılması, görevlerin dağıtımı veya algı farklılıklarına dayandırmaktadır.

Psikolojik Şiddet bu ve benzeri nedenlerden kaynaklanan uyumsuzluk, birbiriyle zıtlasma, anlaşamama ve birbirine ters düşme biçiminde ortaya çıkan dinamik bir etkileşim sürecidir.

2.1.6. Psikolojik Şiddet Sonuçları

İnsan hakları standartları, etik olmayan etkileşim ve yoğun psikolojik stres kaynakları göz önünde bulundurulduğunda psikolojik şiddet ciddi hastalık belirtilerine, psikolojik ve fiziksel rahatsızlıklara neden olabilmekte ve birey bundan zarar görmektedir(Groeblichhoff ve Becker, 1996, s.278).

Tınaz'a (2008) göre, psikolojik şiddet suç unsuru olan, tehlikeli boyutlara ulaşabilen, kişi veya kuruma zarar verici bir uygulamadır. Hedef, kurban olarak seçilmiş kişinin, uygulanan psikolojik şiddet ile yıldırılması, bezdirilmesidir (Tınaz, 2008, s. 15). Hoel ve diğerleri (2004,s.179) psikolojik şiddete uğrayanların, fiziksel ve bilişsel olarak ciddi biçimde rahatsızlandıklarını ortaya koymuş, geçmişte mağdur olanların, bunu ikinci kez yaşadıklarında, ilk defa yaşayanlardan daha fazla etkilendiklerini belirlemiştir.

Çalışanların işyerinde yaşamış oldukları psikolojik şiddet sadece mağdura değil, aynı zamanda örgüte, aileye ve topluma da bir takım maliyetleri söz konusudur. Pearson 1998'de yaptığı araştırmada, psikolojik şiddet'in % 53 oranında iş zamanı kaybına neden olduğunu, örgüte olan bağlılığı % 37 oranında azalttığını, psikolojik şiddeti önleme çabalarının % 28 oranında iş zamanının kaybına neden olduğunu, % 22 oranında çalışma çabasında kayba neden olduğunu ve % 12 oranında da doğrudan psikolojik şiddet nedeniyle iş değiştirildiği sonucuna ulaşmıştır (Yamada, 2004, s.462).

İngiltere'de yapılan bir başka araştırmaya göre ise psikolojik şiddete Nmaruz kalan kurbanların%25'i sonunda işlerinden ayrılmak zorunda kalmaktadır (Coleman, 2004). 1998 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün raporuna göre, ABD'de işyerinde stresin örgütlere maliyeti 80 milyar dolar olmuştur (Erdoğan, 2012, s.62).

Tınaz (2008, s.155) psikolojik şiddetin sonuçlarını; bireye dair sonuçlar; örgüte dair sonuçlar, aileye dair sonuçlar ve ülke ekonomisine dair sonuçlar yönünden incelemiştir. Aşağıda, bu sonuçlara dair daha detaylı bilgiler verilmiştir.

2.1.6.1. Psikolojik Şiddet Uygulanan Bireye Dair Sonuçlar

Psikolojik şiddet, maruz kalanlarda, psikopatolojik, psikosomatik ve davranışsal hastalıkları tetikler veya neden olur. Mağdurun bu davranışlar sonucu hastalanmasında onun psikolojik durumu, yapılan davranışın ne kadar sürdüğü ve iş ortamındaki stresin yoğunluğu da etkili olmaktadır(Cassitto,2003,s.16). Yapılan araştırmalar sonucunda mağdurların çoğunun kendilerini derinden sarsıcı psikolojik rahatsızlıklar yaşadıkları belirlenmiştir(Leymannve Gustafsson,1996, s.263-266). Bununla ilgili Baltaş ve Baltaş (1998: 87), psikolojik şiddet eylemlerine maruz kalma ile psikolojik ve psikosomatik sağlık şikâyetleri arasındaki ilişkileri saptamak amacıyla yapmış oldukları araştırmada, yıldırma maruz kalanların % 27'sinin psikolojik sağlık şikâyetleri, % 10'unun ise psikosomatik sağlık şikâyetleri olduğunu saptamışlardır.

Kişiyeye bilerek ve sistematik olarak uygulanan psikolojik şiddet'in etkisi birden ortaya çıkmaz. Yavaş yavaş biriken tahribat değişik zamanlarda ortaya çıkar. Tınaz (2008) psikolojik şiddetin birey üzerinde yaptığı tahribatın öncelikle ekonomik ve sosyal olarak iki grupta ele alınması gerektiğini savunmuştur. Ekonomik sonuçlar: zamanla zarara uğratılmış olan ruhsal ve fiziksel sağlığın geri getirilmesi çabasıyla sağlık kurumlarına ödenen ücretler olarak düşünülebilir. Bireyin işinden uzaklaşmak

zorunda kalması veya işten uzaklaştırılması sonucu düzenli kazandığı geliri yok olmaktadır (Tınaz, 2008, s.156).

Psikolojik Şiddet mağduru kişi kendi kendini sorgulamaya başlar ve Neden ben? Bende yanlış olan ne? gibi sorularla kendini anlamaya çalışır. Sosyal ilişkilerinde ve iş çevresinde yaşamaya başladığı görülür. Mağdur şaşkınlaşır, beceriksizleşir, korkmaya, utanmaya ve çekinmeye başlar. Bu durum sadece iş ortamında değil, kişiler arası ilişkilerde de devam eder. Kişi sosyal toplantılardan kaçınmaya, fiziksel rahatsızlıklardan ve hastalıklardan şikâyet etmeye, sosyal randevularını unutmaya, aile bağlarından ayrılmaya ve diğer işlerini nitelikli yapmada zorlanmaya başlar. Mağdur ailesindeki rolünü ve sorumluluklarını yerine getirmede zorlanmaya ve aile sorunlarını hoş görmemeye başlar. Psikolojik şiddet o kadar zordur ki bu tür durumlara şahit olanlar dahi etkilenir, zarar görür ve üzülür. Şahit olanlar acaba bir gün bizim de başımıza gelir mi diye düşünerek acı çekerler (Randall, 2001,s.20).

Leymann (1992), psikolojik şiddet'in bireyler üzerinde yaptığı etkileri yedi grupta incelemiştir:

a) Bilişsel bozukluklar: Yaşadıklarını hatırlayamama, konsantre olamama, moralde bozulma, çabuk sinirlenme, huzursuzluk, güvensizlik duygusu, yenilgi duygusu.

b) Fiziksel belirtiler: Karın ve mide krampları, ishal, kusma, halsizlik, iştahsızlık, boğazda kuruluk.

c) Otonom sinir sistemi ve stres hormonu üretimiyle ilgili belirtiler: Göğüste ağrılar, terlemeler, ağızda kuruluk, kalp çarpıntısı, nefes alamama, tansiyon düşmesi ve yükselmesi.

d) Kaslarda gerginlik: sırtta ve boyunda ağrılar.

e) Uyku bozukluğu: Uykuya dalamama, uykunun bölünmesi, erkenden uyanma.

f) Hareket etmekte zorluk: Bacakların taşıyamaması, zayıflama, baygınlık, titreme.

g) Ruhsal belirtiler: Ağlama, yalnızlık duygusu, uykudan kabusla uyanma.

Psikolojik Şiddet'e maruz kalan bireyin öncelikle sağlığı bozulur, ailesi olumsuz etkilenir, daha sonra çevresiyle olan ilişkileri kötüye gitmeye başlar, farkına vardığında

ise bu sefer sağlığını ve ilişkilerini düzeltmeye çalışırken verdiği mücadele maddi-manevi pahalıya mal olur, bazen de elinden hiçbir şey gelmez kaderine razı olur.

2.1.6.2.Psikolojik Şiddetin Örgüte Dair Sonuçları

Psikolojik şiddet olgusu birey üzerinde yaptığı tahribatın yanında örgüt üzerinde de zarara neden olmaktadır. Bu nedenle iş sahibi psikolojik şiddetin örgütüne vereceği zararın ne kadar fazla olduğunu bilse ve bu konuda bilinçli davranırsa, şüphesiz bu süreçle mücadele etmek ve bu uygulamayı ortadan kaldırmak için elinden gelenden fazlasını yapmaya çalışacaktır. İş sahibi açısından ortaya çıkan tahribat ilk başta sadece ekonomik gibi görünse de, bunu ağır sosyal tahribat izlemektedir(Tınaz, 2008, s.159).

Psikolojik şiddete maruz kalan bireyin geçirmiş olduğu hastalıklar ve sağlık problemlerine bağlı kullandığı izinler de örgüte maliyet olarak yansımaktadır. Örgüt içinde izin talep eden bireyler sadece psikolojik şiddetin mağdurları değildir. Bunların yanında ortamın olumsuz etkilerinden kurtulmak isteyecek diğer çalışanlarda izin kullanarak uzaklaşmak isteyeceklerdir. Psikolojik şiddet'in örgüt üzerinde yaptığı önemli olumsuz etkilerden biride çalışanların işyerinden kendi istekleriyle işten ayrılmaları veya örgüte uyum göstermediği gerekçesiyle işten çıkarılmaları durumunda ödenmesi gereken tazminatlardır. Bazı ülkeler, psikolojik şiddete neden olduğu fiziksel ve ruhsal hastalıklar için işçilerin tazminat talebini kabul etmiştir. Bu duruma yönelik hukuki süreçler ve yapılacak muhtemel ödemeler de maliyetleri arttıracaktır(Kocaoğlu, 2007,s.49).Bunun yanında Psikolojik Şiddet' in örgütlere ilişkin psikolojik ve ekonomik maliyetleri de bulunmaktadır.

2.1.6.3.Psikolojik Şiddetin Aileye Dair Sonuçları

Psikolojik şiddete uğrayan mağdurda, ani öfke patlamaları, yavaş yavaş ailesinden uzaklaşma, ailesi ile ilgilenmeyi bırakma, sevdiklerine karşı sinirli hatta saldırgan davranma gibi olumsuz davranışlarının yanında, çocuklarının okuldaki performanslarının kötüleşmesi, depresyon ve boşanma gibi sonuçlarda doğurabilir. Böylece sadece mağdurun kendisi değil bu durumdan ailesi de zarar görür (Cassitto,2003,s.21).

Tınaz, (2008)'a göre çalışma yaşamında görülen sosyal olmayan bir davranış olan psikolojik şiddet sadece kurbanı ve örgütü değil aynı zamanda aile bireylerini ve genel olarak aile yaşamını da derinden etkilemektedir. İşyerinde yaşanan bir psikolojik şiddet davranışının bireyin özel yaşamına uzanması sonucunda eşlerin ilişkisini olumsuz

etkileyerek ebeveyn-çocuk ilişkilerinin; ayrıca çocukların ruhsal gelişimlerinin üzerinde negatif etkilere sebep olabilmektedir. Burada önemli olan işyerinde Psikolojik Şiddet davranışına maruz kalan bireyin olayın ne kadarını aile ortamına taşıdığıdır. İşten ayrıldığı veya çıkarıldığı halde, bundan ailesine bahsetmeyen ve işe gidiyormuş gibi aylarca düzenli olarak her sabah evden çıkıp her akşam eve dönen bireyler olabileceği gibi etkilendiği her türlü olumsuzluğu ailesine yansıtan bireylerde mevcuttur (Tınaz, 2008, s.170).

Psikolojik şiddete maruz kalan bireyler, her zamanki hallerinden çok farklı bir hale girebilmektedirler. Hissettikleri üzüntü, acı ve hatta suçluluk duygusu psikolojik şiddete maruz kalan kişileri depresyona itmekte ve bu kişiler kendilerini ailelerinden bile uzaklaştırabilmektedirler. Böyle bir durumda da Psikolojik Şiddete maruz kalan bireyin ailesi ve yakın çevresi, kişinin tavrının kendilerine yönelik olduğu düşüncesiyle hareket ederek durumu içinden çıkılmaz bir hale sokabilmektedir (Davenport,2003,s.96)

2.1.6.4.Psikolojik Şiddet' in Toplum ve Ekonomiye Dair Sonuçları

Psikolojik Şiddet' in doğrudan maliyeti, çalışanların katlanmak zorunda oldukları iş kaybı ve güvenlik boyutu ile birlikte, ruhsal ve fiziksel sağlıklarıyla ödemek zorunda kaldıkları ağır bedeldir. İşveren ve toplumun katlanmak zorunda bırakıldığı düşük verim ve üretimin yanında, Psikolojik Şiddet' in sebep olduğu olumsuzlukların giderilmesi için yapılması gereken çabalar da dolaylı maliyetleri oluşturur(Tınaz, 2008, s.176).

Psikolojik Şiddet'in sebep olduğu toplumsal maliyetlerin başında; öncelikle yaşanan sağlık problemleri nedeniyle yapılan sağlık harcamalarının artması, sigorta masraflarında artış, işsizlik, nitelikler ve yeteneklerin altında çalıştırılmadan doğan vergi kayıpları, devletin sağladığı yardım programlarına yönelen talebin çoğalması ve erken emeklilik oranının artması, tüm toplumun katlanmak zorunda olduğu ekonomik maliyet olarak belirtilebilmektedir (Kocaoğlu, 2007, s. 50).

Western Washington Üniversitesi profesörlerinden sosyal psikolog Gary Namie'ye göre, psikolojik şiddet kurbanlarının % 41'i bunalıma girmektedir. Kadınların % 31'i, erkeklerin %21'i Travma Sonrası Stres Bozukluğu teşhisiyle ağır depresyon geçirmekte ve bir daha işe dönemez hale gelmektedirler. Böylece çalışanın kuruma ve topluma katkısı sıfırlanmaktadır (BİLKA, 2009, s.8).

Bütün bunlardan da anlaşılacağı üzere işyerinde Psikolojik Şiddet'e maruz kalanların işgücünde ki kayıp, hastalık yüzünden alınan izinler, örgütün saygınlığını kaybetmesi ile rekabet gücünde gerileme gibi dolaylı maliyetlerin toplumun ekonomik yapısı ile ülke ekonomisine vermiş olduğu zararlar oldukça fazladır.

2.2. Tükenmişlik Kavramı

Tükenmişlik, işi gereği gün içinde insanlarla birebir yakın ilişki kurma zorunluluğu olan öğretmenlik, hemşirelik, doktorluk, polislik gibi meslek gruplarında daha çok görülen, hizmet verdikleri kişilere karşı ilgi ve alakalarının azalması veya kaybolmasıyla karakterize bir durumdur (Öztürk, 2006, s.44).

Bireyler ilk başta ait oldukları gruba bağlılık ve çalışma yeterliklerini, aşırı stres ve bununla başa çıkma yönünde yetersiz kalmaları ile yitirmekte ve meslekte tükenmişlik yaşayabilmektedirler. İş yerindeki stres, gün içindeki iş taleplerinin bir parçası olarak kabul edilebilirken, söz konusu iş talepleri ile birey kendisini gerçekleştirme fırsatı bulamazsa ve destek görmezse, bireyin uzun süreli stres yaşamasına neden olarak tükenmişliğe dönüşebilmektedir. Tükenmişlik, hem grup hem de birey açısından ağır ve ciddi sonuçları beraberinde getireceği için önlenmesi gereken bir durum olarak kabul edilmektedir (Çokluk, 2003, s:110).

Son zamanlarda dikkat çeken tükenmişlik (burnout),ilk olarak 1970'lerde Amerika'da; müşteri hizmetlerinde çalışan insanların yaşadığı mesleki bunalımı ifade etmek amacıyla kullanılmıştır. Greenenill'in1961 yılında yayınlamış olduğu, ruhsal çöküntü yaşamış ve hayal kırıklığına uğramış bir mimarın işini terk edip Afrika ormanlarına kaçışını anlatan “Bir Tükenmişlik Olayı”, orijinal adıyla Burn-Out Case”, isimli romanında da kendine yer bulan bu popüler kullanım, “Büyük bir bıkkınlık ve kişinin işine duyduğu bağlılık ile idealizminin sönmesi” şeklinde tanımlanmıştır. Buradaki en önemli nokta, tükenmişliğin araştırmacılar tarafından ortaya konulup önemi kavranmadan önce, hem uygulayıcılar hem de sosyal eleştirmenler tarafından, sosyolojik bir problem olarak öneminin kavranmış olmasıdır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001, s.398).

Aşağıda Tükenmişlikle ilgili bazı tanımlara yer verilmiştir:

1. Tükenmişlik kavramı, ilk kez 1974 yılında Herbert Freudenberger tarafından tanımlanmıştır. Freudenberger'e göre tükenmişlik; güç ve enerji kaynaklarında fazla

istekte bulunulması sonucunda yaşanan başarısızlık, aşınma ve bitkinlik duygularından oluşur(Freudenberger,1974,s.159).

2. Storlie'ye göre (1979) “çoğu zaman bu duruma engel olmaya çalışılmaz, hatta bazen uyum gösterilir. Yaratıcılık yok olur ve daha iyisi için uğraş verilmez. Bu bir anlamda, gücün güçsüzlüğe teslim oluşudur”(Çam, 1992; Akt. Sürgevil, 2006, s.4)

3. Cardinell (1981) tükenmişliği “insanın hayatında ortaya çıkan ciddi bir rahatsızlık belirtisi; orta yaş krizi” diye tanımlamıştır (Izgar, 2001, s.2).

4. Maher tükenmişliği, psikosomatik hastalık, uykusuzluk, iş ve hastaya karşı olumsuz tutum, işe gelmeme, alkol ya da ilaç kullanma, suçluluk, kötümserlik, ilgisizlik, depresyonu içeren karmaşık bir sendrom olarak tanımlamış ve enerji azalmasına neden olan işe bağlılığa, tükenmişliğin önemli bir etkeni olduğunu belirtmiştir (Maslack, Jackson, 1986, s.84).

5. Santinello (1990) tükenmişliği bireyler arası ilişkilerde mesafeyi, duyarsızlığı ve ilgisizliği içeren psikolojik bir sorun olarak tanımlamaktadır (Pedrabissi& Santinello,1993, S. 530).

6. Fong (1993) duygusal tükenmeyi, bireylerle kurulan empatinin azalması, bireysel başarıdaki azalma duygusu ve işle ilgili sıkıntının sık sık yaşanması olarak görmüş ve bireyin iş ortamındaki sıkıntı verici unsurlarla başa çıkamaması olarak tanımlamıştır (Fong, 1993, s.25).

Tükenmişlik konusunda en çok kabul gören model Maslach ve Jackson'a (1986)aittir. Bu bilim adamları, tükenmişlik sendromunun işe ilişkin tanımını yaparken, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı eksikliğine ilişkin duyguları kapsayan üç kategori ortaya koymuşlardır. Duygusal tükenme; çalışanların duygusal yönden kendilerini aşırı yorulmuş hissetmeleri gibi duygulardaki artış, duyarsızlaşma; başkalarına karşı negatif ve alay edici tutumları, kişisel başarı eksikliği ise bireyin kendini negatif değerlendirmesi olarak ifade edilmektedir.

Araştırmalar tükenmişliğin bireysel anlamda yaşanan bir durum olduğunu, olumsuz bir duygusal yaşantıyı barındırdığını ve kronik, aralıksız süren bir duruma dayandığını göstermektedir. Tükenmişlik, bir dinlenme sürecinden sonra ortadan kalkan geçici bir yorgunluk durumu değildir. İş yaşamının farklı dönemlerinde ortaya çıkabilen

tükenmişlik durumu, süreklilik taşıyan bir olumsuz duygusal durum özelliği göstermektedir (Shirom, 1989, s.25).

Literatürde tükenmişlikle kuramsal ve istatistiksel olarak ilişkili olduğu gösterilen bazı kavramlar bulunmaktadır. Bunlardan en çok üzerinde durulanlar stres, iş tatmini ve iş tatminsizliğidir. Aşağıda, bu kavramlarla tükenmişlik arasındaki ilişkiler analiz edilmiştir.

2.2.1. Tükenmişlik ve Stres

Günümüzde, günlük yaşamımızı oldukça etkileyen sindirim sisteminden ruhsal sisteme kadar pek çok etki alanı geniş olan stres baş edilmediğinde ve gerekli önlemler alınıp baş edilemediğinde devamlılık gösterip tükenmişliğe dönüşebilmektedir.

Aşağı da Stres kavramı ile ilgili bazı tanımlar verilmiştir:

Stres kavramı Ivancevich ve arkadaşları tarafından “zarar verici bir olay veya durum ile fert arasındaki karşılıklı etkileşimin bütün sonuçları” şeklinde tanımlanırken (Ivancevich, Donnelly ve Gibson, 1983: 578)

Güler ve diğerlerine göre (2001), Bireyde bedensel ve ruhsal etki yaratan herhangi bir dış olay, durum sonucu olan, bireysel farklılıklar veya ruhsal süreçlerle ortaya konan bir uyum etkisidir (Akt. Sürgevil, 2006).

Stres ile ilgili bir diğer tanımı yapan Eren (2006, s.292) ise stresi “bireylerin içerisinde buldukları ortam ve çalışma koşullarının onları etkilemesi sonucunda, vücutlarında özel biyo-kimyasal salgıların oluşarak söz konusu koşullara uyum için zihinsel ve fiziksel olarak harekete geçmesi durumu” şeklinde tanımlamıştır.

Stres, devamlı değişen ve gelişen dünyamızda, ne yapılırsa yapılsın yaşanması muhtemel, baş edilmesi zorunluluk olan bir durumdur. Stres, insanoğlunun olmasıyla var olan bir olgudur. Fakat teknolojinin gelişmesi, rekabetçi hayat, eğitim, menfaat gibi durumlarla bireylerin yapması gerekenler arttıkça, stresin boyutlarında ve bireyler üzerinde yaptığı tahribatta artmaktadır (Akkurt, 2008,s.26).

Stres ve tükenmişlik kavramları birbirine benzemektedir. Bu iki kavram arasında bir ilişkinin varlığı bilimsel olarak da kanıtlanmıştır. Burada önemli olan stres ile tükenmişliği birbirine karıştırmamaktır.

Tükenmişlik sendromu özellikle başarılı olmak için yoğun bir tempoda çalışan, kendi sınırlarını zorlayan kişilerde görülmektedir (Baltaş ve Baltaş, 1998). Schaufeli ve

Enzman (1998: 8) tükenmişliği, “iş yerindeki kişilerarası taleplerin bir sonucu olarak ortaya çıkan uzun süreli iş stresinin bir türü” olarak tanımlamışlardır.

Sürekli Stresli ortamlarda kalmak, fiziksel ve duygusal kaynaklarını ciddi anlamda azaltmakta ve bireyin stresle baş etmesini engellemektedir. Kaygı, gerginlik veya hayal kırıklığı arttığında veya devamlı yaşandığında, stres tükenmişlik olarak adlandırılan bir olguya dönüşmektedir (Çokluk, 1999, s. 27).

Bu tanımlardan da görüldüğü gibi tükenmişliğin kavramsal çerçevesinin içerisinde stres yer almaktadır..

2.2.2. Tükenmişlik ile İş Tatmini ve İş Tatminsizliği

İş tatminsizliği “Çalışan bireylerin yaptıkları işe konsantrasyonlarının bozulması, motivasyon düşüklüğü yaşamaları ve o işten haz alamamalarıdır” (Silah, 2001, s.115).

Tükenmişlik ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmektedir Bunun en önemli sebebi iş tatminsizliği yaşayan bireyler üzerinde yapılan çalışmalarda, söz konusu bireylerin tükenmişliklerinin de yüksek çıkmasıdır. Özellikle iş tatmini ve duygusal tükenmenin birbiriyle ters orantılı olduğu Lee ve Ashford (1993)’un yaptıkları çalışmada görülmektedir. Ancak bu durum iş tatminsizliği ve tükenmenin içerik olarak aynı olduğunu anlamına gelmemektedir.

Akçamete ve arkadaşlarının (2001,s.10)yaptığı çalışmada; “tüm gün öğrencilerle sürekli etkileşimde olmaları ve öğretim ihtiyaçlarını karşılama çabaları öğretmenlerde stres ve baskıya neden olmakta, bilgi, beceri ve mesleki yeterlilik konularında kendilerini geliştirememeleri, iş ile ilgili gereksinimlerin karşılanamaması gibi etkenler güdülerini azaltmaktadır. Bu olumsuzluklar giderek iş tatminsizliği ve tükenmişliğe yol açmaktadır”.

Eren’e (1984) göre iş tatmini “işten elde edilen maddi çıkar, iş görenin birlikte çalışmaktan hoşnut olduğu iş arkadaşları, bir eser, ürün ve hizmet meydana getirmenin sağladığı mutluluktur.” Girgin (1995), tükenmişliği fazla yaşayan öğretmenlerin çalışmalarından daha az tatmin olduklarını, çalışma yerlerine ilişkin özelliklerin ise tükenmişlikten daha çok iş tatmini ile ilgili olduğunu vurgulamıştır.

Bu araştırma ve tanımlamalardan da anlaşılacağı gibi iş tatmini veya tatminsizliği her alanda görülebilecek bir olgudur. Tükenmişliğin, iş tatminsizliğinden farkı daha fazla, insanlarla birebir ilgilenilen hizmet veren ve yardım amaçlayan

öğretmenlik, doktorluk, polislik, hemşirelik, sosyal hizmet görevliliği gibi mesleklerde ortaya çıkan “sosyal iletişim ve etkileşimden kaynaklanan bir sendromdur.

2.2.3.Tükenmişliğin nedenleri

Tükenmişlikle ilgili ve tükenmişliğe neden olan pek çok faktör bulunmaktadır. Tükenmişlik daha çok tek bir nedene bağlı olarak gelişmemekte birçok nedenin bir ürünü olarak ortaya çıkmaktadır.

Hamann ve Gordon (2000, s.36) tükenmişliği, soğuk algınlığına benzetir. Soğuk algınlığını herkes geçirebilir, burada önemli olan soğuk algınlığının süresi ve şiddetidir. Soğuk algınlığı gibi herkes orta ya da şiddetli düzeyde tükenmişlik yaşayabilir. Kısacası; tükenmişlik, herkesin yaşayabileceği bir durum olup sebepleri, süresi ve belirtileri kişiden kişiye değişebilmektedir.

İnsan ilişkilerinin yoğun olduğu, insanlarla daha çok yüz yüze çalışılan mesleklerde (Sağlık sektörü, öğretmenlik, polislik gibi), yapılan iş gereği, tükenmişlik durumuyla daha sık karşılaşılmaktadır (Schwab&Iwanichi, 1982, s.9). Genellikle gerçek olmayan beklentilerin ve gerçek ile beklentiler arasındaki tutarsızlığın çok olduğu durumlarda ortaya çıkan ve artan bir durumdur (Tümkiye, 1996, s.11).

İnsan ilişkilerinin yoğun olduğu mesleklerde ego katılımının etkili olması yani; etkileşimde olunan bireylerin birer canlı ve egoya sahip olmaları bununda hizmet verenler üzerinde baskı oluşturması ve ayrıca etkileşimde olumsuzların yaşanması, bireylerin daha çok yıpranmasına neden olmaktadır. İnsanlarla yüz yüze çalışan meslek üyelerinde bu özelliklerinden dolayı tükenmişlik daha yoğun yaşanmaktadır(Özer, 1998, s.5).

Özipek (2006: 31). Öğretmenlerin tükenmişlik sendromunu yaşamamasın da etkili olan faktörleri; sınıfların kalabalık oluşu, ücretlerin düşüklüğü, iş yükü ağırlığı, mesleki alanda geliştirme imkânlarının azlığı, rol belirsizliği, eğitim politikaları, kurumun destek vermemesi, işle ilgili ilişkiler, idarenin baskısı, aşırı kırtasiye işi, mesleki kariyerde ilerlemenin olmaması, kurum işleyişindeki aksaklıklar, iş ortamının dizaynının iyi olmaması, yetersiz araç gereç, hizmet alan kişilerin tutumları, aile hayatı, ekonomik, kişisel nedenler (yaş, cinsiyet, çocuk sayısı, işkolik olma, kişisel beklentiler, yaşam olayları, kişilik yapısı) olarak sıralamaktadırlar.

Öğretmenlik mesleğinde tükenmişliğin sebepleri daha çok; okul iklimi, yaş, eğitim, çalışma yılı, iş doyumsuzluğu, işten soğuma (Gold, 1985), zorlayıcı, yıkıcı ve bozucu öğrenciler, ücretin yetersizliği (Mcguire,1979), öğrencinin olumsuz yönde değişmesi ve toplumun eğitime yönelik bakışı, birlikte hareket etme eksikliği, iş değiştirme ihtiyacı (Sparks, 1979) ile geniş sorun yükü (Maslach, 1979) olarak bildirilmektedir. Farklı araştırmacılar tükenmişliğin nedenlerini kişisel ve örgütsel değişkenler olmak üzere iki kategoride ele almaktadırlar (Tümkiye, 1996, s.18). Aşağıda bu kategorilere giren nedenler açıklanmaktadır.

Tükenmişliğin sebepleri incelendiğinde birçok sebepten bahsedildiği görülmüştür. Bunlardan bir kısmı kişisel nedenlerden, bir kısmı ise kişinin yaşadığı çevreden kaynaklanmaktadır (Izgar, 2001, s.11).

2.2.3.1.Kişisel faktörler

Kişisel faktörler: demografik özellikler, rol çelişkisi, beklentiler, güçsüzlük ve sorumluluk duygusu, iş doyumu, moral ve motivasyon gibi faktörlerden oluşmaktadır. Aşağıda bunlar açıklanmıştır:

a. Demografik Özellikler: Araştırmalar kişinin yaşı ile tükenme düzeyi arasında yakın bir ilişki olduğunu göstermektedir. Gençlerde yaşlılara oranla daha fazla tükenme görüldüğü ifade edilmiştir. Yine bekârlar da evlilere göre, çocuksuzlarda çocuk sahibi olanlara göre, iş deneyimi birkaç yıl olanlarla hizmet süresi beş yıl ve daha fazla olanlara göre daha fazla tükenmişlik görülmüştür. Maslach ve Jackson (1985) bireyin yaşının cinsiyetinin, işinde çalışma süresinin ve deneyiminin tükenmişlikle ilgi değişkenler olduğunu belirtmişlerdir (Izgar, 2001, s.12).

Yaş, evlilik, aile statüsü, çocuk sayısı, eğitim, kendini işe adama, motivasyon, bireyin ego gücü ve kişilik, kişilik karakterinin özgün bir seyri olan dayanıklılık, yaşam olayları, hırs, rekabet vb. kişisel özelliklere sahip olması, deneyim, kendindeki değişimi fark edememiş, kendi kendisi için koyduğu sınırlar, kişisel yaşamdaki stres gibi pek çok durum tükenmişlik ile ilgili kişisel özelliklerin başında gelmektedir (Çam, 1989, s.6).

b. Rol Çelişkisi: Öğretmenler, öğrencilerinin, velilerin ve yöneticilerin talepleri ile uğraşırken fazla çelişki yaşarlar okul yönetiminin uygun gördüğü davranış öğrenciler tarafından reddedilebilir ya da velilerin istekleri yönetim veya öğrencilerin isteklerinden farklı olabilir ve böyle durumlarda öğretmen ne yapacağını bilemeyebilir. Çelişkinin bir diğer nedeni de öğretmenin rollerinin çokluğu ile ilişkilidir. Örneğin; iyi bir ebeveyn,

iyi bir eş olmayı da istemekte, ancak zamanı yeterli olmadığından sıkıntı yaşayabilmektedir. Böylece, zamanın kısıtlılığı hissi ve gerilimini yaşamaktadır (Sparks&Hammond, 1981, s.43). Rol çelişmesini yoğun olarak hisseden bireylerin tükenmişlik yaşamaları daha muhtemel görülmektedir.

c. Beklentiler: Yaptığı iş gereği insanlara tek taraflı sadece veren konumunda olan bireyler, verdikleri kadar alamadıklarını hissettiklerinde, sürekli veren konumunda olduklarını düşünerek, zamanla tükendiklerini ve verecek konumda olamayacaklarını düşünmeye başlarlar (Yıldırım,s, 2007, s.12).

Çalışanların karşılanması zor olan beklenti ve istekleri tükenmişliğin artmasında önemli bir sebeptir. Konuyla ilgili yapılan araştırma sonuçlarına bakıldığında, genç ve tecrübesi olmayan çalışanlarda yaşlı ve tecrübeli çalışanlara göre daha fazla tükenmişlik görülmektedir. Bu durum beklenti seviyelerinin farklı oluşuyla ilişkilendirilebilir (Izgar, 2001, s.13).

d. Güçsüzlük ve Sorumluluk Duygusu: Öğretmenler ders kitaplarının hazırlanması, eğitim araç-gereçlerinin yetersizliği gibi konulardan dolayı kendilerini güçsüz hissetmektedirler. Bir de kalabalık sınıflar, öğrencilerde bireysel farklılıkların olması, kitap yetersizliği, sınıfların havalandırma ısınma sorunları gibi sorunlar da öğretmenleri umutsuzluğa sürüklemektedir. (Sparks&Hammond,1981,s.42). Bu durumda, sorumluluk duygusunun baskısı ve çeşitli sebeplerle sorumluluklarını yerine getirememenin verdiği güçsüzlük hissi de tükenmişliğe neden olabilmektedir.

e. İş doyumu, Moral ve Motivasyon: Çalışanları örgütün amaçları için çalışmaya istekli kılan ve çalışmasını devam ettirmesini sağlayan bir tutum olup birlikteliğe ve geleceğe yöneliktir. Güdülenme; temel ihtiyaçtan doğan, davranışa enerji ve yön veren güçleri kapsamaktadır. Başaran'a göre güdülenmenin en ileri aşaması doyumdur, birey yeterli doyuma ulaştığında gerilimden kurtulmakta, yeterli doyuma ulaşamadığında ya yeniden güdülenmekte ya da kaygı geliştirmektedir. Sonuç olarak doyum sağlamanın, kendini gerçekleştirmenin ve statünün önemli bir aracı olarak kabul edilen iş, doyumsuzluğa neden oluyorsa bireyin fiziksel durumu olumsuz olarak etkilenecek ve tükenmişlik ortaya çıkabilecektir (Vızlı, 2005, s.14).Bu noktadan hareketle, bireyin işine ilişkin geliştirdiği tutumların tükenmişliğin önemli bir nedeni olduğu söylenebilir. İşine bağlı ve işinden doyum sağlayan çalışanların tükenmişlik yaşama düzeyinin daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

2.2.3.2 Çevresel faktörler

Çevresel faktörler: İnsan ilişkileri, Yalıtılmışlık duygusu, örgütsel nedenler gibi faktörlerden oluşmaktadır. Aşağıda bunlar açıklanmıştır:

a. İnsan ilişkileri: Çalışma yerinde olan ve karşı karşıya gelinen kişilerle geçirilen zamanın uzun sürmesi, sürekli etkileşim halinde olunması, hizmet edilen kişi sayısının artması, yüz yüze ilişki kurmak zorunda kalınması ve hizmet eden kişilerin ağır sorunlar yaşaması tükenmişlik derecesini artırmaktadır (Torun, 1995, s.12).

Cordes ve Dougherty (1993), hizmet edilen insanlarla ilişkilerin niteliğine bağlı olarak meslekler arasında tükenme farklarının ortaya çıkabileceğini öne sürmüşlerdir. Bu farklar ilişkilerin yoğunluğuna ve sıklığına bağlıdır. İnsanlar arasındaki ilişkilerin yoğun ve sık olduğu mesleklerde yüksek; bu unsurların az olduğu işlerde düşük düzeyde duygusal tükenme yaşanacağı düşünülmektedir. Yoğunluk ve sıklık etkenlerinden birinin yüksek diğerinin düşük olduğu durumlarda ise orta düzeyde duygusal tükenme yaşanacağı ileri sürülmektedir (Akt.Yıldırım, 2007, s.6). Öğretmenlik mesleği ilişkilerin sıklığı ve yoğunluğu bakımından tükenmişlik yaşanma düzeyi yüksek olan bir meslektir. Öğretmenler, mesleklerini daha iyi icra edebilmek için yöneticiler, öğrenciler ve velilerle çok sık iletişim kurmaktadır.

Öğretmenler genellikle öğrenciler, veliler, meslektaşları ve yöneticileri tarafından dinlenilmediklerinden ve kendilerine saygı duyulmadığından şikayet etmektedirler. Birde farklı insanlarla karşılaşma ve yaşanan duygusal sorunlar yanlış davranışlar sergilemelerine sebep olmaktadır. Sürekli sorunlarla karşılaşma ve çözümler getirme, uzun süre konuşma hem fiziksel hem de ruhsal olarak çalışma gününün sonunda öğretmenleri halsiz düşürmektedir (Sparks&Hammond, 1981, s.42). Halsiz kalan öğretmeni günün sonunda evde ailesi ve diğer çevresi(arkadaş) ile ilgili beklentiler de eklendiğinde, öğretmenler ailesine ve arkadaşlarına yeterli ilgi ve alakayı gösterememektedir. Bunun sonucunda öğretmenler suçluluk duymakta tükenmişliğin boyutu büyümektedir.

b. Yalıtılmışlık Duygusu: Kişinin yaşadığı etkilendiği büyük bir olay karşısında o olayın duygusal taraflarını tamamen bastırma mantığıyla hareket etmedir. Öğretmenlerle yapılan çalışmalarda sınıflar kalabalıklaştıkça ve teneffüsler kısaldıkça eğitimcilerin tükenmişliğinin arttığı görülmüştür (Maslach& Jackson,1985, s.836).Okul öncesi öğretmenlerinin hiç teneffüse çıkamamaları meslektaşları ile işe ilişkin konularda

destekleyici ve yapıcı görüşmeler yapma fırsatı vermemekte, diğer branşlardaki öğretmenler ise meslektaşları ile işe ilişkin konularda destekleyici ve yapıcı görüşmeleri sadece kısa aralarda yüzeysel olarak yapabilmektedir. Öğretmenlerin bu yalıtılmışlık duyguları onlarda umutsuzlukların artmasına da neden olmaktadır (Sparks&Hammond, 1981, s.42).

Öğretmenlerin teneffüslerinin kısa olması, teneffüslerde bile öğrencilerin ihtiyaç ve sorunlarıyla ilgilenmeleri özellikle okul öncesi öğretmenler de teneffüs olayının hiç olmaması rahatlayabilecekleri zamanı hiç bırakmamakta adeta dış çevreyle ilişki kuramamaktadırlar.

c. Örgütsel nedenler: Tükenmişliğe ilişkin örgütsel nedenler, örgütün işgal alanının yapısı gereği önemli ve ivedi kararlar alma gerekliliği, dönüt verme eksikliği, meslekte çalışma süresi, işyerinde cinsel taciz, psikolojik şiddet (Davenport, Shwartz, Elliott, 2003) sosyal destek, çalışma güvenliği, çalışma ortamındaki iletişim ve ilişkiler vb. başlıklar halinde de incelenebilir (Akt. Yıldırım, 2007, s.12).

Sparks ve Hammond'a (1981, s.44) göre; Bir okulun çalışma tüzükleri ve misyon ve vizyonu öğretmenler arasında stresin en çok karşılaşılan nedenlerden biridir. Öğretmenler ve yöneticiler arasındaki iletişim eksik olduğunda sorunlarla baş etmek ve sorunları çözmek için fırsatlar yoksa öğretmenler sürekli olarak hayal kırıklığına uğrar ve sıkıntı yaşarlar. Nedensiz ve mantıksız kurallar öğretmende yetenek ve zamanın boşa harcandığı hissini uyandırır. (Sparks&Hammond, 1981, s.44).Okullarda, yöneticilerin özelliklerine bağlı olarak katı bir bürokratik yapının işletilmesi ve okul çalışanları arasındaki informal iletişime yeterince önem verilmemesi tükenmişliğin bir diğer nedeni olabilir. Çünkü Yıldırım'ın (2007, s.13) ifadesiyle; iletişim yetersiz olduğunda çelişkileri gidermek ve sorunları çözmek için fırsatlar yoksa öğretmenler sürekli olarak hayal kırıklığına uğrar ve gerilim yaşarlar. Nedensiz ve mantıksız kurallar öğretmenlerde yetenek ve zamanın boşa harcandığı duygusunu yaratır. Bu nedenle, okullardaki bürokrasi ve örgütsel işleyiş de öğretmende güçsüzlük ve yalıtılmışlığı artırabilmektedir (Yıldırım,2007, s.13).

Tükenmişliğin nedenleri incelendiğinde, tükenmişliğin çok değişik bireysel, çevresel ve örgütsel nedenlerden kaynaklandığı görülmektedir. Yaygın kanaate göre tükenmişliğin en temel nedeni strestir. Ancak, günümüzde birçok meslek ve bu mesleklerde çalışan birçok kişi iş stresini yaşamaktadır. Buna karşın, bazı mesleklerde

ve belli özelliklere sahip kişilerde tükenmişliğin daha fazla görülmesi sadece stresin tükenmişliği açıklamada yetersiz olduğunu göstermektedir. Dick ve Anderson'a (1983, s.106) tükenmişliğe basitçe "iş stresinin sebep olmadığı, çalışma hayatında meydana gelen ve baş edilmeyen stresin sonucunda ortaya çıktığı belirtilmektedir. Bu nedenle, stresin kaynakları, stresin birey üzerindeki etkileri ve iş ortamının özellikleri gibi daha farklı değişkenler açısından da konuyu ele almak yararlı olacaktır.

2.2.4.Tükenmişliğin Belirtileri

Tükenmişlik sendromu yavaş ve sinsiye ortaya çıkar. Ortaya çıkışı ne kadar anide olsa tükenme sürekli gelişen bir durumdur. Kişi haftalar, aylar, hatta yıllar boyunca, belirlediği ideale ulaşmak için kendini zorlamıştır. Bir gün, daha önce hiçbir belirtisi görülmeden birden bir belirti, ona tükendiğini gösterir. Tükenme durumuna gelmeden kısa bir süre önce, genellikle ya bir iş baskısı, ya bir aile üyesinin hastalığı ya da arka arkaya gelen sınavlar gibi bazı çevresel koşullara rastlanır. Bazen çok seyrekte olsa, herhangi bir olay olmadan birdenbire ortaya çıkar (Freudenberger&Richelson 1994, s.65).

Maslach ve Leiter'e (1997) göre Tükenmişliği geçirmiş bireyler kendilerinin "sürekli gergin" ve sinirli olduklarını ifade etmekte, duyarsızlık, keskin tavırların en baskın duyguları olduğunu belirtmektedirler. Bunun gibi duygular, insanların, işyerindeki arkadaşlarıyla, aileleriyle ve en önemlisi hizmet sunduğu insanlarla ilişkilerini olumsuz yönde etkilemiştir (Yıldırım, 2007, s.14).

Çam (1991), tükenmişliğin belirtilerini diğer araştırmacılar tarafından yapılmış çalışmalara ve ilgili literatüre dayanarak şu şekilde sıralanmıştır:

a. Fiziksel Belirtiler: Yorgunluk ve bitkinlik hissi, sık sık baş ağrısı, uykusuzluk, solunum güçlüğü, uyuşukluk, kilo kaybı, genel ağrı ve sızılar, yüksek kolesterol, koroner kalp hastalığı vakalarının artışı, çok sık görülen soğuk algınlığı ve gripler (Çam,1991, s. 48).

b. Davranışsal Belirtiler: Çabuk öfkelenme, işe gitmek istemeyiş hatta nefret etme, birçok konuyu şüphe ve endişe ile karşılama, alınganlık, takdir edilmediğini düşünme, iş doyumsuzluğu, işe geç gelmeler, ilaç (özellikle trankilizan), alkol, tütün vb. alma eğilimi ya da alımında artma, öz-saygı ve öz-güvende azalma, evlilik, aile çatışmaları ile aile ve arkadaşlardan uzaklaşma, yalıtılmışlık, içe kapanma ve sıkıntı, teslimiyet, suçluluk, içerlemişlik, hevesin kırılması, çaresizlik, kolay ağlama, konsantrasyon

güçlüğü, unutkanlık, hareketli olmayış, yansıtma, kendi kendine zihinsel uğraş içinde olma, örgütlemeye yetersizlik, rol çatışması, görev ve kurallarla ilgili karışıklık, görevlilere fazla güvenme veya onlardan kaçınma, kuruma yönelik ilginin kaybı, bazı şeyleri erteleme ya da sürüncemede bırakma, başarısızlık hissi, çalışmaya yönelmede direniş, arkadaşlarla iş konusunda tartışmaktan kaçınma, alaycı ve suçlayıcı olma (Çam,1991, s.48).

Kaçmaz (2005, s.30) bu belirtilere, hatalar yapma, bazı şeyleri erteleme ya da sürüncemede bırakma, işe geç gelme, izinsiz olarak ya da hastalık nedeni ile işe gelmeme, işi bırakma eğilimi, hizmetin niteliğinde bozulma, işte ve iş dışındaki ilişkilerde bozulma, kaza ve yaralanmalarda artış, meslektaşlara ve hizmet verilen kişilere, mesleğe vb. karşı alaycı bir tavır sergileme gibi davranışsal durumları da ilave etmiştir.

c. Psikolojik Belirtiler: Aile sorunları, Uyku düzensizliği, Depresyon, Psikolojik hastalıklar.

Kaçmaz (2005, s.30), bu belirtilere, duygusal bitkinlik, kronik bir sinirlilik hali, çabuk öfkelenme, zaman zaman bilişsel becerilerde güçlükler yaşama, hayal kırıklığı, anksiyete, huzursuzluk, sabırsızlık, benlik saygısında düşme, değersizlik, eleştiriye aşırı duyarlılık, karar vermekte yetersizlik, apati, boşluk ve anlamsızlık hissi ve ümitsizlik gibi psikolojik belirtileri de eklemiştir

Iwanicki (1983, s.28) ise tükenmişlik belirtilerini birey üzerinde yaptıkları etkiye göre sınıflandırmıştır. Farklı derecelerde ele alınan tükenmişliğin her derecede farklı davranışlarla görülebileceğini açıklamaktadır. Iwanicki'ye göre tükenmişlik, hafif, orta ve şiddetli olarak üç grupta incelenebilmektedir. Ortaya çıkan sonuçları ise şu şekilde açıklamak mümkündür:

- Birinci derecede tükenme gösterenler (Hafif): Kısa süren sinirlilik, alınganlık, bitkinlik, endişe ve sonuçsuz çabalarda bulunma.
- İkinci derecede tükenme gösterenler (Orta): Bir öncekiyle aynı belirtiler vardır ancak bu belirtiler en az iki haftada bir veya daha sık tekrarlanır.
- Üçüncü derecede tükenmişlik gösterenler (Şiddetli): Fiziksel rahatsızlıklar, ülser, kronik ağrılar ve migren gibi sorunlar bildirirler.

Tükenmişlik nedeniyle bir türlü huzur bulamayan, yaptığı hiç bir şeyden keyif alamayan ve yaptığı işlerde istikrarlı olmayıp iş değiştirmeyi alışkanlık haline getiren

birey, karşılaştığı problemleri unutabilmek için kendisini farklı alanlara yoğunlaştırır. Bunlar; çok fazla yemek yeme, sağlığını tehdit edecek kadar çok çay ve kahve içimi, alkolik oluncaya kadar alkol alımı şeklinde sıralanabilir. Bunların yanında uykusuzluk insanı fazlasıyla rahatsız eder, sahip olunan gerginliği azaltabilmek için, sakinleştirici ve uyuşturucu ilaç kullanımına başlanır. Bütün bu gelişmeler bireyin sağlık problemlerini artırır ve işteki verimini düşürür (Polatçı, 2007, s.80). Tükenmişliğin neden olduğu bütün bu olumsuz etkiler yüzünden bireyin öncelikle sağlığı bozulmakta; işine vermesi gereken ilgiyi gösterememekte gösterse de verim düşmekte; ailenin verdiği sorumluluğu yerine getirememekle birlikte ailevi problemler yaşanmasına neden olmakta; çevresindekilerle gerekli iletişim ve etkileşimi sağlayamadığından onlardan uzaklaşmaktadır. Bunun sonucunda: işten ayrılma, boşanma ve intihar ile sonuçlanabilmektedir.

2.2.5. Tükenmişlik Modelleri

Tükenmişlik literatürü incelendiğinde, konu ile ilgili farklı araştırmacılar tarafından farklı modellerin öne sürüldüğü görülmektedir. Aşağıda bu modellerden; Cherniss tükenmişlik modeli, Suran ve Sheridan Tükenmişlik Modeli, Scott ve Meier Tükenmişlik Modeli, Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli, Pearlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli ve en yaygın kabul gören model olması nedeniyle, son olarak Maslach Tükenmişlik Modeli üzerinde durulacaktır.

2.2.5.1 Cherniss Tükenmişlik Modeli

Tükenmişlik literatürüne önemli katkılarda bulunan isimlerden biri olan Cary Cherniss, 1980 yılında tükenmişliği uzun zaman sonunda ortaya çıkan bir olgu olarak ele almaktadır. Cherniss'e göre tükenmişlik, işle ilgili stres kaynaklarına bir tepki olarak başlayan ve iş ile psikolojik olarak ilişkiyi kesmeyi içeren, bir başa çıkma davranışıyla son bulan bir süreçtir. (Yıldırım, 1996: 3-4). Bir başka ifade ile bu modelde tükenmişlik, iş ortamında stres yaratan kaynakları tanıma, onlara alışma ve stresle baş etme yolu olarak görülmektedir.

Cherniss Tükenmişlik Modeli tükenmişliğin nedenlerini ortaya koymakla kalmamış aynı zamanda tükenmişliğe yönelik verilen tepkileri ve tükenmişlikle başa çıkma yollarını da ortaya koymuştur (Yıldırım, 1996, s.4).

Cherniss modeline göre tükenmişliğin kökünde stres yer alır. stres, taleplerin başa çıkma kapasitesini aşması sonucunda ortaya çıkar. Tükenmişlik, birden ortaya

çıkılmaz zamanla birikerek ortaya çıkan bir durumdur. Bazen çevrenin bazen bireyin yarattığı talepler bireyin baş edebilme kapasitesini aşıyorsa stres oluşur. Böyle bir durumla karşılaşan birey, ilk önce stresin kaynağını ortadan kaldırmaya çalışır. Bunu başaramazsa stresle başa çıkma tekniklerini kullanarak rahatlamaya çalışır. Birey bunda da başarılı olmazsa, bu durumda birey duygusal yönden yükünü azaltmak için işle olan psikolojik ilişkisini keser (Şanlı, 2006, s.22). Bu duruma gelen birey artık iş yeriyle olan ilişkilerini asgari düzeye çeker sadece verilen görevleri yârine getirir kendiliğinden harekete geçmez, gayret göstermez.

2.2.5.2.Suran ve Sheridan'ın Tükenmişlik Modeli

Suran ve Sheridan, modeli gözlem ve deneyimlere dayanmaktadır. Model, Erikson'un (1950) kişilik gelişimi kuramını temel almaktadır. Erken ve orta yetişkinlik süresince gelişimsel açıdan benzer özellikler gösteren dört aşamanın, detaylı olarak incelenmesi olan modeldeki basamaklar şunlardır (Suran ve Sheridan, 1985,s.742, 743):

- 1.basamak; kimlik; rol karmaşası
- 2.basamak; yeterlilik, yetersizlik
- 3.basamak; verimlilik, durgunluk
- 4.basamak; yeniden oluşturma, hayal kırıklığı

Bu basamakların her biri, tükenmişliğin oluşumunda etkili olan hayat tarzını içermektedir. Suran ve Sheridan (1985)'a göre tükenmişlik, her basamakta yaşanma ihtimali bulunan çatışmaların doyumsuz kalması ile ortaya çıkmaktadır.

1. Basamak; Kimlik, rol karmaşası: Profesyonel gelişim ile ilgili konuların etkin olarak dikkate alınması, ortaöğretimin son sınıfında ve yükseköğretimin ilk yıllarında başlamaktadır. Kişiliğin ve mesleki kimlik rollerinin oluştuğu bu dönemde, psikolojik gelişim açısından kritik bir dönemdir. Kimlik, “Tüm benliğimle ben kimim” sorusuna yanıt bulma sürecidir (Suran ve Sheridan, 1985, s. 742, 743).

2. Basamak: Yeterlilik, yetersizlik: Profesyonelin kimlik süreci, bireyin işindeki yeterlilik duygusunu ifade etmesi ve kişisel-sosyal yaşamını etkili bir şekilde birleştirmesi ile tamamlanmaktadır. Kendini başkalarıyla kıyaslama, “birçok profesyonelin yaptığı kadar ya da onlardan daha iyi olabilirim” hissine yol açmaktadır. (Suran ve Sheridan, 1985, s. 744).

3. Basamak: Verimlilik, durgunluk: Acemiliğin bitmesiyle, profesyonel birey sistemden özgür hale gelmekte ve çalışma hayatı başlamaktadır. Bu süreç otuzlu yaşlar ile başlayan ve otuzlu yaşların sonlarına kadar devam eden bir süreçtir (Suran ve Sheridan, 1985, s. 745).

4. Basamak: Yeniden oluşturma, hayal kırıklığı: Orta ve ileri otuzlu yaşlardan, orta ve ileri kırklı yaşlara kadar geçen zaman kişinin hayatının ilk seçimlerini sorguladığı bir dönemdir (Suran ve Sheridan, 1985, s. 746).

Suran ve Sheridan (1985) tükenmişliğin elli yaşa kadar olan bölümünü incelemiş, fakat tükenmişliğin elli yaşında son bulmadığını devam ettiğini belirtmiş fakat çalışmasında yer vermemiştir.

2.2.5.3.Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli

Edelwich modelinde, büyük umutlarla mesleğe başlamak ve beklenti düzeyinde umutlarının karşılanmamış olması, zamanla çalışanlarda tükenmişliğe neden olmaktadır. Edelwich ve Brodsky'e (1980) göre tükenmişlik, yardım edici mesleklerde çalışan iş görenlerde, iş koşullarının bir sonucu olarak ortaya çıkan, idealizm, enerji ve amaç yitimidir (Yıldırım, 1996,s.7). Edelwich ve Brodsky (1980) tükenmişliğin birbirini izleyen ve belirlenebilir aşamalardan geçtiğini ve bir süreç sonunda ortaya çıktığını öne sürmüşler ve çoğu zaman "Tükenmişliğin Gelişim Süreci" denildiğinde akla gelen bu aşamaları "İdealistik coşku, durgunluk, engellenme ve apati (duygusuzlaşma)" şeklinde ifade etmişlerdir:

a. İdaelist coşku: Kişide enerjinin, umudun ve beklentilerin yüksek olduğu dönemdir. Mesleğin amaçlarına ulaşmak için yüksek bir motivasyon vardır. Mesleki eğitimini sürdürmeye ilişkin ısrarlı bir istek de vardır. Bu aşamada kişi övgü beklerken, ön yargılı tutumlarla, mesleki ilkeler ve amaçları zedeleyen engeller ve sorunlarla karşılaştıkça, yavaş yavaş durgunluk aşamasına girmeye başlar (Çam, 1989: S.22).

b. Durgunluk: Edelwich ve Brodsky (1980)'e göre; işin kişiye verdiği haz uzun süre devam etmediği takdirde, durgunluk (stagnation) adı verilen ikinci aşama başlar (Yıldırım, 1996,s.7). İşle ilgili beklentilerinde hayal kırıklığı yaşadığı görülür. Bu durum devam ettiğinde, çalışan işinden soğumaya başlar. Bu aşamada bireyin ilgisi iş dışındaki kavramlara kaymaya başlar. Daha fazla para kazanma, daha iyi yaşama, boş zamanları daha iyi değerlendirme gibi iş dışı kavramlara önem verilmeye başlanır (Sılığ, 2003,s.13).

c. Engellenme: Birey çalışma hayatında durduğu yeri, işin anlamını ve kendi değerleri açısından işin çıktılarını sorgulamaya başlar (Yıldırım, 1996,s.7). Birey zaman geçtikçe mesleğinin amaçlarını başarma gayretlerinin engellendiğini düşünür. Amaçları engellenmiş ve gerçekleştirilememiştir (Çam, 1989,s.23).

d. Duygusuzlaşma (Apati): Duyumsuzluk (apathy), engellenmeye karşı kullanılan doğal bir savunma mekanizmasıdır (Yıldırım, 1996,S.7). Bu aşamada ilgisizlik ve duyarsızlık kişinin işinin her yönüne yansır. İşe geç gelme, işten erken ayrılma, bazen işe gelmeme yaşanır. Genel iş doyumsuzluğu, yakınmalar, çekişmeler, tartışmalar klasik tükenmişlik belirtileridirler (Çam, 1989,s.22). Bu aşamada kişi işteki yakaladığı konumunu kaybetmemeye yetecek asgari ölçüde iş yapacak ve hiçbir münakaşaya girişmeyecektir (Yıldırım, 1996,s.7).

Tükenmişliğin süreç olarak devam etmesi ve her dönemde farklı durumların yaşanmasından dolayı dönemlere ayrılarak incelenmiştir. Bir kişinin tükenmişlik durumuna bakıldığında tamamen yaşanıp yaşanmadığı bilinmemekte ancak yaşanmış dönemler ayrı ayrı incelendiğinde hangi dönemlerin yaşandığı anlaşılabilir. ve değerlendirilmektedir (Çam,1989, s.24).

2.2.5.4. Pines Tükenmişlik Ölçeği

Pines ve Aranson'a (1988, s.9) göre, tükenmişlik kavramını "bireyleri duygusal anlamda sürekli tüketen ortamların bireyler üzerinde yol açtığı fiziksel, duygusal ve zihinsel bitkinlik durumu" olarak tanımlamışlardır. Tükenmişliğin fiziksel, duygusal ve zihinsel çöküntü durumu şeklinde ifade edilmesinden hareketle, Pines ve Aronson tarafından geliştirilen tükenmişlik ölçeği, Maslach Tükenmişlik ölçeğinden sonra en çok kullanılan ikinci ölçektir (Akkurt, 2008,S. 29).

Pines (1993) bireyin çalışma hayatının, onun tamamen destekleyicisi ya da tamamen engelleyicisi olmadığını vurgulamış, tükenmişlik olgusunun yaşanmasının çalışma hayatının destekleyici ve engelleyici unsurları arasında bir denge kurulup kurulamamasına bağlı olarak değişeceğini belirtmektedir. Birde çalışma hayatının destekleyici veya engelleyici olarak değerlendirilmesi bir bireyden diğerine değişebilen öznel yaşantılardır. Bundan dolayı aynı çalışma ortamında çalışan iki kişiden biri tükenmişlik belirtileri gösterirken, diğerinin göstermemesi mümkündür (Yıldırım, 1996,s. 6).

2.2.5.5.Meier Tükenmişlik Modeli

Meier'in kuramı, Bandura'nın (1977) "Kendini yeterli bulma / öz yeterlilik (self efficacy)" çalışmasını temel alarak tükenmişlik kavramında değişik boyutlar içeren yeni bir model önermektedir. Bu model Tükenmişliği, bireylerin işlerinden anlamlı pekiştirici, kontrol edilebilir yaşantı veya bireysel yeterliliğin az olmasından dolayı küçük ödül büyük ceza beklentisinden kaynaklanan bir durum olarak tanımlanmıştır (Meier, 1983: 899-902).

Bu modelde tükenmişlik iş deneyimlerinin tekrarı ile sonuçlanan durum olarak ele alınmış ve üç aşamada açıklanmıştır. Bireyin; İşle ilgili olumlu pekiştirici davranışı beklentisinin düşük ve ceza beklentisinin yüksek olması, Var olan pekiştiricilerin kontrol etmeyle ilgili beklentisinin yüksek olması, Pekiştiricileri kontrol etmek için gerekli davranışları göstermede kişisel yeterlilik beklentisinin düşük olması. Bu yaklaşımın dört boyutu bulunmaktadır. Bunlar;

1. Pekiştirme Beklentileri: Pekiştirme beklentileri, belli iş yaşantılarının kişinin gizli ya da açık hedeflerine ulaştırıp ulaştırmayacağıyla ilgili beklentileridir. İş yaşantısı sonuçları, bireyin atfettiği değer ve anlama göre bireyden bireye değişir. Bir öğretmen sınıfta sürekli soru soran öğrencilerle çalışmak isterken diğer bir öğretmen sessizce dinleyen öğrencileri tercih edip bu şekilde doyum sağlayabilir. Her ikisi de bu şekilde işlerinden memnuniyet duyarken, tam tersi bir durum her ikisi için de doyumsuzlukla sonuçlanabilir (Meier, 1983, s.902).

2. Sonuç Beklentileri: Sonuç beklentileri, belli sonuçlara yol açan davranışlar hakkındaki betimlemeler olarak tanımlanmaktadır (Bandura, 1977, s.195). Pekiştirme beklentileri belli sonuçların istenen hedefleri karşılayıp karşılamadığını tanımlarken, sonuç beklentileri hangi davranışların o sonuçları elde etmede gerekli olduğunu tanımlamaktadır. Örneğin; bir öğretmen "öğrenciler bu konuyu öğrenemezler" şeklindeki beklentisini destekleyen yaşantıları nedeniyle bezginlik yaşayabilir (Şanlı, 2006, s.16).

3. Yeterli Olma Beklentileri: Yeterli olma, verimli davranışı yerine getirmede kişisel yeterlik beklentisine işaret eder. Bandura (1977) yeterli olma beklentisi ve sonuç beklentileri arasındaki farka dikkat çekmiştir. Bu bilme (sonuç beklentisi) ve yapma (yeterlik beklentisi) arasındaki farktır (Meier, 1983, s.904). Yeterlik beklentisi, bireyin

sonuçları ortaya çıkarmada gerekli davranışları başarılı bir şekilde yapma kabiliyetidir (Bandura 1977, s.196).

Örneğin öğretmen, öğrenciler materyali öğrenmediği için tükenmişlik yaşayabilir (sonuç beklentisi) ya da öğretmek için kişisel yeterlikten yoksun olduğunu hissedebilir (yeterlik beklentisi) (Şanlı,2006, s.16).

4. Bağlamsal İşleme Süreci: Bağlamsal İşleme Süreci tükenmişlik modelinin en geniş kategorisidir; Bireyin beklentileri nasıl öğrendiği, sürdürdüğü ve değiştirdiği ile ilgili açıklama yapmaktadır. Bağlamsal işleme, insanın bağlamda bilgi ile süreçlerine işaret etmektedir. Sosyal gruplar, örgütsel yapı, öğrenme tarzı ve kişisel inançlar buna örnek olarak gösterilebilir (Meier, 1983, s.906).

2.2.5.6. Pearlman Ve Hartman Tükenmişlik Modeli

Pearlman ve Hartman'a göre tükenmişlik; "kronik duygusal strese verilen ve üç bileşenden oluşan bir yanıttır. Bu bileşenler; duygusal ve/veya fiziksel tükenme, düşük iş üretimi ve başkalarına karşı duyarsızlaşmayı içeren davranış boyutundaki reaksiyonlardır" (Sılığ, 2003, s.15).

Perlman ve Hartman (1982)' ın modeli, kişisel değişkenler ve bireyin çevresini yorumlayan bilişsel/algısal bir odağa sahiptir. Bu modele göre, tükenmenin üç boyutu, stresin üç temel semptom kategorisini yansıtmaktadır. Bunlar:

- Fiziksel semptomlar üzerinde odaklaşan fizyolojik boyut (fiziksel tükenme)
- Tutum ve duygular üzerinde odaklaşan duygusal-bilişsel boyut (duygusal tükenme)
- Semptomik davranışlar üzerinde odaklaşan davranışsal boyuttur. (duyarsızlaşma ve düşük iş verimi) (Perlman&Hartman, 1982, s. 285).

Model, bireysel özelliklerin ve kurumsal/sosyal çevrenin, tükenmenin etkisi ve algılanmasında önemli olduğunu göstermektedir. Stresi etkin ve etkin olmayan başa çıkma yolları etkilemektedir (Seğmenli,2001,s.11). Modelin dört aşaması bulunmaktadır bunlar:

a. Durumun strese götürme derecesi: Bu hangi durumun strese yol açtığını gösteren bir aşamadır. Stres neden olan iki büyük durum mevcuttur; birincisi bireyin beceri ve yetenekleridir; bunlar algılanan ya da gerçek örgütsel istekleri karşılamakta yeterli olmayabilir. İkincisi bireyin işi; kendi beklentilerini, ihtiyaçlarını ve değerlerini

karşılamaıabilir. Kısaca, stresin derecesini kişi ile örgüt değişkenleri arasındaki uyumsuzluğun derecesi belirlemektedir.

b. Algılanan stres düzeyi: Strese yol açan biręok durum, kişinin kendini stres altında algılaması ile sonuçlanmaz. Birinci aşamadan ikinciye geğiş, rol ve örgüt değişkenlerine, bireylerin kişiliklerine ve geğmiş özelliklerine bağlıdır.

c. Strese verilen tepki: Bu aşama, strese yanıt olarak verilen üç ana tepki kategorisini içermektedir. Fizyolojik, bilişsel ve davranışsal belirtilerden hangisinin ortaya çıkacağını, kişisel ve örgütsel değişkenler belirlemektedir.

d. Strese verilen tepkinin sonucu: Bu aşamada tükenmişlik, kronik duygusal stresin yaşanması ile oluşur. Psikolojik ve fizyolojik sağlık durumunda bir bozulma meydana gelebilir. Birey işi bırakabilir ya da işten atılabilir. Bir başka olasılık olarak da tükenmişliği yaşayabilir.

2.2.5.7.Maslach'ın Tükenmişlik Modeli

Tükenmişlik hizmet verilen bireylere ilgi kaybını içeren duygusal ve fiziksel tükenme ile karakterizedir. alışanda insanlara, mesleki problemlere ve bunları çözme çabalarına karşı, alaycı bir tutum olarak tanımlanabilecek bir öfke gözlenir. Yaşanan bu sürecin sonunda diğer çalışanların o sorunlara layık olduğu görüşü gelişerek, hizmetin niteliğinde bozulma, performansta azalma, işe gelmeme, işi bırakma, alkol, ilaç kullanımında artma, kişisel başarısızlık inancıyla psikiyatrik tedavi veya danışmana başvurma, evlilik ve aile çatışması, insanlardan uzaklaşma görülebilmektedir (Taşgın, 2004, s.51-52)

Maslach ve Jackson (1985) yaptığı çalışmalarda meslekleri gereği insanlarla yüz yüze çalışanlarda sıklıkla ortaya çıkan tükenmişliği üç boyutlu bir durum olarak tanımlamışlardır. Birinci boyut olan duygusal tükenmede birey kendini yorgun, duygusal yönden aşırı yıpranmış hisseder. İkinci boyut olan duyarsızlaşmada birey hizmet verdiği kişilere olumsuz, alaycı tutum ve duygular geliştirir. Üçüncü boyut olan kişisel başarı eksikliğinde birey kendini çalıştığı işle ilgili olumsuz değerlendirir, başarısız hisseder. Bireyde tükenmişliğin, duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın artması, kişisel başarının azalması ile ortaya çıktığı belirtilmektedir (Maslach& Jackson,1985,s.840).Maslach'ın tükenmişlik modelinin üç boyutu aşağıda daha detaylı açıklanmıştır.

1. Duygusal Tükenme: Tükenmişliğin bu boyutu daha çok insanlarla yüz yüze ilişkinin yoğun olduğu meslek çalışanlarında görülmektedir. Duygusal tükenme, tükenmişlik durumunun başlangıcı, merkezi ve en önemli boyutudur. Duygusal yönden yoğun bir çalışma temposu içinde bulunan birey, sınırlarını zorlamakta ve diğer çalışanların duygusal talepleri karşısında ezilmektedir. Bu duruma bir tepki olarak duygusal tükenme ortaya çıkmaktadır. Duygusal tükenme, Çalışanların yorgunluk ve duygusal yönden kendilerini aşırı yıpranmış hissetmeleri gibi duygulardaki artış olarak tanımlanmaktadır (Maslach& Jackson 1981, S.99).

2. Duyarsızlaşma: Maslach'a göre tükenmişliğin bileşenlerinden duyarsızlaşma alt boyutu en sorunlu boyut olarak görünmektedir (Garden, 1987, s.545). Duyarsızlaşma; kişinin bakım ve hizmet verdiklerine karşı, duygudan yoksun biçimde tutum ve davranışlar sergilemesini içermektedir. Bu davranış katı, soğuk ve ilgisiz şekillerde kendini belli eder. Duygusal tükenme yaşayan kişi, kendisini diğer insanların sorunlarını çözmede yetersiz hisseder ve duyarsızlaşmayı bir kaçış yolu olarak kullanır. İnsanlarla olan ilişkilerini işin yapılabilmesi için gerekli olan asgari düzeye düşürür (Maslach& Jackson 1981, s. 99). Hizmet veren kişi yerindedir, fakat yanında kimse yokmuş gibi davranır. Nadiren diğer kişilerle göz göze gelir sorularını kısık sesle cevaplar. Bazen insanlarla doğrudan etkileşimi gerektirmeyen görevleri tercih eder (Örmen, 1993, s.32).

3. Kişisel Başarısızlık: Kişinin kendini olumsuz değerlendirmesi ve kişisel başarı noksanlığı olarak tanımlanmaktadır. Diğer insanlar hakkında geliştirilen olumsuz düşünceler sonucunda bireyin kendisi hakkında da olumsuz düşünceler geliştirmesidir. Kendini suçlama, Çevredekiler tarafından sevilmediği düşüncesi ve başarısız olduğu hissi, kendine saygıyı azaltarak kişiyi depresyona sokabilmektedir (Maslach& Jackson, 1981, s.99).

Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık hissi sürecinin tamamlanmasıyla kişide belirtiler görünüp, tükenmişliğin sonuçları yaşanmaya başlanmaktadır.

2.2.6.Tükenmişlik Sonuçları:

Tükenmişlik sadece kişiyi etkilemekle kalmaz; Mesai arkadaşları, hizmet verilen kişileri, arkadaşları ve en önemlisi aile bireyleri ile ilişkileri de etkilemektedir. Tükenmişlik düzeyi arttıkça içe kapanma, sabırsızlık, huysuzluk, hoşgörüsüzlük

eğilimleri artmakta ve çalışma ortamından uzaklaşmak için fırsat kollanmakta yemek ve dinlenme molalarını uzatma girişimlerine rastlanmaktadır. Tükenmişlik yaşayan bazı kişiler aile bireyleriyle ilişkilerinde müşterilerine davrandıkları gibi davranmaktadırlar. Böylece hem iş hem de aile çevresinde ilişkiler giderek bozulmaktadır (Torun, 1995, s.26).

Tükenmişlik sendromu yaşayan kişiler özellikle öğretmenler, sık sık üşütme, baş ağrısı, baş dönmesi ishal gibi rahatsızlıkları yaşamakta, giderilmediği zaman bu problemler artmakta, ülser, kolite ve astıma dönüşebilmekte; iştahın ve cinsel ilişkinin azalmasına neden olabilmektedir (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001,s. 5).

Yapılan çeşitli araştırmalarda, tükenmişliğin hem bireyler, hem de işyerlerine büyük maliyetler getirdiği sonucuna ulaşılmaktadır. Bireysel düzeyde: depresyon, huzursuzluk, kaygı, yorgunluk, uykusuzluk ve baş ağrısı gibi çeşitli sağlık problemleri, İşyeri düzeyinde ise; iş gören devir hızının ve işe devamsızlığın artışı, işyerine bağlılığın düşmesi, verimliliğin azalması gibi etkileri görülebilmektedir (Togia, 2005,s.130-131).

2.2.7. Konu İle İlgili Yapılan Çalışmalar

2.2.7.1. Yurtiçinde Yapılan Çalışmalar

Bu başlık altında yurtiçinde psikolojik şiddet ve tükenmişlik ile ilgili yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

Yaman'ın (2009) yaptığı çalışmada, Öğretim elemanlarının maruz kaldığı psikolojik şiddet konusu incelenmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre; genel olarak öğretim elemanlarının çalıştıkları üniversitelerde mutsuz oldukları anlaşılmaktadır. Psikolojik şiddeti bir strateji olarak uygulayan bir yönetim anlayışıyla, bu durumdan haberdar olmayan bir yönetim anlayışının birbirinden ayrılması gerekmektedir, psikolojik şiddet'in daha çok otoriter yönetim anlayışına sahip örgütlerde yaşandığı, demokratik, yatay örgütlenme anlayışını benimsemiş örgütlerde psikolojik şiddet olabile ihtimalinin pek görülmediği sonucuna ulaşılmıştır.

Erdoğan'ın (2012) da yapmış olduğu araştırmada, Kamu çalışanlarının kişilik özellikleri ve kurumsal özellikleri algılama biçimleri ile psikolojik şiddet uygulamaları arasında ilişki olup olmadığını; psikolojik şiddet karşısında yönetici ve diğer çalışanların tutum ve davranışlarının nasıl olduğunu ve psikolojik şiddet'e maruz kalan

bireylerin nasıl davrandıkları araştırılmış, Kamu kurumlarında 554 çalışan üzerinde yapılan araştırmada, Çalışanların, Yaklaşık yarısı Kendini ifade etme ve iletişimin engellenmesine yönelik psikolojik şiddet davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Karakale'de (2011) İşyerlerinde çok sık karşılaşılan fakat adı konulamayan ya da farkına varılıp bunun için mücadele edilemeyen psikolojik şiddet uygulamalarının çalışanlar üzerindeki etkisini araştırarak psikolojik şiddetle nasıl mücadele edildiğini ortaya koymak için psikolojik şiddet'i yaşamış olan 150 çalışan mağdur ile yaptığı çalışmada, katılımcıların en çok aşırı iş yüklemesi şeklindeki psikolojik şiddet hareketlerine maruz kaldıklarını tespit etmiştir.

Cemaloğlu (2007) Öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik şiddet eylemlerini cinsiyet yönünden incelemek üzere 347 Öğretmen ve yönetici üzerinde çalışılmış ve ilköğretim okullarında görev yapan erkek öğretmenlerin,, “kendini gösterme ve iletişim, sosyal ilişkiler, itibara saldırı, yaşam kalitesi ve mesleki durum” alt boyutlarında kadın öğretmenlere göre daha fazla psikolojik şiddete maruz kaldıklarını, bu kişilere yönelik psikolojik şiddete başvuranların dörtte üçünün erkek, dörtte birinin ise kadın olduğunu saptamıştır.

Karakuş ve Çankaya (2012) öğretmenlerin maruz kaldıkları Psikolojik şiddet'in stres, tükenmişlik, iş ve yaşam doyumu gibi örgütsel davranışlar üzerindeki etkisini araştırmak üzere 300 öğretmenle yapılan anketten çıkan sonuçlara göre: öğretmenlerin okul içerisinde maruz kaldıkları psikolojik şiddet düzeyleri arttıkça öğretmenlerin tükenmişlik ve stres düzeylerinde de artış yaşandığı bunun yanında iş ve yaşam doyumu düzeylerinde azalma görüldüğü sonuçları saptanmıştır.

Bu araştırmalardan elde edilen sonuçlar göstermektedir ki: psikolojik şiddete uğrama biçimi olarak genellikle çalışanların kendilerini ifade etmeleri ve iletişimleri engellenmektedir. Her ne kadar bazı çalışmalarda erkeklerin kadınlara göre daha fazla psikolojik şiddete maruz kaldıkları sonucu çıksa da genele bakıldığında kadınların yoğun olarak çalıştığı işyerlerinde psikolojik şiddet vakalarının daha fazla yaşandığı gözlenmektedir.

Bu başlık altında yut içinde tükenmişlik ile ilgili yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

Ergin (1992) tarafından ilk aşamada 6 farklı meslekten 235 kişilik bir gruba, daha sonra ise Ankara'daki 552 sağlık personeli ile yapılan araştırmada, Maslach

Tükenmişlik Envanterinin Türkçe 'ye çevrilmiş halinin geçerli ve güvenilir olduğu tespit edilmiştir. Tükenmişlik alt boyutları ile cinsiyet, çalışma süresi, meslek ve medeni durum arasındaki ilişki incelenmiştir. Tükenmişliğin yordayıcıları olarak iş doyumu, işin önemi, aile hayatının olumsuz yönde etkilenmesi, yalnız kalma isteği, iş değiştirme isteği, iş-yetenek isteği, çalışma süresi ve meslek değişkenleri saptanmıştır.

Baysal'ın (1995) İzmir il merkezi dışında bulunan genel lise ve mesleki teknik liselerde hizmet veren 551 öğretmen ile yaptığı araştırmada, Mesleğin gereklerini yerine getirmedeki verimlilik, geleceğe ilişkin düşünceler, meslektaş desteği ve aile desteği gibi değişkenler ile Maslach Tükenmişlik Envanterinin üç alt boyutu arasında anlamlı ilişkiler saptanmıştır.

Girgin (1995) tarafından İzmir ilinde 23 okulda görev yapan 401 ilkokul öğretmeni ile yapılan araştırmada, tükenmişliğin üç alt boyutu ile yaş, mesleği kendine uygun bulma, mesleki geleceğe bakış, çalışılan ortamdaki memnuniyet gibi bağımsız değişkenler arasında anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Ayrıca Maslach Tükenmişlik Envanterinin uygulanabilir olduğu ispatlanmıştır.

Sucuoğlu ve Kaner (1996) tarafından 199 özel eğitim öğretmeni ve 112 ilkokul öğretmeni ile yapılan araştırmada, iki grup öğretmenin toplam tükenmişlik puanları arasında anlamlı fark olmadığı, ancak ilkokul öğretmenlerinin kişisel başarısızlık puanlarının özel eğitim öğretmenlerinden daha fazla olduğu saptanmıştır. Ayrıca tükenmişlik yaş, cinsiyet ve çalışılan süre değişkenleri açılarından değerlendirilmiş ve bu değişkenlerin alt ölçek puanlarında etkili değişkenler oldukları saptanmıştır.

Izgar (2001) tarafından Aksaray, Nevşehir, Niğde, Karaman ve Konya illerinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı lise ve dengi okul müdürleri ile ilköğretim okulu müdürleri, 420 kişi ile yapılan araştırmada, cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sahibi olup olmama, branş, eğitim durumu, mesleki kıdem, öğretmen sayısı, öğrenci sayısı, görev yapılan lisenin türü, yerleşim yeri ve öğretmenlik mesleğini tercih sırası ile tükenmişlik alt boyutları arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Gündüz (2004) tarafından Mersin ilinde resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan 633 öğretmen ile yapılan araştırmada, tükenmişlik düzeyleri mezun olunan okul, çalışılan okul, branş, öğrenci sayısı, hizmet süresi, sosyal destek ve sosyal destek kaynağına göre farklılaşmaktadır. Diğer yandan cinsiyet ve medeni durum

değişkenlerinin tükenmişliğin üç boyutu üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığı görülmüştür.

Sürgevil (2005) tarafından Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF’de görev yapan 185 akademik personel ile yapılan araştırmada, akademisyenlerin demografik değişkenleri incelendiğinde cinsiyet, akademik unvan ve çalışma süresinin, örgütsel faktörler incelendiğinde ise değer, ödül, iş yükü ve kontrol faktörlerinin tükenmişlik düzeyleri üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir.

Erdemoğlu ve Şahin (2007) tarafından Ankara’ya bağlı 15 merkez ilçedeki 18 ilköğretim kurumunda görev yapan 361 öğretmen ve 9 ortaöğretim kurumunda görev yapan 154 öğretmen ile yapılan araştırmada, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem, branş, okul türü, öğrenci sayısı, çevrenin sosyo-ekonomik durumu, iş doyumu ve mesleği isteyerek seçme ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir.

Polatçı (2007) tarafından 202 Gaziosmanpaşa üniversitesi akademik personeli üzerinde yapılan araştırmada, cinsiyetin, tükenmişlik sendromu ve tükenmişlik sendromuna etki eden faktörler üzerinde etkisinin olmadığı, evli akademisyenler ile dul veya boşanmış akademisyenlerin tükenmeleri arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Sadece çocuk sahibi olmayanlar ile 2 çocuk sahibi akademisyenler arasında kişisel başarı alt boyutu açısından anlamlı farklılık belirlenmiştir. Buna göre 2 çocuğu olan akademisyenlerin kişisel başarı düzeyleri, çocuğu olmayan akademisyenlerin kişisel başarı düzeylerine göre yüksektir. Yine Scheffe testi sonuçlarına göre çocuk sahibi olmayanların kişisel başarı düzeyinin diğer tüm gruplardan daha düşük olduğu görülmektedir.

2.2.7.2. Yurtdışında Yapılan Çalışmalar:

Bu başlık altında yut dışında psikolojik şiddet ve tükenmişlik ile ilgili yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

Avrupa ülkelerinde psikolojik şiddet ile ilgili birçok araştırma yapılmış ve bu çalışmalarda çeşitli yöntemler kullanılmıştır..1996’ da Avrupa Yaşam ve Çalışma Şartlarını Geliştirme Komitesi tarafından yapılan 2. Avrupa Çalışma Koşulları Avrupa Anketi’de Katılımcılara psikolojik şiddet yaşayıp yaşamadıkları sorusuna; işçilerin % 8’i (12 milyon) psikolojik şiddet maruz kalmıştır. (% 13 kamu idari kadrolar , % 10 bankacılık ve diğer) satış ve hizmet elemanları ve profesyoneller en çok etkilenen

kesimdir. Kadınları (% 9) erkeklerden (%7) daha fazla ilgilendirir (Lorho ve Hilp 2001, Akt, Tanoğlu, 2006, s. 6). Yapılan bu araştırmada kamuda çalışanların işçilerden; kadınların erkeklerden daha fazla psikolojik şiddete maruz kaldıklarını sonucu ortaya çıkmaktadır.

Leymann ve Talgren (1989) tarafından, İsveç'te psikolojik şiddet içeren 45 olumsuz davranış üzerine yapılan araştırmada çelik işçileri muhatap alınmış ve sonuç olarak %4'ünün psikolojik şiddet kurbanı olduğu gerçeği ortaya konmuştur (Leyman, 2003).2000'de Avustralya Hemşire Federasyonu anketinde elde edilen sonuçlara göre katılımcıların:

- %84'ü psikolojik şiddet yaşamıştır,
- % 73'ü bunaltıcı ve mutsuz işyeri ortamında çalışmaktadır.
- % 65'i konuşmaya korkmaktadır.
- % 43'ü imkansız hedeflerin baskısı altındadır.
- % 40'ı küfürlü konuşmaya maruz kalmaktadır.
- % 38'i aşağılayıcı şakalara maruz kalmaktadır.
- %23'ü fiziksel saldırıya uğramıştır.
- % 15'i saldırıya uğramıştır.

Buda göstermektedir ki psikolojik şiddet bir tek şekli yoktur bazen sözlü sataşma bazen masum bir şaka altında ve bazen tecrit edilmeye kendini göstermektedir, bunun için her türlü şekline karşı duyarlı olunması gerekir.

Leymann (1990) tarafından yapılan çalışmada psikolojik şiddet'e uğrayan çalışanların bireysel ve/veya grup olarak verimliliklerinin düştüğünü bildirdikleri tespit edilmiştir. Bu verimlilik düşüşlerinin işletmeye yıllık maliyeti 30.000–100.000\$ arasında değişmektedir. Bu düşüşleri oluşturan başlıca sebepler:

a. Hastalık izinleri

b. İşgücünde dalgalanmalar

c. İşten çıkarma ve almaların işletmeye getirdiği tazminat vb. maliyetlerdir (Leyman, 2003).Çalışana uygulanan psikolojik şiddet sadece bireyi etkilemekle kalmayıp, aileyi, toplumu ve özellikle örgüte maddi anlamda ciddi bir külfete sebep olmaktadır, bunun için yöneticiler işletmelerinde bireye uygulanan psikolojik şiddet'in

bireye uygulamakla kalmayıp örgütü de zarara soktuğunu bilip psikolojik şiddet ile mücadeleyi örgütün çıkarı ve iklimi için yapmalıdır.

Bu başlık altında yut dışında tükenmişlik ile ilgili yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

Ellis'in (1983) Dallas'ta resmi okullarda görevli olan 183 yönetici üzerinde yaptığı araştırmada, yöneticilerin tükenmişliğinin hem sıklığı hem de yoğunluğu ölçülmüştür. Araştırma sonucu resmi okullarda görev yapan yöneticilerde tükenmişliğin çok önemli bir problem olmadığı ortaya çıkmıştır.

Sarros ve Sarros (1987) tarafından ilköğretimde görev yapan 635 öğretmen ile 128 okul müdürü ve müdür yardımcısı ile yapılan araştırmada, öğretmenlerin kişisel başarı alt boyutunda, diğer gruplara göre oldukça yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır. Öğretmenlerin yöneticilere göre daha fazla duygusal tükenme yaşadıkları görülmüştür.

Hipps ve Holpin (1991) Devlet okullarında görev yapan 58 yönetici ve 219 öğretmen ile yapılan araştırmada, Mesleğin zor olması, öğrencilerle ilişkilerdeki eksiklik, yaşlıları ile ilişkiler, maaş ve ücret durumları ve saygınlık standartları gibi konuların öğretmen ve yöneticilerin tükenmişlikleri üzerinde etkili olduğu saptanmıştır.

Cherniss (1992) tarafından 25 hizmet sektörü çalışanına (avukat, hemşire, öğretmen, doktor) 12 yıl aryla MBI uygulanmıştır. Mesleğin ilk yıllarında tükenmişlik yaşayan bireylerin ilerleyen yıllarda mesleklerini değiştirme eğilimini daha az gösterdikleri ve işlerine karşı daha dirençli ve esnek oldukları tespit edilmiştir. Bu araştırmadan çıkan sonuç kariyerin ilk yıllarında yaşanan tükenmişliğin anlamlı, olumsuz ve uzun vadeli sorunlara yol açan bir durum olmadığıdır. Fakat kariyerin ileriki yıllarında oluşan tükenmişlik uzun vadede ciddi sorunlara neden olabilmektedir.

Sermon (1994) 169 öğretmen ile yapılan araştırma sonucu örnekleme'deki öğretmenlerde duygusal tükenmenin orta, duyarsızlaşma ve kişisel başarının ise düşük olduğu ortaya çıkmıştır. Yaş, cinsiyet ve çalışma süresi ile tükenmişlik arasında ilişki bulunmamıştır. Orta öğretim düzeyinde görev yapan öğretmenlerde rol çatışması ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında ters yönde bir ilişki bulunmuştur.

Derobbio (1995) tarafından 378 öğretmen ile yapılan araştırmada yaş, cinsiyet, çalışılan okul düzeyi gibi değişkenlerin tükenmişlikle ilişkili olduğu ortaya çıkarılmıştır. Bu değişkenler özellikle Maslach Tükenmişlik Envanteri'nin duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı farklılıklara yol açarken, duygusal tükenme ve kişisel başarı alt

boyutlarında farklılığa neden olmamaktadır. Öğretmenlerin tükenmişlik yaşamalarına neden olan faktörler ise; disiplin, çok fazla bürokratik iş, bürokratik engeller, düşük ücret, öğretmenin kendisine ve mesleğine karşı yapılan saygısızlıklar olarak belirlenmiştir.

Singh, Mishra ve Dongwook (1998) tarafından 320 profesörle yapılan araştırmada, ödül ile tükenmişlik arasında yüksek düzeyde bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Sürekli kadroda çalışanların tükenmişlikleri orta düzeyde bulunurken, geçici kadroda çalışanların tükenmişlik düzeyleri yüksek düzeyde bulunmuştur. Araştırma bulgularına göre, ödül eksikliğinin tükenmişliği artıran bir faktör olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

III. YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli

Araştırma, psikolojik şiddet algısı ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelendiğinden korelasyonel bir araştırmadır. Korelasyonel araştırmada, değişkenlerin birlikte değişip değişmedikleri, birlikte doğrusal bir değişme var ise, bu değişmenin nasıl olduğu ortaya konulmaya çalışılır. Bir değişkenin aldığı değer ile diğer değişkenlerin aldığı değerler arasında bir ilişki bulunmaz; bir değişkendeki değerler arttığında öteki değişkenin artmasında doğru bir orantı ortaya çıkar veya bir değişkendeki değerler arttığında diğer değişkendeki değerler azalır aralarında ters orantı ortaya çıkar (Karasar, 2012, s. 83).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2012-2013 eğitim-öğretim yılında Mardin il merkezi ve ilçelerindeki okul öncesi eğitim kurumlarında (Anasınıfı, Anaokulu ve Uygulama sınıfı) görev yapan okulöncesi öğretmenleri oluşturmaktadır. Evrenin tamamı örnekleme alınmıştır.2012-2013 eğitim-öğretim yılında Mardin il merkezi ve ilçelerinde toplam 636 okulöncesi öğretmen bulunmaktaydı. Bu öğretmenlerin tamamına ölçme araçları ulaştırılmış ve 396'sından geri dönüş sağlanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerden 365'i kadrolu öğretmen, 31 tanesi usta öğretici olup, 339'u kadın, 57'si erkektir.

3.3. Ölçme Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak iki ölçek kullanılmıştır. Bu ölçeklerle ilgili bilgiler aşağıda verilmiştir.

1. Olumsuz Davranışlar Ölçeği: Bu ölçek Einarsen ve Raknes (1997) tarafından geliştirilmiştir. Daha sonra Einarsen ve Hoel (2001) tarafından revize

edilmiştir. Ölçekte toplam 22 madde bulunmaktadır ve 5 dereceli ölçekle cevaplanmaktadır. Ölçekte psikolojik şiddet davranışlarına maruz kalma sıklığı “1=hiçbir zaman”, “2=nadiren”, “3=her ay”, “4=her hafta”, “5=her gün” olarak belirlenmiştir. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Aydın ve Öcel (2009) tarafından yapılmıştır. Aydın ve Öcel tarafından yapılan çalışmada, ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı.88, test-tekrar test güvenilirlik katsayısı.80 ve iki farklı şekilde hesaplanan iki yarım güvenilirlik katsayıları. 83 ve.82 olarak bulunmuştur. Aydın ve Öcel (2009) araştırmada ölçeğin Türkçe versiyonunun Türkiye’deki araştırmalarda kullanılabilir psikometrik özelliklere sahip olduğu sonucuna varmışlardır. Araştırmacı tarafından yapılan geçerlik ve güvenilirlik analizinde; ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı $\alpha=.912$ olarak bulunmuştur. Buna göre, ölçeğin okul öncesi öğretmenlerinin psikolojik şiddet algılarını ölçmek için yeterli psikometrik özelliklere sahip olduğuna karar verilmiştir.

2. Duygusal Tükenmişlik (Emotional Ex haustion) Ölçeği: Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini ölçmek için Maslach ve Jackson (1985) tarafından geliştirilen ve Ergin (1993) tarafından Türkçeye uyarlanan “Mesleki Tükenmişlik Ölçeği” kullanılmıştır. Ergin (1993) tarafından yapılan uyarlama çalışmasında ölçek doktorlar, hemşireler, öğretmenler, avukatlar, polisler ve memurlardan toplam 235 kişilik bir gruba uygulanmıştır. Elde edilen verilerin analiziyle ölçekte bazı değişiklikler yapılmıştır. Ölçeğin orijinal formundaki 7 basamaklı cevap seçenekleri, Türkçe uyarlamasında 5’li cevap seçenekleri olarak düzenlenmiştir. Bu cevap seçenekleri “hiçbir zaman”, “çok nadir”, “bazen”, “çoğu zaman”, “her zaman”dır. Ölçek üç boyuttan oluşmaktadır. Birinci boyut olan duygusal tükenmişlik boyutunda 9 madde, duyarsızlaşma boyutunda 5 madde ve kişisel başarı boyutunda 8 madde bulunmaktadır. Araştırmacı tarafından yapılan analizlerde ölçeğin duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarının Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları sırasıyla $\alpha=.751$, $\alpha=.470$ ve $\alpha=.618$ olarak bulunmuştur. Ölçeğin bütününe iç tutarlılık katsayısı ise $\alpha=.834$ olarak hesaplanmıştır. Buna göre, ölçeğin öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini ölçmek için yeterli psikometrik özelliklere sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

3.4. Verilerin Analizi

Verilerin analizi özel bir istatistik paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kişisel bilgiler ile ilgili verilerin analizinde frekans, yüzde ve aritmetik ortalama kullanılmıştır. Araştırmanın alt amaçlarına ilişkin bulgulara ulaşabilmek için Aritmetik Ortalama, Bağımsız Gruplar t-testi, Pearson Moment

Korelasyonu ve Çoklu Regresyon Analizi teknikleri kullanılmıştır. T-testi için dağılımın homojen olmadığı durumlarda Mann Whitney U testi kullanılmıştır.

Aritmetik ortalamalar yorumlanırken aralıklar 1.00-1.80 “çok düşük”, 1.81-2.60 “düşük”, 2.61-3.40 “orta”, 3.41-4.20 “yüksek”, 4.21-5.00 aralığı ise “çok yüksek” olarak değerlendirilmiştir. Likert tipli veri toplama aracında maddeler: “(1) *Hiçbir Zaman ile* (5) *Her Zaman*” arasında derecelendirilmiştir.

Araştırmada, bağımlı değişkenlerin yordanması amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Öğretmenlerin cinsiyeti, medeni hali, okul türü, çocuğa sahip olma durumu ve görev türü kategorik değişkenler olduğu için analizlere alınmadan önce yapay (DUMMY) değişkenler olarak yeniden kodlanmıştır. Buna göre cinsiyet için Erkek (1), Kadın (0); medeni hal için evli (1), bekâr (0), okul türü için Anaokulu (1), Anasınıfı (0), öğretmenlerin çocuğu olma durumu için çocuğu var (1), çocuğu yok (0) ve görev türü için kadrolu öğretmen (1), usta öğretici (0) olarak kodlanmıştır.

Çoklu regresyon analizinde, regresyon modeline öncelikle öğretmenlerin kişisel değişkenleri dâhil edilmiştir. İkinci adımda, öğretmenlerin psikolojik şiddet algısı regresyon modeline dâhil edilerek, kişisel değişkenlerden bağımsız olarak psikolojik şiddetin tükenmişlik üzerindeki etkisi tespit edilmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

IV. BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde araştırmanın genel amacına ve alt amaçlarına yönelik olarak toplanan verilerin analiziyle elde edilen bulgular ve bu bulgulara ilişkin yorumlar yer almaktadır.

4.1. Araştırmaya Katılan Okul Öncesi Öğretmenlerinin Demografik Özellikleri

Bu başlık altında araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin kişisel özelliklerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

4.1.1. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı

Tablo 1’de araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre dağılımı yer almaktadır.

Tablo 1.Okul Öncesi Öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı

Cinsiyet	f	%
Erkek	57	14.4
Kadın	339	85.6
Toplam	396	100

Tablo 1’de araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre dağılımları verilmiştir. Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin 57’sinin(%14.4) erkek, 339’unun (%85,6) ise kadın olduğu görülmektedir. Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük çoğunluğu (f=339) kadındır. Okul öncesi öğretmenliği, daha çok kadınlar tarafından tercih edilen bir meslek olduğu için kadın öğretmenlerin sayısının fazla olması beklenen bir bulgudur.

4.1.2. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılımı

Tablo 2’de araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre dağılımı yer almaktadır.

Tablo 2. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılımı

Medeni Durum	f	%
Evli	179	45.2
Bekar	217	54.8
Toplam	396	100

Tablo 2 incelendiğinde araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin 179'unun (%45,2) evli, 217'sinin (%54.8) ise bekâr olduğu görülmektedir. Evli ve bekâr öğretmenlerin sayısı birbirine yakındır.

4.1.3.Okul Öncesi Öğretmenlerinin Sahip Oldukları Çocuk Sayına Göre Dağılımı

Tablo 3'te araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin sahip oldukları çocuk sayısı değişkenine göre dağılımı yer almaktadır.

Tablo 3. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Dağılımı

Çocuk Sayısı	f	%
Yok	277	69.9
1	68	17.2
2	43	10.9
3	6	1.5
4	2	.5
Toplam	396	100.0

Tablo 3 incelendiğinde araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin 277'sinin (%69.9) çocuğa sahip olmadığı, 68'inin (%17.2) bir çocuğa sahip olduğu, 43'ünün (%10.9) iki çocuğa sahip olduğu, 6'sının (%1.5) üç çocuğa sahip olduğu ve 2'sinin (%0.5) dört çocuğa sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 3'e göre araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin çoğunluğunun çocuğu yoktur. Çocuğu olanların neredeyse tamamının bir ya da iki çocuğu bulunmaktadır.

4.1.4.Okul Öncesi Öğretmenlerinin Görev Yaptıkları Okulların Bulunduğu Yerleşim Yeri Değişkenine Göre Dağılımı

Tablo 4'te araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin görev yaptıkları okulların bulunduğu yerleşim yeri değişkenine göre dağılımı yer almaktadır.

Tablo 4.Okul Öncesi Öğretmenlerinin Görev Yaptıkları Okulların Bulunduğu Yerleşim Yeri Değişkenine Göre Dağılımı

Okulun Yeri	f	%
Köy	171	43.2
İlçe	183	46.2
İl	42	10.6
Toplam	396	100.0

Tablo 4 incelendiğinde araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin 171'inin (%43.2) köylerde görev yaptığı, 183'ünün (%46.2) ilçe de görev yaptığı ve 42'sinin (%10.6) il merkezinde görev yaptığı görülmektedir. Araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin çoğunluğu (f=183) ilçelerde görev yapmaktadır. Bu durum, Mardin ilinin nüfusunun büyük çoğunluğunun ilçelerde yoğunlaşmasından kaynaklanmaktadır.

4.1.5.Okul Öncesi Öğretmenlerinin Görev Türü Değişkenine Göre Dağılımı

Tablo 5'te araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin görev türlerine göre dağılımı yer almaktadır.

Tablo 5.Okul Öncesi Öğretmenlerinin Görev Türü Değişkenine Göre Dağılımı

Görev Türü	f	%
Usta Öğretici	31	7.8
Kadrolu Öğretmen	365	92.2
Toplam	396	100.0

Tablo 5 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin 31'inin (%21.3) Usta Öğretici ve 365'inin (%92.2) kadrolu öğretmen olarak görev yaptığı görülmektedir. Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük çoğunluğu kadrolu öğretmen olarak (f=365) görev yapmaktadır

4.1.6.Okul Öncesi Öğretmenlerinin Okul Türü Değişkenine Göre Dağılımı

Tablo 6'da araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin görev yaptıkları okul türüne göre dağılımı yer almaktadır.

Tablo 6. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Okul Türü Değişkenine Göre Dağılımı

Okul Türü	f	%
Anasınıfı	324	81.8
Anaokulu	72	18.2
Toplam	396	100.0

Araştırmaya katılan öğretmenlerin 324'ü (%81.8) anasınıflarında, 72'si (%18.2) ise anaokullarında görev yapmaktadır. Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük çoğunluğu anasınıflarında görev yapmaktadır. Mardin ilinde bulunan okul öncesi eğitim kurumlarının ve bu okullardaki öğretmenlerin sayısı dikkate alındığında dağılımın beklenen şekilde olduğu değerlendirilmektedir.

4.2. Araştırmaya Katılan Okul Öncesi Öğretmenlerin Psikolojik Şiddete Maruz Kalma ve Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde, araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin psikolojik şiddete maruz kalma ve tükenmişlik düzeylerine ilişkin algılarını yansıtan ortalama ve standart sapma değerlerine ve bunlara ilişkin yorumlara yer verilmiştir.

4.2.1. Okul Öncesi Öğretmenlerin Psikolojik Şiddete Maruz Kalma ve Tükenmişlik Düzeyleri

Araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin psikolojik şiddet ve tükenmişlik ölçeklerine verdikleri yanıtların ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 7'de yer almaktadır.

Tablo 7. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Psikolojik Şiddet, Tükenmişlik ve Tükenmişliğin Alt Boyutlarına İlişkin Algıları

Değişkenler	N	\bar{X}	SS
Psikolojik Şiddet	396	1.27	.36
Tükenmişlik	396	2.03	.49
Duygusal Tükenme	396	2.33	.69
Duyarsızlaşma	396	1.58	.61
Kişisel Başarı	396	2.01	.66

Tablo 7'de araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin psikolojik şiddet, tükenmişlik ve tükenmişliğin üç alt boyutu olan kişisel başarı, duyarsızlaşma ve duygusal tükenme yaşama durumlarına ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri yer almaktadır.

Okul öncesi öğretmenlerinin psikolojik şiddet ölçeğine verdiği cevapların ortalamasının “Hiçbir Zaman” ($\bar{x}=1.27$) düzeyinde olduğu görülmektedir (Tablo 7). Buna göre okul öncesi öğretmenlerin psikolojik şiddet kapsamındaki davranışlara çok düşük düzeyde maruz kaldıkları söylenebilir.

Tablo 7’deki veriler incelendiğinde, araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin tükenmişlik ölçeğinin genel ortalaması ($\bar{x}=2.03$) ile kişisel başarı ($\bar{x}=2.01$) ve duygusal tükenme ($\bar{x}=2.33$) boyutlarına “Çok Nadir”, duyarsızlaşma boyutuna ise “Hiçbir Zaman” düzeyinde ($\bar{x}=1.58$) görüş belirttikleri görülmektedir. Bu bulgulardan hareketle okul öncesi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin oldukça düşük olduğu söylenebilir. Araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin sadece duygusal tükenmişliği belli düzeyde yaşadıkları belirlenmiştir. Diğer yandan, öğretmenlerin duyarsızlaşmayı çok düşük düzeyde yaşadıkları bulgusuna ulaşılmaktadır.

4.3. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Psikolojik Şiddete Maruz Kalma Ve Tükenmişlik Yaşama Düzeylerinin Cinsiyet, Medeni Durum, Görev Türü ve Okul Türü Değişkenleri Açısından Karşılaştırılması

Bu başlık altında, okul öncesi öğretmenlerinin psikolojik şiddete maruz kalma ve tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, görev türü ve okul türü değişkenlerine göre karşılaştırılması yapılmış ve bulgular tablolar halinde sunulmuştur.

4.3.1. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Psikolojik Şiddete Maruz Kalma ve Tükenmişlik Yaşama Düzeylerinin Cinsiyet Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

Tablo 8’de okul öncesi öğretmenlerinin psikolojik şiddete maruz kalma ve tükenmişlik yaşama düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından karşılaştırılması amacıyla yapılan t-testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 8. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Psikolojik Şiddete Maruz Kalma ve Tükenmişlik Yaşama Düzeylerinin Cinsiyet Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

DEĞİŞKENLER	Levene's Test		Erkek N=57		Kadın N=339		t	p
	F	p	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS		
Psikolojik Şiddet	3.24	.05	1.35	.46	1.26	.34	1.83	.06
Tükenmişlik	.89	.34	2.01	.53	2.03	.49	-.35	.72
Duygusal Tükenmişlik	.52	.46	2.03	.72	2.01	.65	.15	.87
Duyarsızlaşma	.09	.75	1.53	.60	1.59	.61	-.65	.51
Kişisel Başarı	.15	.69	2.28	.70	2.33	.69	-.50	.61

Tablodaki t-testi sonuçları incelendiğinde, okul öncesi öğretmenlerinin psikolojik şiddete maruz kalma düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı görülmektedir ($t=1.83$; $p>.05$). Ayrıca, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin ($t=-0.35$; $p>.05$) ve tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenmişlik ($t=0.15$; $p>.05$), duyarsızlaşma ($t=-0.65$; $p>.05$) ve kişisel başarı ($t=-0.50$; $p>.05$) düzeylerinin de cinsiyete göre değişmediği bulgusuna ulaşılmıştır. Buna göre, erkek ve kadın okul öncesi öğretmenlerinin psikolojik şiddete maruz kalma ve tükenmişlik yaşama açısından birbirine yakın düzeyde oldukları söylenebilir.

4.3.2. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Psikolojik Şiddete Maruz Kalma ve Tükenmişlik Yaşama Düzeylerinin Medeni Durum Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

Tablo 9'da okulöncesi öğretmenlerinin psikolojik şiddete maruz kalma ve tükenmişlik yaşama düzeylerinin medeni durum değişkeni açısından karşılaştırılması amacıyla yapılan t testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 9. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Psikolojik Şiddete Maruz Kalma ve Tükenmişlik Yaşama Düzeylerinin Medeni Durum Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

DEĞİŞKENLER	Levene's Test		Evli N=179		Bekar N=217		t	p
	F	p	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS		
Psikolojik Şiddet	1.27	.25	1.27	.31	1.27	.39	-.17	.86
Tükenmişlik	2.08	.15	2.01	.52	2.05	.47	-.75	.45
Duygusal Tükenmişlik	.03	.84	1.98	.66	2.04	.66	-.94	.34
Duyarsızlaşma	.80	.37	1.57	.61	1.59	.60	-.30	.76
Kişisel Başarı	3.63	.05	2.31	.74	2.34	.66	-.29	.76

Tablodaki t-testi sonuçları incelendiğinde, okul öncesi öğretmenlerinin psikolojik şiddete maruz kalma düzeylerinin medeni durum değişkenine göre

farklılaşmadığı görülmektedir ($t=-0.17$; $p>.05$). Ayrıca, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin ($t=-0.75$; $p>.05$) ve tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenmişlik ($t=-0.94$; $p>.05$), duyarsızlaşma ($t=-0.30$; $p>.05$) ve kişisel başarı ($t=-0.29$; $p>.05$) düzeylerinin de medeni duruma göre değişmediği bulgusuna ulaşılmıştır. Buna göre, öğretmenlerin evli ya da bekâr olmaları psikolojik şiddete maruz kalma ve tükenmişlik yaşama konusundaki durumlarını farklılaştırmamaktadır.

4.3.3. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Psikolojik Şiddete Maruz Kalma ve Tükenmişlik Yaşama Düzeylerinin Görev Türü Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

Tablo 10'da okulöncesi öğretmenlerinin psikolojik şiddete maruz kalma ve tükenmişlik yaşama düzeylerinin görev türü değişkeni açısından karşılaştırılması amacıyla yapılan t-testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 10. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Psikolojik Şiddete Maruz Kalma ve Tükenmişlik Yaşama Düzeylerinin Görev Türü Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

BOYUTLAR	Levene's Test		Usta Öğretici N=31		Kadrolu Öğretmen N=365		t	p
	F	p	\bar{x}	SS	\bar{x}	SS		
Psikolojik Şiddet	2.25	.13	1.15	.26	1.28	.36	-.96	.05
Tükenmişlik	.09	.76	1.88	.55	2.04	.48	-1.7	.09
Duygusal Tükenmişlik	1.05	.30	1.81	.64	2.03	.66	-.78	.07
Duyarsızlaşma	.04	.84	1.50	.60	1.59	.61	-.76	.44
Kişisel Başarı	1.10	.29	2.21	.69	2.34	.69	-.98	.32

Tablodaki t-testi sonuçları incelendiğinde, okul öncesi öğretmenlerinin psikolojik şiddete maruz kalma düzeylerinin görev türü değişkenine göre farklılaşmadığı görülmektedir ($t=-0.96$; $p>.05$). Ayrıca, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin ($t=-1.70$; $p>.05$) ve tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenmişlik ($t=-0.78$; $p>.05$), duyarsızlaşma ($t=-0.76$; $p>.05$) ve kişisel başarı ($t=-0.98$; $p>.05$) düzeylerinin de görev türüne göre değişmediği bulgusuna ulaşılmıştır. Buna göre, usta öğretici ve kadrolu okulöncesi öğretmenlerin psikolojik şiddete maruz kalma ve tükenmişlik yaşama konusunda benzer algılara sahip oldukları söylenebilir.

4.3.4. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Psikolojik Şiddete Maruz Kalma ve Tükenmişlik Yaşama Düzeylerinin Okul Türü Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

Tablo 11’de okul öncesi öğretmenlerinin psikolojik şiddete maruz kalma ve tükenmişlik yaşama düzeylerinin okul türü değişkeni açısından karşılaştırılması amacıyla yapılan t-testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 11. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Psikolojik Şiddete Maruz Kalma ve Tükenmişlik Yaşama Düzeylerinin Okul Türü Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

Değişkenler	Levene’s Test		Ana Sınıfı N=324		Ana Okulu N=72		t	p
	F	p	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS		
Psikolojik Şiddet	4.44	.03*	1.24	.34	1.38	.41	-2.60	.01
Tükenmişlik	.51	.47	2.00	.48	2.16	.51	-2.53	.01*
Duygusal Tükenmişlik	.55	.45	1.96	.65	2.25	.68	-3.41	.00*
Duyarsızlaşma	6.69	.01*	1.55	.58	1.72	.72	-1.90	.06
Kişisel Başarı	.59	.44	2.32	.68	2.33	.76	-.09	.92

HOMOJEN DAĞILIM GÖSTERMEYEN MADDELER İÇİN MANN WHITNEY U TESTİ

Değişkenler	M.W.U.	An. Düz.	SIRA ORTALAMA	
			Ana Sınıfı	Ana Okulu
Psikolojik Şiddet	8708.000	.001*	189.38	239.56
Duyarsızlaşma	10235.500	.100	194.09	218.34

Tablodaki t-testi sonuçları incelendiğinde, okul öncesi öğretmenlerinin tükenmişlik ölçeğinin kişisel başarı boyutuna ilişkin algılarının okul türü değişkenine göre farklılaşmadığı ($t=-.09$; $p>.92$) tespit edilmiştir. Ancak, tükenmişlik ölçeğinin genel ortalamalarında ($t=-2.53$; $p<.05$) ve duygusal tükenmişlik ($t=-3.41$; $p<.05$) alt boyutunda anlamlı farklılık tespit edilirken, psikolojik şiddet ve tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutunda grupların dağılımının homojen olmadığı belirlenmiştir.

Okul öncesi öğretmenlerinin tükenmişlik ölçeğinin genel ortalaması ve duygusal tükenmişlik boyutuna ilişkin görüşlerinin ortalama değerleri incelendiğinde, ana sınıfı ve anaokulu öğretmenleri arasındaki farklılaşmanın, anaokullarında görev yapan öğretmenler lehine olduğu görülmektedir. Yani anaokullarında görev yapan öğretmenler daha fazla tükenmişlik yaşadıklarını belirtmişlerdir. Bu durum ana sınıflarında görev yapan öğretmenlerin, anaokullarında görev yapan öğretmenlere nazaran daha esnek bir çalışma ortamına sahip olmaları ile açıklanabilir.

Homojen dağılım göstermeyen, psikolojik şiddet ve tükenmişlik ölçeğinin duyarsızlaşma boyutunda grupların görüşleri arasında farklılık olup olmadığını tespit etmek için Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Mann Whitney U testi sonuçlarına göre; ana sınıfı ve anaokulu öğretmenlerinin psikolojik şiddete maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı farklılık tespit edilirken, tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutunda anlamlı fark bulunmamıştır. Psikolojik şiddete maruz kalma düzeylerine ilişkin grupların görüşleri arasındaki farklılığın anaokullarında görev yapan öğretmenler lehine olduğu belirlenmiştir. Bunun nedeni, ilkokul ve ortaokul bünyesindeki ana sınıflarının okuldan ayrı bir birim gibi çalıştıkları için okul yöneticileri tarafından fazla müdahale edilmemesi olabilir.

4.4.Okul Öncesi Öğretmenlerin Psikolojik Şiddete Maruz Kalma ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki

Bu başlık altında öncelikle okul öncesi öğretmenlerinin kişisel ve demografik özellikleri, psikolojik şiddete maruz kalma ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkileri belirlemek için yapılan korelasyon analizine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Daha sonra maruz kalınan psikolojik şiddetin, okul öncesi öğretmenlerinin yaşadıkları tükenmişliği yordama düzeyini belirlemek için yapılan çoklu regresyon analizi ile ilgili bulgular yer almaktadır.

4.4.1.Okul Öncesi Öğretmenlerinin Psikolojik Şiddete Maruz Kalma ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki

Tablo 12’de araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin demografik özellikleri, psikolojik şiddete maruz kalma düzeyleri ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon matrisi yer almaktadır.

Tablo 12. Psikolojik Şiddet Ölçeğinin Boyutları, Tükenmişlik Ölçeğinin Boyutları ve Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Matrisi

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. Cinsiyet (Erkek)	1													
2. Medeni Durum (Evliliği)	.076	1												
3. Okul Türü (Anaokulu)	-.007	.124*	1											
4. Çocuğu olma durumu (Var)	-.033	.644**	.034	1										
5. Görev Türü (Kadro)	.093	.189**	-.058	.109*	1									
6. Yaş	.004	.441**	.044	.53**	.141**	1								
7. Mesleki deneyim	-.012	.414**	.066	.465**	.069	.790**	1							
8. Okuldaki öğretmen sayısı	-.038	.099	-.273**	.133**	.012	.050	.105*	1						
9. Okuldaki öğrenci sayısı	-.016	.129*	.116*	.119*	.029	.084	.158**	.295**	1					
10. Psikolojik Şiddet	.092	-.009	.146**	.010	.99*	.025	.023	.018	.014	1				
11. Tükenmişlik (Ortalama)	-.018	-.038	.127*	-.077	.085	-.090	-.031	-.056	-.047	.310**	1			
12. Duygusal Tükenme	.008	-.047	.169**	-.055	.089	-.068	.000	-.085	-.024	.317**	.819**	1		
13. Duyarsızlaşma	-.033	-.015	.110*	-.049	.038	-.045	.004	-.006	.008	.343**	.717**	.603**	1	
14. Kişisel Başarı	-.025	-.015	.005	-.065	.049	-.079	-.062	-.015	-.070	.075	.676**	.192**	.202**	1

*p<0.05

**p<0.01

Tablo 12 incelendiğinde psikolojik şiddet ile tükenmişlik düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğu görülmektedir ($r=.31$; $p<.01$). Buna göre, okul öncesi öğretmenlerinin okul içerisinde maruz kaldıkları psikolojik şiddet ile tükenmişlik düzeyleri birlikte değişim göstermektedir. Bir diğer ifadeyle, öğretmenlerin psikolojik şiddete maruz kalma düzeyi arttıkça, tükenmişlik düzeyleri de artmaktadır.

Psikolojik şiddet ile duygusal tükenme arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir ($r=.31$; $p<.01$). Okul öncesi öğretmenlerinin maruz kaldıkları psikolojik şiddet arttıkça duygusal tükenmişlik düzeyleri de artmaktadır. Ayrıca, okul öncesi öğretmenlerinin psikolojik şiddete maruz kalma düzeyleri ile tükenmişliğin önemli bir boyutu olan duyarsızlaşma düzeyleri arasında da anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir ($r=.34$; $p<.01$). Bu ilişkinin psikolojik şiddet ile tükenmişlik ve duygusal tükenme arasındaki ilişkiyi daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Bu bulgulara dayalı olarak, okul öncesi öğretmenlerinin psikolojik şiddete maruz kalma düzeylerinin duyarsızlaşma ile daha fazla ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Psikolojik şiddete maruz kalma düzeyi ile cinsiyet, medeni durum, çocuğa sahip olma durumu ve yaş değişkenleri arasında anlamlı ilişki olmadığı tespit edilmiştir (Tablo 12). Diğer yandan, psikolojik şiddete maruz kalma düzeyi ile okul türü ($r=.14$; $p<.01$) ve görev türü ($r=.09$; $p<.05$) değişkenleri arasında pozitif yönde bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Buna göre, anaokullarında görev yapan öğretmenler, ana sınıflarında görev yapan öğretmenlere nazaran, kadrolu öğretmenler de usta öğreticilere nazaran daha fazla psikolojik şiddete maruz kalmaktadır. Bu sonuçlar, t-testi sonuçlarını desteklemektedir. Kadrolu öğretmenlerin, usta öğreticilere göre daha fazla psikolojik şiddete maruz kaldıklarını belirtmeleri ilginç bir bulgudur.

Okul öncesi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ($r=.12$; $p<.05$) ve tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme ($r=.16$; $p<.01$) ve duyarsızlaşma ($r=.11$; $p<.05$) düzeyleri ile okul türü arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre, anaokullarında görev yapan öğretmenler daha yüksek düzeyde duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma yaşamaktadır. Bu bulgular, t-testi sonuçlarını da desteklemektedir. Okul öncesi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile diğer demografik değişkenler arasında anlamlı ilişki bulunmamaktadır.

4.5. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Maruz Kaldıkları Psikolojik Şiddetin Tükenmişlik Düzeyleri Üzerindeki Etkisi

Bu başlık altında, okul öncesi öğretmenlerinin kişisel ve demografik özellikleri kontrol edilerek, psikolojik şiddete maruz kalma düzeylerinin, tükenmişlik yaşama durumları üzerindeki etkisini belirlemek için yapılan çoklu regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

4.5.1.Okul Öncesi Öğretmenlerin Psikolojik Şiddete Maruz Kalma Durumlarının Yaşadıkları Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi

Tablo 13'te araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin maruz kaldıkları psikolojik şiddetin tükenmişlik düzeylerine etkisini belirlemek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 13.Okul Öncesi Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Şiddetin Tükenmişlik Düzeyleri Üzerindeki Etkisini Gösteren Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Yordayıcı Değişkenler	R	R ²	R ² Değişikliği (ΔR^2)	F Değişikliği P	B	Standart Hata	β	t	p
Standart					52.44	5.38		9.74	.000
Adım 1	.21	.045	.045	.04					
Cinsiyet					-.389	1.580	-.013	-.246	.805
Medeni Durum					-.472	1.490	-.022	-.317	.752
Çocuğu Var					-1.045	1.707	-.044	-.612	.541
Görev Türü					3.681	2.150	.090	1.712	.088
Okul Türü					4.515	1.536	.161	2.940	.003*
Yaş					-.362	.196	-.164	-1.846	.066
Mesleki Deneyim					.351	.215	.137	1.627	.105
Öğretmen Sayısı					.005	.037	.008	.141	.888
Öğrenci Sayısı					-.163	.119	-.075	-1.366	.173
Adım 2	.360	.130	.084	.000					
Psikolojik Şiddet					8.957	1.490	.298	6.012	.000*
Bağımlı Değişken: Tükenmişlik									

*p<0.01

Tablo 13'teki veriler incelendiğinde, analize birinci adımda giren cinsiyet, medeni durum, öğretmenin çocuğunun olma durumu, görev türü, okul türü, yaş, mesleki deneyim, öğretmen sayısı ve öğrenci sayısı değişkenlerinin tükenmişlik ölçeğinden elde edilen puanlar ile anlamlı ilişki gösterdikleri görülmektedir ($R=.21$; $R^2=.04$; $\Delta R^2=.04$; $p<.05$). Ancak, regresyon katsayılarının anlamlılık düzeylerine bakıldığında; sadece okul türünün, tükenmişlik puanlarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir

($\beta=.16$, $p<.05$). Analize ikinci adımda giren psikolojik şiddet değişkeninin tükenmişlik puanları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu ve tükenmişliğin anlamlı bir yordayıcısı olduğu belirlenmiştir ($R=.36$; $R^2=.13$; $\Delta R^2=.08$; $\beta=.29$; $p<.01$). Araştırmada demografik değişkenler ve psikolojik şiddet, tükenmişlik ölçeğinin puanlarına ilişkin varyansın yaklaşık %13'ünü açıklamaktadır. Tek başına psikolojik şiddet ise, tükenmişlik puanlarının %8.4'ünü açıklamaktadır. Yani okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin psikolojik şiddet algıları arttıkça, tükenmişlik düzeyleri de artmaktadır. Açıklanan varyans yüzdesi dikkate alındığında okul öncesi öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik şiddetin, tükenmişlik yaşama düzeylerinin önemli bir belirleyicisi olduğu söylenebilir.

4.5.2.Okul Öncesi Öğretmenlerinin Maruz Kaldıkları Psikolojik Şiddetin Duygusal Tükenmişlik Düzeyleri Üzerindeki Etkisi

Tablo 14'te araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerin psikolojik şiddete maruz kalma düzeylerinin duygusal tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisini gösteren çoklu regresyon analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 14.Okul Öncesi Öğretmenlerinin Maruz Kaldıkları Psikolojik Şiddetin Duygusal Tükenmişlik Düzeyi Üzerindeki Etkisini Gösteren Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Yordayıcı Değişkenler	R	R ²	R ² Değişikliği (ΔR^2)	F Değişikliği P	B	Standart Hata	β	t	p
Standart					2.40	.32		7.30	.00
Adım 1	.23	.05	.05	.00					
Cinsiyet					.02	.09	.01	.26	.78
Medeni Durum					-.11	.09	-.08	-1.21	.22
Çocuğu Var					.01	.10	.00	.11	.90
Görev Türü					.26	.13	.10	1.99	.04*
Okul Türü					.31	.09	.18	3.40	.00*
Yaş					-.02	.01	.16	-1.87	.06
Mesleki Deneyim					.02	.01	.16	1.97	.04*
Öğretmen Sayısı					-.00	.00	-.02	-.45	.65
Öğrenci Sayısı					-.00	.00	-.04	-.81	.41
Adım 2	.37	.13	.08	.00					
Psikolojik Şiddet					.545	.091	.296	5.991	.00*
Bağımlı Değişken: Duygusal Tükenmişlik									

Tablo 14'teki veriler incelendiğinde, analize birinci adımda giren cinsiyet, medeni durum, öğretmenin çocuğunun olması, görev türü, okul türü, yaş, mesleki deneyim, öğretmen sayısı ve öğrenci sayısı değişkenlerinin birlikte duygusal tükenmişlik ölçeğinden elde edilen puanların yaklaşık %5'ini açıkladıkları

görülmektedir ($R=.23$, $R^2=.05$, $\Delta R^2=.05$). Ancak, regresyon katsayılarının anlamlılık düzeylerine bakıldığında; sadece okul türü, görev türü ve mesleki deneyim değişkenlerinin tükenmişlik puanlarının anlamlı yordayıcıları olduğu görülmektedir ($\beta=-.18$, $p<.01$). Analize ikinci adımda giren psikolojik şiddet değişkeni duygusal tükenmişlik puanlarını anlamlı düzeyde yordamaktadır ($R=.37$; $R^2=.13$; $\Delta R^2=.08$; $\beta=-.29$; $p<.01$). Araştırmada demografik değişkenler ve psikolojik şiddet birlikte, duygusal tükenmişlik ölçeğinden elde edilen puanlara ilişkin varyansın yaklaşık %13'ünü açıklamaktadır. Psikolojik şiddet tek başına, duygusal tükenmişlik puanlarının %8'ini açıklamaktadır. Yani, okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin psikolojik şiddet algıları arttıkça, duygusal tükenmişlik düzeyleri de artmaktadır. Açıklanan varyans yüzdesi dikkate alındığında psikolojik şiddetin duygusal tükenmişliğin önemli bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

4.5.3.Okul Öncesi Öğretmenlerin Psikolojik Şiddete Maruz Kalma Durumlarının Duyarsızlaşma Düzeyleri Üzerindeki Etkisi

Tablo 15'te araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik şiddetin duyarsızlaşma düzeyleri üzerindeki etkisini gösteren çoklu regresyon analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 15.Okul öncesi Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Şiddetin Duyarsızlaşma Düzeyleri Üzerindeki Etkisini Gösteren Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Yordayıcı Değişkenler	R	R ²	R ² Değişikliği (ΔR^2)	F Değişikliği P	B	Standart Hata	β	t	p
Standart					1.76	.30		5.71	.00**
Adım 1	.15	.02	.02	.47					
Cinsiyet					-.05	.09	-.03	-.63	.52
Medeni Durum					-.00	.08	-.00	-.10	.91
Çocuğu Var					-.06	.09	-.04	-.61	.54
Görev Türü					.11	.12	.04	.89	.37
Okul Türü					.20	.08	.12	2.32	.02*
Yaş					-.01	.01	-.09	-1.00	.31
Mesleki Deneyim					.01	.01	.09	1.14	.25
Öğretmen Sayısı					.00	.00	.03	.60	.54
Öğrenci Sayısı					-.00	.00	-.02	-.42	.67
Adım 2	.36	.13	.11	.00					
Psikolojik Şiddet					.587	.084	.344	6.959	.00**
Bağımlı Değişken: Duyarsızlaşma									

* $p<.05$

** $p<.01$

Tablo 15'teki veriler incelendiğinde, analize birinci adımda giren cinsiyet, medeni durum, öğretmenin çocuğunun olması, görev türü, okul türü, yaş, mesleki deneyim, öğretmen sayısı ve öğrenci sayısı değişkenlerinin birlikte duyarsızlaşma ölçeğinden elde edilen puanların yaklaşık %2'sini açıklamaktadır ($R=.15$, $R^2=.02$, $\Delta R^2=.02$). Ancak, regresyon katsayılarının anlamlılık düzeylerine bakıldığında; sadece okul türünün, duyarsızlaşma puanlarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir ($\beta=-.12$, $p<.01$). Analize ikinci adımda giren psikolojik şiddet değişkeni tükenmişlik puanları üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir ($R=.36$; $R^2=.13$; $\Delta R^2=.11$; $\beta=.34$; $p<.01$). Araştırmada demografik değişkenler ve psikolojik şiddet birlikte, duyarsızlaşma ölçeğinden elde edilen puanlara ilişkin varyansın yaklaşık %13'ünü açıklamaktadır. Psikolojik şiddet tek başına, duyarsızlaşma puanlarının %11'ini açıklamaktadır. Yani, okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin psikolojik şiddet algıları arttıkça, duyarsızlaşma düzeyleri de artmaktadır. Açıklanan varyans yüzdesi dikkate alındığında psikolojik şiddetin duyarsızlaşmanın önemli bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

4.5.4.Okul Öncesi Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Şiddetin Kişisel Başarı Düzeyleri Üzerindeki Etkisi

Tablo 16'da araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin psikolojik şiddete ilişkin algılarının kişisel başarı düzeyleri üzerindeki etkisini gösteren çoklu regresyon analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 16. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Psikolojik Şiddete Maruz Kalma Düzeylerinin Kişisel Başarıları Üzerindeki Etkisini Gösteren Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Yordayıcı Değişkenler	R	R ²	R ² Değişikliği (ΔR^2)	F Değişikliği P	B	Standart Hata	β	t	p
Standart					2.75	.34		7.88	.00
Adım 1	.13	.01	.01	.66					
Cinsiyet					-.04	.10	-.02	-.41	.68
Medeni Durum					.07	.09	.05	.74	.45
Çocuğu Var					-.10	.11	-.07	-.96	.33
Görev Türü					.09	.13	.03	.69	.48
Okul Türü					.07	.09	.04	.77	.44
Yaş					-.01	.01	-.09	-1.02	.30
Mesleki Deneyim					.00	.01	.03	.41	.68
Öğretmen Sayısı					.00	.00	.02	.42	.67
Öğrenci Sayısı					-.01	.00	-.08	-1.54	.12
Adım 2	.15	.02	.00	.16					
Psikolojik Şiddet					.140	.101	.073	1.385	.167
Bağımlı Değişken: Kişisel başarı									

Tablo 16'daki veriler incelendiğinde, analize birinci adımda giren cinsiyet, medeni durum, öğretmenin çocuğunun olması, görev türü okul türü, yaş, mesleki deneyim, öğretmen sayısı ve öğrenci sayısı değişkenlerinin birlikte kişisel başarı ölçeğinden elde edilen puanların yaklaşık %1'ini açıkladıkları görülmektedir ($R=.13$, $R^2=.01$, $\Delta R^2=.01$). Ancak, regresyon katsayılarının anlamlılık düzeylerine bakıldığında; değişkenlerin hiçbirisinin, kişisel başarı puanlarının anlamlı bir yordayıcısı olmadığı görülmektedir. Analize ikinci adımda giren psikolojik şiddet değişkeni de kişisel başarı puanları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir ($R=.15$; $R^2=.02$; $\Delta R^2=.00$; $\beta=-.07$; $p<.01$). Yani, okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik şiddet, kişisel başarı algıları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir.

Tablo 13, 14, 15 ve 16'daki bulgular birlikte değerlendirildiğinde, kişisel ve demografi değişkenlerden okul türü, görev türü ve mesleki deneyim dışındakilerin, okul öncesi öğretmenlerinin tükenmişlik puanlarının anlamlı yordayıcıları olmadığı görülmektedir. Okul türü, kişisel başarı boyutu dışındaki tükenmişlik boyutlarını anlamlı düzeyde yordarken, mesleki deneyim ve görev türü sadece duygusal tükenmişlik düzeyinin anlamlı yordayıcılarıdır. Diğer yandan, psikolojik şiddetin hem tükenmişlik ölçeğinin genel ortalamasında, hem de duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma boyutlarında anlamlı yordayıcı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Yani, okul öncesi öğretmenlerinin maruz kaldıkları psikolojik şiddet, tükenmişlik düzeylerinin önemli yordayıcılarıdır. Psikolojik şiddetin, özellikle okul öncesi öğretmenlerinin duyarsızlaşma düzeyleri üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

V.SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu araştırmada okul öncesi eğitim kurumlarında psikolojik şiddet ve tükenmişlik ile bu iki değişken arasındaki ilişkiler incelenmiştir. İlgili alanyazında bu değişkenler arasındaki ilişkilerin farklı sektörlerde birçok araştırmaya konu edildiği görülmektedir. Ancak, eğitim sektöründe bu tür araştırmalar sınırlıdır ve özellikle de okul öncesi eğitim kurumları üzerinde yapılmış herhangi bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu bölümde, araştırmada elde edilen bulgular ışığında ulaşılan sonuçlar ve tartışma ile bu sonuçlara dayalı olarak geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

5.1. Okul Öncesi Öğretmenlerin Psikolojik Şiddete Maruz Kalma Düzeylerine İlişkin Sonuçlar ve Tartışma

Okul öncesi öğretmenlerinin psikolojik şiddet ölçeğine verdiği cevapların ortalamasının “Hiçbir Zaman” ($\bar{x}=1.27$) düzeyinde olduğu görülmektedir. Buna göre okul öncesi öğretmenlerinin psikolojik şiddet kapsamındaki davranışlara çok düşük düzeyde maruz kaldıkları söylenebilir. Okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin psikolojik şiddete maruz kalma düzeyinin, Türkiye’deki diğer eğitim kademelerinde (ilkokul, ortaokul, lise ve üniversite) görev yapan öğretmenlerin ve eğitim dışı kurumlardaki çalışanların maruz kaldıkları psikolojik şiddete nazaran daha düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir (Yaman 2009; Erdoğan 2012; Cemaloğlu 2007; Çam 2010; Tutar ve Abolat 2012). Bununla birlikte bu araştırmanın sonuçları okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin az da olsa psikolojik şiddete maruz kaldıklarını ortaya koymaktadır.

Alanyazın incelendiğinde okul öncesi eğitim kurumlarında psikolojik şiddete ilişkin olarak yapılan çalışmaya rastlanmamıştır. Yapılan çalışmalar çoğunlukla ilkokullar, ortaokullar, liseler, üniversiteler ve diğer kurumlarda gerçekleştirilmiştir. Gökçe (2006) işyerinde psikolojik şiddetin, özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticileri üzerindeki etkisini araştırmıştır: hem resmi hem de özel i.ö.o.’da psikolojik

şiddet'in yaşandığı sonucuna varmıştır. Erdoğan'da (2012) ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen algılarına göre psikolojik şiddet ve örgüt iklimi arasındaki ilişki incelenmiş; cinsiyet, medeni durum ve öğrenim durumu açısından psikolojik şiddet algısında gruplar arasında istatistiksel farklılık bulunurken; yaşın, kıdem, bulunulan okuldaki çalışma süresinin ve branşın psikolojik şiddet algısında gruplar arasında bir farklılaşmaya neden olmadığı bulunmuştur.

Okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin psikolojik şiddete maruz kalma düzeyleri, okul türü (anasınıfları ve anaokulu) ve görev türü (kadrolu öğretmen ve usta öğretici) değişkenlerine göre farklılık göstermektedir. Yani anaokullarında çalışan okul öncesi öğretmenlerinin anasınıflarında çalışan okul öncesi öğretmenlerine göre daha fazla psikolojik şiddet yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan kadrolu öğretmenlerin, usta öğreticilere göre daha fazla psikolojik şiddete maruz kaldıkları belirlenmiştir.

Okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin psikolojik şiddete maruz kalma düzeyleri cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı ve görev yeri değişkenlerine göre farklılık göstermemektedir. Yavuz (2007) hastane çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada psikolojik şiddete maruz kalma düzeyinin medeni durum ve cinsiyete göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Erdoğan'ın (2012) ilköğretim okullarında yaptığı araştırmada cinsiyet, medeni durum ve öğrenim durumu değişkenlerinin psikolojik şiddete maruz kalma düzeyini farklılaştırdığı, ancak yaş, kıdem, bulunulan okuldaki çalışma süresi ve branşın anlamlı farklılık oluşturmadığını belirlemiştir. Yurtdışında yapılan araştırmalar ise, görülme sıklığı ve etkileri konusunda cinsiyete göre bir farklılığın olduğu ve bu durumun kadınlar aleyhine olduğu yönündedir (Bjorkqvist ve Diğerleri, 1994; Niedl, 1996). EWCS (2010) raporu, kadın çalışanların işyerinde psikolojik şiddete maruz kalma sıklığının, erkek çalışanlardan daha yüksek olduğunu göstermiştir.

Anasınıflarında ve anaokullarında görev yapan öğretmenlerin psikolojik şiddete maruz kalma düzeylerinin farklı olması ve anaokullarında çalışan öğretmenlerin psikolojik şiddet kapsamındaki davranışlarla daha fazla karşılaşmaları, iki okul türünün yapısal farklılığından kaynaklanabilir. Anaokulları, özel okul gibi algılandıklarından, bu okullarda görev yapan öğretmenlere yönelik çevreden ve yöneticilerden daha yüksek beklentiler oluşmaktadır. Ayrıca, anasınıfları daha esnek bir çalışma biçimine sahiptir. Anasınıflarının okul içerisinde ayrı bir birim olarak faaliyet göstermesi, yöneticilerin

karışmacı olmayan yaklaşımları ve okul öncesi öğretmenlerinin karar verme konusunda daha yetkili olması önemli farklılıklar oluşturmaktadır.

Okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan okul öncesi öğretmenlerinin psikolojik şiddete maruz kalma düzeylerinin diğer eğitim kademelerinde görev yapan öğretmenlerden düşük olmasının örgütsel yapı ve işleyişten kaynaklandığı düşünülmektedir. Okul öncesi eğitimin zorunlu olmaması; fazla kalabalık olmaması; giriş ve çıkışların esnek olması; okul öncesi eğitim kurumlarının ev ortamını aratmayacak kadar sıcak ortamlar olmaları; başarı değerlendirmesinin ve beklentilerin düşük olması gibi farklılıkların öğretmenin üzerindeki beklenti, baskı ve gerilimleri azalttığı söylenebilir.

5.2. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Sonuçlar ve Tartışma

Araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin tükenmişlik ölçeğinin genel ortalaması (\bar{x} =2.03) ile kişisel başarı (\bar{x} =2.01) ve duygusal tükenme (\bar{x} =2.33) boyutlarına “Çok Nadir”, duyarsızlaşma boyutuna ise “Hiçbir Zaman” düzeyinde (\bar{x} =1.58) görüş belirttikleri görülmektedir. Bu bulgulardan hareketle okul öncesi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin oldukça düşük olduğu söylenebilir. Araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin sadece duygusal tükenmişliği belli düzeyde yaşadıkları değerlendirilmektedir. Diğer yandan, öğretmenlerin duyarsızlaşmayı çok düşük düzeyde yaşadıkları bulgusuna ulaşılmaktadır. Alanyazında yapılan araştırmalar incelendiğinde benzer sonuçlarla karşılaşılmaktadır. Bu konuda yapılan bazı araştırmalarda Öztürk (2006), Yıldırım (2007), Akkurt (2008), Gürbüz (2008), Harmanda (2011), Deliorman, Yıldız ve diğerleri (2008) Bilgiç (2005) öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğu, bazılarında ise Dikmetaş, Top ve Ergin (2011) orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bizim araştırmamızın bulgularına göre okul öncesi öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri diğer sektörlerdeki çalışanların tükenmişlik düzeylerinden daha düşüktür.

Araştırma bulgularına göre; okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişliğe ve alt boyutlarına belirttikleri görüşler cinsiyet değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermemektedir. Okul öncesi eğitim kurumlarında yapılan benzer çalışmalarda da (Yıldırım, 2007; Kayabaşı, 2008) tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Tunç (2008)

tarafından doktor ve hemşireler üzerinde yapılan araştırmada, duygusal tükenmişlik ve kişisel başarı düşüklüğünün kadınlarda erkeklerden daha fazla yaşandığı, duyarsızlaşma boyutunda ise bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma bulgularına göre; okul öncesi eğitim kurumların da görev yapan öğretmenlerin tükenmişliğe ve alt boyutlarına ilişkin algıları medeni durum değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermemektedir. Okul öncesi alanın da yapılan benzer çalışmalar da: Yıldırım (2007) Çalışmaya katılan okul öncesi evli veya bekar olmanın tükenmişlik ve alt boyutları düzeyini değiştirmediğini ifade etmişlerdir, yine Gürbüz (2008) Okul öncesi öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre tükenmişlik ve alt boyutlarına göre farklılaşmadıkları sonucuna ulaşmıştır. Farklı branştaki öğretmenlerle yapılan çalışmalarda: Kayabaşı'da (2008) yaptığı çalışmada öğretmenlerin medeni durumları ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığını ortaya koymuştur. Bu araştırmalar çalışmamızla paralellik göstermektedir. Araştırmamızın bulgularından farklı olarak, Harmanda(2011) okul öncesi öğretmenleriyle yapmış olduğu araştırmada evli öğretmenlerin kişisel başarı düzeylerinin bekâr öğretmenlerden daha yüksek olduğu, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma test puanları ise evli ve bekâr olmaya bağlı olarak anlamlı bir farklılık göstermedikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma bulgularına göre; okul öncesi eğitim kurumların da görev yapan öğretmenlerin tükenmişliğe ve alt boyutlarına ilişkin algıları görev türü değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermemektedir. Araştırma bulgularımızdan farklı olarak, Gürbüz (2008)'de okul öncesi öğretmenleriyle yapmış olduğu çalışmada, kadrolu öğretmenlerin, usta öğreticilere göre daha fazla tükenmişlik, duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma yaşadıkları, kişisel başarı alt boyutu, görev türü değişkenine göre farklılaşma olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yine, Akkurt (2008)'de okul öncesi öğretmenleriyle yapmış olduğu çalışmada, lisans mezunlarının en yüksek tükenmişlik puanına, lise mezunlarının ise, en düşük tükenmişlik puanına sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma bulgularına göre; okul öncesi eğitim kurumların da görev yapan öğretmenlerin tükenmişliğe ve alt boyutlarına ilişkin algıları okul türü değişkeni açısından, okul öncesi öğretmenlerinin tükenmişlik ölçeğinin kişisel başarı boyutuna ilişkin algılarının okul türü değişkenine göre, farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Ancak, tükenmişlik ölçeğinin genel ortalamalarında ve duygusal tükenmişlik alt boyutunda anlamlı farklılık tespit edilirken, tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutunda grupların

dağılımının homojen olmadığı belirlenmiştir. Homojen dağılım göstermeyen, tükenmişlik ölçeğinin duyarsızlaşma boyutunda anasınıfı ve anaokulu öğretmenlerinin, tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutunda anlamlı fark bulunmamıştır. Öğretmenlerin okul türü değişkenine göre tükenmişliğin alt boyutlarına bakıldığında duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Çalışmamızla paralellik gösteren araştırmasında Gürbüz'de (2008) Kars ilinde görevli okul öncesi öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi adlı çalışmada: anaokulu öğretmenleri anasınıfı öğretmenlerine göre daha fazla duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma yaşamaktadırlar. Toplam tükenmişlikte statüye göre farklılaşmaktadır. Yine anaokulu öğretmenleri anasınıfı öğretmenlerine göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları sonucuna ulaşmıştır

Anaokullarında görev yapan öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yani anaokullarında görev yapan öğretmenler daha fazla tükenmişlik yaşadıklarını belirtmişlerdir. Gürbüz (2008) tarafından okul öncesi öğretmenleri üzerinde yapılan çalışmada, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında anaokulu öğretmenlerinin lehine anlamlı farklılık olduğu bulunmuştur. Anaokulu öğretmenleri anasınıfı öğretmenlerine göre daha fazla duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma yaşamaktadırlar.

Anaokullarının bazılarının eğitim şeklinin tam gün olması, velilerin anaokullarına özel okul gözü ile bakmaları ve velilerin anaokullarından beklentilerinin fazla olması nedeni ile anaokulu öğretmenlerinin daha fazla duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşadıkları; buna karşın anasınıflarının çalışma saatlerinin daha esnek olması, ilkökul ve ortaokul bünyesindeki anasınıflarının okuldan ayrı bir birim gibi çalışmaları, okul yöneticileri tarafından fazla müdahale edilmemesi gibi nedenlerden dolayı daha az tükenmişlik yaşadıkları söylenebilir.

5.3. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Maruz Kaldıkları Psikolojik Şiddet İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Dair Sonuçlar ve Tartışma

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre; okul öncesi öğretmenlerinin maruz kaldıkları psikolojik şiddet ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatürdeki araştırmalar incelendiğinde psikolojik şiddetin tükenmişlikle ilişkili olduğu konusunda birçok araştırma bulgusu bulunmaktadır. Örneğin Dick ve Wagner (2001), Borritz ve arkadaşları (2006), Grunau

(2007), Bucuklar (2009), Çam (2010), Dikmetaş ve arkadaşları (2011) ve Alkan (2011) yaptıkları araştırmalarda psikolojik şiddet ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir.

Psikolojik şiddetin, tükenmişlik ve alt boyutları üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik olarak çoklu regresyon analizleri yapılmıştır. Ayrıca bu analizlerde demografik değişkenlerin tükenmişlik ve alt boyutları üzerindeki etkisi de incelenmiştir. Araştırmada demografik değişkenler ve psikolojik şiddet, tükenmişlik ölçeğinin puanlarına ilişkin varyansın yaklaşık %13'ünü açıklamaktadır. Yani, okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin psikolojik şiddete maruz kalma düzeyleri arttıkça, tükenmişlik düzeyleri de artmaktadır. Açıklanan varyans yüzdesi dikkate alındığında okul öncesi öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik şiddetin, tükenmişlik yaşama düzeylerinin önemli bir belirleyicisi olduğu söylenebilir.

Araştırmada demografik değişkenler ve psikolojik şiddet birlikte, duygusal tükenmişlik ölçeğinden elde edilen puanlara ilişkin varyansın yaklaşık %13'ünü açıklamaktadır. Psikolojik şiddet tek başına, duygusal tükenmişlik puanlarının %8'ini açıklamaktadır. Yani, okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin psikolojik şiddet algıları arttıkça, duygusal tükenmişlik düzeyleri de artmaktadır. Açıklanan varyans yüzdesi dikkate alındığında psikolojik şiddetin duygusal tükenmişliğin önemli bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Araştırmada demografik değişkenler ve psikolojik şiddet birlikte, duyarsızlaşma ölçeğinden elde edilen puanlara ilişkin varyansın yaklaşık %13'ünü açıklamaktadır. Psikolojik şiddet tek başına, duyarsızlaşma puanlarının %11'ini açıklamaktadır. Yani, okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin psikolojik şiddet algıları arttıkça, duyarsızlaşma düzeyleri de artmaktadır. Okul öncesi öğretmenlerinin psikolojik şiddete maruz kalma düzeyleri ile tükenmişliğin önemli bir boyutu olan duyarsızlaşma düzeyleri arasında da anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir ($r=.34$; $p<.01$). Bu ilişkinin psikolojik şiddet ile duygusal tükenme arasındaki ilişkiden daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Bu bulgulara dayalı olarak, okul öncesi öğretmenlerinin psikolojik şiddete maruz kalma düzeylerinin duyarsızlaşma ile daha fazla ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Açıklanan varyans yüzdesi dikkate alındığında psikolojik şiddetin duyarsızlaşmanın önemli bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Bu durum okul öncesi öğretmenlerinin psikolojik şiddet yaşamaya başladıklarında, çevrelerine karşı duyarsızlaştıklarını ortaya koymaktadır.

Araştırmada demografik değişkenlerin hiçbirisinin, kişisel başarı puanlarının anlamlı bir yordayıcısı olmadığı görülmektedir. Ayrıca, psikolojik şiddet değişkeni de kişisel başarı puanları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir. Bizim çalışmamıza paralel olarak Dursun (20012)'de sağlık sektöründe, psikolojik şiddetin çalışanların tükenmişlik düzeyi üzerindeki etkisini incelemiş, kişisel başarı ile psikolojik şiddet algısı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Araştırma bulgularımızdan farklı olarak, Alkan(2011) yaptığı çalışma da beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin, psikolojik şiddet ile kişisel başarı arasındaki ilişkinin orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Literatür incelendiğinde yaptığımız çalışmaya paralel olarak: Bucuklar (2009) yaptığı çalışmada öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik şiddet eylemlerinin tükenmişlikleri ve bazı değişkenler ile ilişkisi incelemiş: genel tükenmişlik arttıkça yaşam kalitesi-mesleki durum, itibara saldırı, sosyal ilişkiler, kendini gösterme-iletişime dayalı yıldırma eylemleri puanları ve toplam yıldırma eylem puanları artış gösterdiği sonucuna ulaşmıştır; Dursun (20012) sağlık sektöründe, işyeri şiddetinin çalışanların tükenmişlik düzeyi üzerindeki etkisini incelemiş: şiddete maruz kalma veya tanık olmanın, çalışanların duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerini arttırdığı sonucuna ulaşmıştır; yine Alkan (2011) yaptığı çalışma da psikolojik şiddet davranışlarının beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin tükenmişliği üzerindeki etkisi incelenmiş: beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin psikolojik şiddet ve tükenmişlik ve alt boyutları arasında anlamlı ve pozitif ilişkinin mevcut olduğu ve bu ilişkisinde oldukça kuvvetli olduğu sonucuna ulaşmıştır. Psikolojik şiddet'in tükenmişlik üzerindeki etkisini araştıran bizim çalışma gibi diğer çalışmalarda da pozitif bir etkinin olduğu yani psikolojik şiddet arttığında tükenmişliğin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

5.4. Öneriler

Bu bölümde araştırmanın bulgularına dayalı olarak karar verici, uygulamacı ve bu konuda yeni araştırmalar yapacak olan araştırmacılara önerilerde bulunulmuştur.

5.4.1. Karar Vericilere ve Uygulayıcılara Öneriler:

- 1) Örgütlerde psikolojik şiddeti oluşturan temel unsur insan ve insanlar arasındaki etkileşim sürecinin sağlıklı olamaması ve psikolojik şiddet olgusunun yeterince anlaşılabilmesinden kaynaklandığından, öncelikle bu alanda adımlar atılmalıdır. Bu noktada;

- a) Okul öncesi eğitim kurumlarındaki yönetici ve öğretmenlere doğrudan eğitimler verilmeli, psikolojik şiddet sayılan davranışlarının neler olduğu noktasında farkındalık sağlanmalıdır.
 - b) Okul öncesi eğitim kurumları içerisinde çalışanların aralarında açık iletişim kanalları kurulabilmesi için gerekli tedbirler alınmalıdır.
- 2) Psikolojik şiddetin çalışanlara ve kuruma maliyetleri anlatılmalıdır. Psikolojik şiddet ile ilgili olan eğitimlerde, bu davranışa sebep olanların hem ahlaki hem de hukuki sorumlulukları üzerinde önemle durulmalıdır.
 - 3) Okul öncesi eğitim kurumlarında (özellikle de anaokullarında) yönetici ve öğretmenlere önemli görevler düşmektedir. Özellikle yöneticiler, psikolojik şiddet kapsamındaki davranışlara karşı engelleyici olmalıdır. Çalışanlar arasında güçlü sosyal bağlar oluşturmak ve kurum kültürü oluşturmak için gerekli çabayı göstermelidir.
 - 4) Bünyesinde okul öncesi kurumu olan okullardaki yönetici ve öğretmenlere yönelik anasınıflarının işleyişi konusunda bilinçlendirme faaliyetleri yapılmalıdır.
 - 5) Okul öncesi eğitim kurumlarında yaşanabilecek psikolojik şiddet davranışlarının bildirilebileceği ve takip edileceği yapılar oluşturulmalıdır.
 - 6) Psikolojik şiddete maruz kalan öğretmenlere örgütsel ve sosyal destek sağlanmalıdır. Bu sayede hem psikolojik şiddet olaylarının ortaya çıkma olasılığı azalacak hem de şiddete maruz kalan bireylerde tükenmişlik düzeyi üzerinde daha az etki yaratacaktır.
 - 7) Okul öncesi öğretmen ve yöneticilerine rotasyon sistemi uygulanmalıdır. Böylece bir okul öncesi öğretmenin değişik kurum türlerinde görev yapması sağlanacak ve psikolojik şiddet ve tükenmişliğin olumsuz etkisinden kurtulma imkânı verilecektir.
 - 8) Okul öncesi eğitim kurumların da psikolojik şiddet algısı ve tükenmişlik düzeyi diğer eğitim kurumlarından daha düşük düzeyde bulunmuştur. Okul öncesi eğitim kurumlarının ve okul öncesi eğitim programının farklı yönleri diğer eğitim kurumlarına örnek teşkil edebilir.

9) Okul öncesi öğretmenlerinin tükenmişlik yaşama düzeylerini azaltma yolları aranmalıdır. Bu bağlamda;

a) Okul öncesi öğretmenlerinin en fazla duyarsızlaşma boyutunu yaşadıklarından öğretmenlerin yöneticilerle ve diğer çalışanlarla aralarındaki iletişim kanallarının açık olması sağlanmalıdır.

b) Okul ortamında güvene dayalı bir ortam oluşturulması için gerekli tedbirler alınmalıdır.

c) Yeni atanan okul öncesi öğretmenlerinin, öğrendiklerini uygulamaya koyabilecekleri fırsatlar ve imkânlar sağlanmalıdır.

5.4.2. Araştırmacılara Öneriler

1. Okul öncesi eğitim kurumların da psikolojik şiddet ve tükenmişlik ile ilgili çalışmalar oldukça sınırlı sayıdadır. Araştırmacılar bu konularda çalışmalar yapabilir.

2. Araştırma bulgularına göre; kadrolu okul öncesi öğretmenlerinin usta öğreticilere göre daha fazla psikolojik şiddete maruz kaldıkları ve tükenmişlik yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Bunun nedeninin anlaşılması için nitel araştırmalar yapılabilir.

3. Psikolojik şiddet ve tükenmişlik konusunda öğretmenlerle ilgili yurtiçi ve yurtdışında pek çok araştırma yapılmış olsa da okul öncesi öğretmenleriyle yapılan araştırmaya rastlanmamıştır. Bu konuda, farklı değişkenlerle (coğrafi şartları, okulun fiziki koşulları, özel okullar gibi) yapılacak araştırmaların yararlı olacağı düşünülmektedir.

4. Aynı tür araştırma, sosyal ve kültürel yapısı farklı illerdeki okul öncesi öğretmenlerin karşılaştırılması şeklinde yapılabilir.

5. Diğer eğitim kademelerinde hizmet veren kurumlara örnek teşkil etmesi bakımından, okul öncesi eğitim kurumlarında psikolojik şiddetin neden daha düşük düzeyde olduğunu belirlemeye yönelik olarak nitel araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKLAR

- Akkurt. Z. (2008), *Okul öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi* (İstanbul-Pendik örneği), Selçuk üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İlköğretim Anabilim Dalı Konya.
- Aktop. N. (2006) *Anadolu üniversitesi öğretim elemanlarının duygusal tacize ilişkin görüşleri ve deneyimleri*, Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Akşit. G. Ve Diğerleri (Nisan 2011) *İşyerinde Psikolojik Taciz Ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu* Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları No: (<http://www.tbmm.gov.tr/index.htm>). 05.01.2013 tarihinde erişilmiştir.
- Aydın, O. ve Öcel, H. (2009). *İşyeri Zorbalığı Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması*. Türk Psikoloji Yazıları, 12(24), 94-103.
- Baltaş, A. ve Baltas, Z. (1998). *Stres ve Başa Çıkma Yolları*.(21.Baskı), İstanbul: Remzi Kitabevi A.Ş.
- BİLKA, (2009) (Bilge Kadın Araştırma Merkezi), *İşyerinde Psikolojik Taciz Raporu*, proje koordinatörü: Dilşat Özer.
- Bucuklar, N. M. (2009). *Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Tükenmişlikleri ve Bazı Değişkenler İle İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü.
- Cordes, C.L, Dougherty, T.W. and Blum, M.(1997). *Pattern of Burnout Among Managers and Professionals. A Comparasion of Models*, Journal of Organizational Behavior, 18(6), 685-701.
- Cossito, M. G.(2003) *Raising awareness of psychological harassment at work*. Albany, NY,USA:World Health Organization. Web:<http://site.ebrary.com/lib>. Gazi Retrieved September 8,20013
- Çam, O. (1991), *Hemşirelerde Tükenmişlik ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ege Üniversitesi, İzmir

- Çam, Z. (2010) *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldıрма Eylemleri İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Van
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing, İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*, İstanbul: Timaş Yayınevi,
- Çokluk, Ö. (1999). Zihinsel ve işitme engelliler okulunda görev yapan yönetici ve Öğretmenlerde tükenmişliğin kestirilmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çokluk, Ö. (2000). “Örgütlerde Tükenmişlik: Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar”. Cevat Elma ve Kamile Demir(Editör). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çukur, C.(2012) *İşyerinde psikolojik taciz (mobbing)* www.ceis.org.tr(05.01.2012 tarihinde erişilmiştir).
- Davenport, N. Schwartz, R. ve Elliot, G., (2003). *Mobbing İş Yerinde Duygusal Taciz*, Çev.:O.C. ÖnerToy, Sistem yayıncılık, İstanbul, s.96-182.
- Deliorman, R. Yıldız, S. Ve Diğerleri (2008) *Akademik Personelin Tükenmişlik Düzeyi, Marmara Üniversitesi Örneği*, İ.İ.B.F. Dergisi. Yıl 2008 Cilt XXV, Sayı 2.
- Dick, M. & Anderson, S. (1995) *JobBurnout in RN ta BSN Students: Relationship to Life Stress, Time Commitments and Support of Returningto School*. Thejournal of Continuing Education in Nursing 24 (3), 105-109, May/June.
- Dikmetaş E, Top M. ve Ergin G. (2011)*Asistan Hekimlerin Tükenmişlik Ve Psikolojik Şiddet Düzeylerinin İncelenmesi*. Türk Psikiyatri Dergisi 2011;22(3):137-49
- Dündar G. Ve Acar B. (2008)İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi İstanbul University Journal of the School of Business Administration Cilt/Vol:37, Sayı/No:2, 2008, 111-120 ISSN: 1303-1732-www.ifdergisi.org © 2008
- Erdoğan. Ö.(2012) *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmen Algılarına Göre Psikolojik Şiddet (Mobbing)*, Yüksek Lisans Tezi. Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Kastamonu.
- Eren, E. (1984), *Yönetim Psikolojisi*, İstanbul Üniversitesi Yayınları, No: 3182,İstanbul.

- Fong, M.C. (1993). *Alongitudinal study of Relationships Between Overload, Social Supportand Burnout Among Nursing Educators*. Of Nursing Education. 32.2429, January.
- Freudenberger, Herbert, J. (1974) “*Staff Burnout*”, Journal of SocialIssues, 30, 159-168
- Freudenberger, Herbert, J. (1994) “*Tükenmeye Rağmen Nasıl Yaşanabilir?*”N.Hisli Şahin (Editör), *Stresle Başa Çıkma*, Türk Psikologlar Derneği Yayınları:2 s.64-67
- Garden, Anna - Marina (1987), *Depersonalizasyon: Availd Dimension of Burnout Social Relations*. 60, 9 s.545-560
- Girgin, G.(1995). *İlkokul Öğretmenlerinde Meslekten Tükenmişliğin Gelişimini Etkileyen Değişkenlerin Analizi ve Bir Model Önerisi* (İzmir İli Kırsal ve Kentsel Yöre Karşılaştırması), Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gökçe T. A. (2006) *İş yerinde yıldırma: özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma*, doktora tezi. Ankara üniversitesi Eğitim bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Groeblinhoff, D. Ve Becker, M.(1996) *Acasestudy of mobbing end theclineca ltreatment of mobbing victims*. Euroupen journal of Workand Organizasyonel Psychology 5 (2),277 294. Retrived December 21,2013, Web:http. www. ebscohost. Com
- Grunau G (2007) *Mobbing and burnout: Aretheylinked* (Ph.D. Thesis). Walden University.
- Gürbüz. Z. (2008) *Kars İlinde Görevli Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeyleri Ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi* Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Okul Öncesi Öğretmenliği Bilim Dalı, İstanbul
- Hamann. D. L. ve Gordon, D. G. (2000). *Burnout: An Occupational Hazard*. Music Educators Journal, 87(3), 34-39.
- Harmanda-Demirhan. E. (2011) *Ankara İl Merkezinde Görev Yapan Okul Öncesi Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri İle Çocuklarda Görülen İstenmeyen Davranışları Değerlendirmeleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*.

Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Çocuk Gelişimi Ve Eğitimi Anabilim Dalı, Ankara.

- Hırıgoyen, M. F. (1998). *Manevi Taciz Günümüzde Sapkın şiddet*, Çev.:Heval Bucak, Güncel Yayınları, Araştırma Kitaplığı Dizisi, İstanbul, s. 223.
- Hoel, H. Faragher,B. Cooper, C.(2004). *Bullying is detrimental tohealth, butallbullying behaviours are not necessarilye qually damaging*. Abaritish journal of Guidance& coucelling, Vol.32,no.3.367-387, Retrieved October 28,2013, Web:http.www.sciencedirect.com
- Iwanickı, E.F.(1983) “*Toward Understanding and Alleviating Teacher Burnout*” Theoryinto Praticce, 22(1),27-32
- Izgar, H. (2000): *Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri (Bornout) Nedenleri ve Bazı Etken Faktörlere Göre İncelenmesi* , (Yayınlanmış Doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya
- Jackson, S. E. Schwab R. L. ve Schuler R. S. (1986), “*Toward an understanding of theburnout phenomenon*” Journal of Applied Psychology, Nov 71, s: 630-640
- Kaçmaz, N. (2005): *Tükenmişlik (Burnout) Sendromu* , İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi, cilt :68, sayı:1.
- Karakale, B. S. (2011) *Mobbing ve Mobbinge Başa Çıkma Yöntemleri: Mobbing Mağdurlarına Yönelik Bir Araştırma*, yüksek lisans tezi. Yalova üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü, Yalova.
- Karakuş, M. Ve Çankaya, H. İ. (2012) Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Bir Modelin Sınanması, *Hacetepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 42, 225-237.
- Karlıdağ, R., Ünal, S., Yoloğlu, S. (2000). *Hekimlerde İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeyi*, *Türk Psikiyatri Dergisi*, 11(1), 49-57.
- Korkmaz. H.(2012) *Kamu Kurumlarında Yıldırma (Mobbing) Etkisi: Kahramanmaraş İl Merkezinde Bir İnceleme*, Yüksek Lisans Tezi. Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı, Kahramanmaraş
- Kocaoğlu, M.(2007) *Mobbing (işyerinde psikolojik taciz, yıldırma) uygulamaları ve motivasyon arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma*, yüksek

lisans programı yüksek lisans tezi Yıldız teknik üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü işletme anabilim dalı işletme yönetimi, İstanbul.

- Lee, R. T. ve B. E. Ashford (1993). “*A Further Examination of Managerial Burnout: Toward an Integrated Model*”. Journal of Organizational Behavior, 14: 3-20.
- Leymann, H. “*Personality as a Diagnostic Feature*”, *The Mobbing Encyclopedia*, <http://www.leymann.se/English/32170E.HTM>; (21.12.2012 tarihinde erişilmiştir).
- Leymann, H, “*The Relationship of Mobbingto Conflict*”, *The Mobbing Encyclopedia*, <http://www.leymann.se/English/11320E.HTM>;19.12.2012 tarihinde erişilmiştir).
- Leymann, H, “*Psychological Terrorization The Problem of Terminology*”, *The Mobbing Encyclopedia*, <http://www.leymann.se/English/11130E.HTM>; 28.12.2012 tarihinde erişilmiştir).
- Leymann, H. And Gustafsson, (1996). *Mobbing at workand the development of post-traumatics tressdisorders*. European Journal of Workand Organizational Psychology, 5 (2), 251-275. <http://www.ebscho.com>
- Maslach, C. Jackson, S.E. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual*, Consulting Psychologists Press (2.baskı), Palo Alto, CA: Consulting Psychology
- Maslach, C. Schaufeli, W.B.; Leiter, M.P. (2001). *Job Burnout, Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Mercanlıoğlu. Ç. (2010) *Çalışma Hayatında Psikolojik Tacizin (Mobbing) Nedenleri, Sonuçları Ve Türkiye’deki Hukuksal Gelişimi*. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi Cilt 2, Sayı 2, 2010 ISSN: 1309 -8039 (Online)
- Meirer, Scott, T. (1983) “*Toward a Theory of Burnout*” Human Relations, 36, 10: 889-910
- Örmen, Uğur (1993) “*Tükenmişlik Duygusu ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama (Yayınlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi)* Marmara Üniversitesi, İstanbul
- ÖZER, Recep. (1998) “*Rehber Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyi, Nedenleri ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi*” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon

- Özipek, A. (2006) *Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik Düzeyi ve Nedenleri*, Yüksek Lisans Tezi, Edirne Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayını: Edirne.
- Özler, E. Ve Mercan, N. (2009) *Yöneltil ve örgütsel açıdan psikolojik terör*, 1. Baskı, Ankara: detay yayıncılık,
- Öztürk, A. (2006) *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Duygusal Zekâ Yetenekleri İş Doyumları Ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çocuk Gelişimi Ve Ev Yönetimi Anabilim Dalı Okul Öncesi Eğitim Bilim Dalı, Konya.
- Pedrabissi.L, J.P. Rollan ve M. Santinello. (1993) *Steresand Burnout Among Teacher's in Italyand France TheJournal of Psychology*.127. 529-535.
- Pehlivan, İ. 1993. "Eğitim Yönetiminde Stres Kaynakları", Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Perlman, Baron & A. E. HARTMAN, (1982) *Burnout: Summary and Future Research Human Relations*, 35, s. 285-305
- Pines, A. M.Aranson, E. (1988) *Career Burnout. Causesand Cures*, New York, The Free Press,
- Polatçı, S.(2007). *Tükenmişlik Sendromu Ve Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörler*(Gaziosmanpaşa Üniversitesi Akademik Personeli üzerinde bir analiz) Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,
- Randall, P. (2001). *Bullying in adult hood: Assessing the Bullies and Their Victims*. USA: Brunner Routledge, Web: <http://site.ebrary.com.lib.gazi>. Retrieved. September, 8, 2013
- Rayner, C,Sheehan, M. Ve Barker, M. (1999) *The oreticalapproac hesto the study of bullying at work*. International journal of manpower ,20. No:1/2, 11-15. Retrieved web: <http://www.ebscho.com>. 18 Mayıs 2013 Tarihinde Erişilmiştir.
- Schaufeli, W. B. ve D. Enzmann (1998), *The Burnout Companion to Study and Practice: A Critical Analysis*, Taylor ve Francis, London.


- SCHWAB, R. L & IWANICHI, E. F. (1982), “*Who Are Our Burnedout Teacher*”
Educational Research Quarterly, 77: 2, 5-17
- SEĞMENLİ, Sibel. (2001) “*Rehber Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara,
- Sever, A. (1997). *Hemşirelerin İş Stresi ile Başa Çıkma Yolları ve Bunun Sonuçlarının Araştırılması*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Ana Bilim Dalı (Yayınlanmamış Doktora Tezi).
- Shrom, A. (1989) *Burnout in Work Organizations*. In C.L. Cooper and I. T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, New York
- Sılığ, A. (2003) “*Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*”, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Eskişehir
- Silah, M.(2001). *Çalışma Psikolojisi*, Ankara: Selim Kitabevi
- Sparks, D. Hammond J. (1981) “*Managing Teacher Stres and Burnout*” Pub. Eric Clearing house on The acher Education
- Suran, B. G. ve Sheridan E. P. (1985), “*Management of burnout: Training psychologist in Professional life spanper spectives*” *Professional Psychology: Research Practice*, s: 741-752
- Sürgevil, O.(2006).*Tükenmişlik Sendromu, Çalışma Hayatında Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Şanlı, S. (2006). *Adana ilinde çalışan polislerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Tanoğlu, Ç. Ş.(2006) *İşletmelerde Yıldırmanın (Mobbing) Değerlendirilmesi Ve Bir Yüksek Öğrenim Kurumunda Uygulama* Yüksek Lisans Tezi. Selçuk üniversitesi fen bilimleri enstitüsü, Konya

- Taşgın, Ö. (2004): *Gençlik ve Spor genel Müdürlüğü Merkez ve Taşra Örgütü Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İş doyumu Düzeylerine Etkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Konya
- Tınaz, P.(2006) “*Çalışma Yaşamında Psikolojik Bir Dram: Mobbing*”, Toprak İşveren Sendikası Dergisi, Sayı:71, 2006, <http://www.toprakisveren.org.tr/2006-71-pinartinaz>. 10.01.2013 tarihinde erişilmiştir).
- Tınaz, P.(2008) *İşyerinde psikolojik taciz (mobbing)* (2. Baskı). İstanbul: beta yayınları.
- Tınaz, P, “*İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı:11, 2006, <http://www.calismatoplum.org/sayi11/tinaz.pdf>; 06.01.2013 tarihinde erişilmiştir).
- Togia, A. (2005) “*Measurement of Burnoutand the Influence of Background Characteristics in Greek Academic Librarians*”, *Library Management*, Vol: 26, No: 3, 2005.
- Tokat, B. Ve diğerleri, *Değerlerin psikolojik kuşatması mobbing*. 1. Baskı. Kütahya: Ekin yayınları, 2011
- Torun, Alev. (1995), *Tükenmişlik, Aile Yapısı ve Sosyal Destek İlişkileri Üzerinde Bir İnceleme*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi
- Tümkaya, Songül. (1996), *Öğretmenlerdeki Tükenmişlik Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başa Çıkma Davranışları*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- TPD.(2012).(<http://www.psikiyatri.org.tr/pagepublic.aspx?menu=51>);04.01.2013tarihinde erişilmiştir).
- Vızlı. C. (2005) *Görme Engelliler İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerle Normal İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması Üsküdar İlçesi Örneği*, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Halk Eğitim Bilim Dalı, İstanbul.
- Yamada, D.C. (2004).*Crafting a Legislative Responseto Workplace Bullying*. Employee Rightsand Employment Policy Journal. 8, 481.
- Yaman, E. *Yönetim psikolojisi açısından işyerinde psikolojik mobbing*. 1. Baskı. Ankara: Nobel yayınları, 2009

- Yavuz. H. (2007) *Çalışanlarda Mobbing Algısını Etkileyen Faktörler: S.D.Ü. Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Isparta
- Yıldırım, F. (1996) *Banka Çalışanlarında İş Doyumu ve Algılanan Rol Çatışması İle Tükenmişlik Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara.
- Yıldırım. S.(2007) *Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik Düzeyi Ve Umutsuzluk Düzeyleri Arasındaki İlişki*, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

EKLER

Ek. 1. Araştırma İzni



T.C.
MARDİN VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 41533392/101/1057250
Konu: Araştırma İzni

22/05/2013

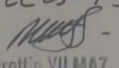
.....KAYMAKAMLIĞINA
(İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü)
.....MÜDÜRLÜĞÜNE

Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Abdulkaki ERGEL; "Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında "Psikolojik Şiddetin Öğretmenlerin Tükenmişliği Üzerindeki Etkisi" başlıklı tezine veri oluşturmak amacıyla anket formunu uygulaması konusunda gerekli kolaylığın sağlanması hususunda;

Gereğini rica ederim.

Ali COŞKUNER
Vali a.
Milli Eğitim Müdür Yrd.

DAĞITIM:
9 İlçe Kaymakamlığına
(İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü)
Tüm Anaokulları, Bağımsız Anaokulları,
Kız Meslek Liseleri ve
İlk ve Ortaokul Müd.

Güvenli Elektronik İmza
Asli ile Aynıdır
22.05.2013

Bedrettin YILMAZ
Şef

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. Evrak teyidi <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 5e4e-0353-3a75-bebb-3042 kodu ile yapılabilir.

Vali Ozan cd.Hükümet konağı II MEM. 7100 /MARDİN
www.mardin.meb.gov.tr
e-posta: adsoyad@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: M.KIZILKAYA
Tel: (0 482) 2121258
Faks: (0 482) 2121236

Ek 2 : Olumsuz Davranışlar Negative Acts Questionnaire (NAQ) Ölçeği:

Değerli Meslektaşım;

Bu araştırmanın amacı, Psikolojik şiddetin Öğretmenlerin tükenmişliği üzerindeki etkisini incelemektir. Araştırmada elde edilecek veriler, Okulöncesi eğitim kurumlarında psikolojik şiddetin Öğretmenlerin tükenmişliği üzerindeki etkisi adlı Yüksek Lisans tezinde kullanılacaktır. Veriler başka hiçbir amaçla kullanılmayacak, Okul veya kişi isimleri kesinlikle kaydedilmeyecektir. Bulguların sağlıklı olması vereceğiniz cevapların titizliğine bağlıdır. Aşağıda Sorulara katılma derecenizi belirleyen beş seçenek yer almaktadır. Lütfen maddelerin karşısında yer alan her seçenektan size göre en uygun olanını, altındaki kutucuğa (X) işareti koyarak belirtiniz. Yardımlarınız için teşekkür eder, meslek yaşamınızda başarılar dilerim.

Yrd. Doç. Dr. Muhammed TURHAN
Fırat Üniversitesi.MardinArtuklu Üniversitesi

Öğrt. Gör. Abdulkaki ERGEL

Cinsiyetiniz: ()Erkek ()Bayan		Okulunuzun Bulunduğu Yer: ()Köy ()İlçe ()İl		HER GÜN	HER HAFTA	HER AY	NADİREN	HİÇBİR ZAMAN
Medeni Haliniz: ()Evli ()Bekar		Görev Türünüz: ()Usta Öğretici ()Kadrolu Öğretmen						
Yaşınız: (Yıl).....		Okul Türünüz: ()Uygulama Anasınıfı () Anasınıfı ()Anaokulu						
Öğretmenlik Mesleğindeki Kıdeminiz: (Yıl).....								
1	Performansınızı arttıracak bir bilginin sizden saklanması							
2	Üstesinden gelebileceğinizden fazla iş yüklenmesi							
3	Yeteneğinizin çok altında kalan işler verilmesi							
4	Mantıksız, anlamsız, imkansız işlerin imkansız bitirme tarihleriyle sizden istenmesi							
5	Fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması							
6	Yaptığımız işin gereğinden fazla kontrol edilmesi							
7	Yaptığımız hataların tekrar tekrar hatırlatılması							
8	İşinizle ilgili olarak aşağılanmanız ya da sizinle alay edilmesi							
9	Hakkınızda dedikodu yapılması							
10	Hakkınızda aşağılayıcı ve çirkin sözler söylenmesi							
11	Diğer insanların sizi yok saymaları veya dışlamaları							
12	Diğer insanların işinizi bırakmanız (istifa etmeniz) gerektiğine dair imalarda bulunmaları							
13	Tehdit edici davranışlar yoluyla korkutulmanız							
14	Yaptığımız işlerin ve çabanızın ısrarla eleştirilmesi							
15	Yakınlaşmaya çalıştığımızda görmezden gelinmeniz ya da düşmanca tavırlarla karşılaşmanız							
16	Yaptığımız önemli işlerin elinizden alınarak size önemsiz sıkıcı işlerin verilmesi							
17	Hakkınızda doğru olmayan iddiaların ortaya atılması							
18	Aşırı düzeyde alaya maruz kalmanız							
19	Bağırılma ya da sizin kabahatiniz olmayan konularda öfkenin hedefi olmanız							
20	Hakettiğiniz bir şeyi istememeniz veya talep etmemeniz için size baskı yapılması							
21	Eşek şakalarına maruz kalmanız							
22	Saldırıya uğrama ya da şiddete maruz kalma endişesi yaşama							

Ek 3 : Tükenmişlik Ölçeği:

		HIÇBİR ZAMAN	ÇOK NADİR	BAZEN	ÇOĞU ZAMAN	HER ZAMAN
1	İşimden soğuduğumu hissediyorum.					
2	İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.					
3	Sabah kalktığımda bu işi bir gün daha kaldıramayacağımı hissediyorum.					
4	İşim gereği karşılaştığım insanların neler hissettiğimi hemen anlarım.					
5	İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değilmiş gibi davrandığımı hissediyorum.					
6	Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.					
7	İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.					
8	Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.					
9	Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.					
10	Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.					
11	Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.					
12	Çok şeyler yapabilecek güçteyim.					
13	İşimin beni kısıtladığımı hissediyorum.					
14	İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.					
15	İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.					
16	Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.					
17	İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.					
18	İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissederim.					
19	Bu işte kayda değer bir çok başarı elde ettim.					
20	Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.					
21	İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım.					
22	İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.					

ÖZ GEÇMİŞ

05.09.1981 tarihinde Mardin’de doğdum. İlkokul ve ortaokulu Dargeçit’te, liseyi Midyat’ta tamamladıktan sonra, 2000 yılında Yüzüncü Yıl Üniversitesi Okul Öncesi Öğretmenliği Bölümüne girdim. lisans eğitimimi Yüzüncü Yıl Üniversitesi’nde 2004 yılında tamamladım ve aynı yıl Mardin’in Nusaybin ilçesinde Okul Öncesi öğretmeni olarak 4.5 ay görev yaptım, 28.02.2005 tarihin de Şırnak Nazmiye Demirel Kız Meslek Lisesi Pratik Kız Sanat okuluna, Çocuk Gelişimi Öğretmeni olarak atandım, 6 ay boyunca öğretmen, 2.5 yıl Müdür yardımcısı olarak görev yaptım, Dicle Üniversitesi Şırnak Meslek Yüksek Okulu Çocuk Gelişimi Bölümün de Öğretim Görevlisi olarak 1 yıl çalıştım, 2007 yılında Nusaybin Kemal Gözü Kız Meslek lisesinde Çocuk Gelişimi öğretmeni olarak 1 yıl görev yaptım, 2008 yılın da Mardin Sabiha Gökçen Anaokulun da Müdür yardımcısı ve müdür olarak, Mardin kız meslek lisesinde çocuk gelişimi öğretmeni olarak 3 yıl görev yaptım, 04,08,2011 tarihinde Mardin Artuklu Üniversitesi Sağlık Hizmetleri M.Y.O. Çocuk Gelişimi bölümünde Öğretim Görevlisi olarak işe başladım, 2 yıl aynı okulda müdür yardımcısı olarak çalıştım 14.04.2014 tarihinde Nusaybin M.Y.O. da okul müdürü olarak göreve başladım ve halen aynı göreve devam etmekteyim.