

T.C.
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

**REHBER ÖĞRETMENLERİN ALGILADIĞI YILDIRMA
DAVRANIŞLARININ İNCELENMESİ
(Gaziantep İli Örneği)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MÜRŞİDE EMİROĞLU

**GAZİANTEP
EYLÜL 2011**

T.C.
GAZIANTEP ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

**REHBER ÖĞRETMENLERİN ALGILADIĞI YILDIRMA
DAVRANIŞLARININ İNCELENMESİ
(Gaziantep İli Örneği)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MÜRŞİDE EMİROĞLU

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Mehmet MURAT

GAZIANTEP
EYLÜL 2011

T.C.
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

Rehber Öğretmenlerin Algıladığı Yıldırma Davranışlarının İncelenmesi
(Gaziantep İli Örneği)

MÜRŞİDE EMİROĞLU

Tez Savunma Tarihi: 17.09.2011

Sosyal Bilimler Enstitüsü Onayı

Yrd. Doç. Dr. Ahmet AĞIR

SBE Müdürü

Bu tezin Yüksek Lisans olarak gerekli şartları sağladığını onaylarım.

Doç. Dr. Bayram ÇETİN
Enstitü ABD Başkanı

Bu tez tarafımızca okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından bir Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Yrd. Doç. Dr. Mehmet MURAT
Tez Danışmanı

Bu tez tarafımızca okunmuş, kapsam ve niteliği açısından bir Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri:

İmzası

Yrd. Doç. Dr. Mehmet MURAT (Jüri Başkanı) _____

Yrd. Doç. Dr. Habib ÖZGAN _____

Yrd. Doç. Dr. Servet DEMİR _____

ÖNSÖZ

Yıldırma, tutum ve davranışların yanı sıra örgüt içi iletişim biçimlerini de kapsayan bir ya da daha fazla kişinin veya grubun genellikle herhangi bireye veya gruba karşı bilinçli, amaçlı ve sistematik olarak yaptığı psikolojik baskı olarak tanımlanmaktadır. Yıldırma davranışlarının her türlü kurum ve kuruluşta farklı boyutlarda ve farklı zamanlarda ortaya çıktığı bilinen bir gerçektir. Okul ortamlarında meydana gelecek yıldırma davranışları, eğitim öğretim faaliyetlerine önemli zararlar verebilir. Bu araştırmada rehber öğretmenlerin algıladıkları yıldırma davranışları incelenmiştir. Araştırmanın gerçekleştirilmesinde yol gösteren ve destekleyen tez danışmanım Sayın Yrd. Doç. Dr. Mehmet MURAT'a teşekkürlerimi sunarım. İstatistiksel analizlerin yapılmasında emeği geçen Sayın Yrd. Doç. Dr. Recep BİNDAK'a teşekkür ederim. Anketlerimi cevaplayan tüm rehber öğretmen meslektaşlarıma ve bana eğitim hayatım boyunca destek veren aileme en içten teşekkürlerimi sunarım.

Eylül, 2011
Mürşide EMİROĞLU

ÖZET

REHBER ÖĞRETMENLERİN ALGILADIĞI YILDIRMA DAVRANIŞLARININ İNCELENMESİ (Gaziantep İli Örneği)

EMİROĞLU, Mürşide

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Mehmet MURAT

Eylül 2011, 80+viii Sayfa

Bu araştırmanın amacı rehber öğretmenlerin algıladıkları yıldırma (mobbing) davranışlarının bazı değişkenler açısından incelenmesidir. Araştırmada betimsel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Bu çalışmanın evrenini Gaziantep ilinde görev yapan rehber öğretmenler oluşturmaktadır. Çalışmada evrenin bütününe ulaşılacak istendiğinden örneklem seçme yoluna gidilmemiştir. Çalışmanın örneklemini 2009- 2010 eğitim- öğretim yılında Gaziantep ilinin 7 farklı ilçesinde görev yapan 219 rehber öğretmen oluşturmuştur. Araştırmaya katılanların kişisel bilgilerinin betimlenmesini sağlamak amacıyla 'Kişisel Bilgi Formu', mesleki doyumlarını ölçmek amacıyla Kuzgun, Sevim ve Hamamcı (1999) tarafından geliştirilen "Mesleki Doyum Ölçeği" ve algılanan yıldırma davranışlarını ölçmek amacıyla Leymann'ın (1984) belirlemiş olduğu mobbing tipoloji envanterinin 35 maddesini içeren, Bulut'un (2007) oluşturduğu "Mobbing Belirleme Ölçeği" kullanılmıştır. Veri toplama araçları bir yönerge ile okullara ulaştırılmış ve kapalı zarflar içinde geri toplanmıştır. Elde edilen veriler SPSS 13.0 programıyla analiz edilmiştir. Analizlerde mesleki doyum ve kişisel değişkenlerin algılanan yıldırma yordayıp yordanmadığını belirlemek amacıyla regresyon analizi kullanılmıştır. Medeni hal, eğitim düzeyi, mesleki kıdem, mesleki doyum, okul türü değişkenleri rehber öğretmenlerin algıladıkları yıldırma davranışlarının anlamlı bir yordayıcısı olarak bulunmuştur. Ayrıca yıldırma davranışlarının alt boyutları anlamlı bir şekilde yordayan değişkenler belirlenmiştir. Elde edilen bulgular doğrultusunda öneriler geliştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Yıldırma, Mobbing, Rehberlik ve Psikolojik Danışma, Rehber Öğretmen, Mesleki doyum.

ABSTRACT**INVESTIGATION OF THE PERCEIVED MOBBING BEHAVIOURS BY
COUNSELOR TEACHERS
(A SAMPLE OF THE GAZİANTEP CITY)**

EMİROĞLU, Mürşide

M. A. Thesis, Department Of Educational Sciences

Supervisor: Assist. Prof. Dr. Mehmet MURAT

September 2011, 80+viii Pages

The aim of this study is to research into the mobbing behaviour perceived by teacher counsellors in terms of variables. Descriptive research method has been used in this study. The universe of this study has included the teacher counsellors working at Gaziantep. As it is desired to be reached the whole of the universe in the study, the way of sampling is not preferred. 219 teachers working on seven different districts of Gaziantep in 2009-2010 school year have comprised the sample group of this study. With the purpose of providing the description of the personal information of the people included in the study, 'occupational satisfaction scale' developed by Kuzgun, Sevim and Hamamcı (1999), has been used, and with the purpose of evaluating the perceived mobbing behaviour 'mobbing detection scale' which includes 35 items of mobbing typology inventory determined by Leymann and formed by Bulut (2007) has been used. Data collection tools were delivered to the schools with a directive and they were retaken in closed envelopes. The obtained data was analyzed with SPSS program. With the aim of determining whether occupational satisfaction and personal variables predicts the perceived mobbing, regression analysis has been used in the study. The variables of marital status, educational level, occupational seniority and school types have been found to be a meaningful predictor of mobbing behaviour perceived by teacher counsellors. Moreover, some variables predicting significantly the lower dimensions of mobbing have been determined. Suggestions have been developed in line with the obtained data.

Key Words: Mobbing, Psychological Counseling and Guidance, Teacher Counsellor, Occupational Satisfaction.

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa No</u>
ÖNSÖZ.....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
TABLolar LİSTESİ.....	vii
KISALTMALAR LİSTESİ	viii
1. GİRİŞ	1
1.1. GİRİŞ	1
1.2. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ	8
1.3. ARAŞTIRMANIN ALT PROBLEMLERİ	8
1.4. ARAŞTIRMANIN AMACI	9
1.5. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	9
1.6. SAYIL TILAR	10
1.7. SINIRLILIKLAR	10
1.8. TANIMLAR	10
2. KAYNAK ÖZETLERİ	12
2.1. YILDIRMANIN (MOBBİNG) KAVRAMSAL GELİŞİMİ VE TANIMI	12
2.2. MOBBİNGİN TARİHSEL GELİŞİMİ.....	13
2.3. MOBBİNG TİPOLOJİSİ	14
2.4. MOBBİNG SÜRECİ	16
2.5. ÇİFT TARAFLI MOBBİNG	17
2.6. SÜREÇDE ROL ALANLAR	18
2.7. MOBBİNG UYGULAYANLAR.....	19
2.8. MAĞDURLARIN ÖZELLİKLERİ	20
2.9. MOBBİNG İZLEYİCİLERİ	22
2.10. MAĞDUR TEPKİLERİ	23
2.11. MOBBİNGDEN KORUNMAK İÇİN NE YAPMALI.....	25
2.12. DÜNYA ve TÜRKİYE HUKUKUNDA MOBBİNG	25
2.13. İLGİLİ YAYIN VE ARAŞTIRMALAR	29

3. MATERYAL VE YÖNTEM	40
3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ	40
3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM	40
3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI	42
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu(KBF)	42
3.3.2. Mobbing Belirleme Ölçeği (MBÖ)	42
3.3.3. Mesleki Doyum Ölçeği (MDÖ)	43
3.3.3.1. Mesleki Doyum Ölçeğinin Yapı Geçerliliği ve Güvenirlik Çalışmaları.....	43
3.4. VERİLERİN TOPLANMASI	44
3.5. VERİLERİN ANALİZİ.....	44
4. BULGULAR VE TARTIŞMA	48
4.1. PROBLEM VE ALT PROBLEMLERE İLİŞKİN BULGULAR	
4.1.1. Rehber öğretmenlerin algıladığı yıldırma davranışları ile kişisel değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?	49
4.1.2. Analizlerde kullanılan bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenlerle korelasyonları.....	50
4.1.3. Araştırmada kullanılan bağımlı değişkenler ve mesleki doyum puanına ilişkin bazı betimsel istatistikler	51
4.1.4. Rehber öğretmenlerin kişisel değişkenleri ve mesleki doyumları algıladıkları yıldırma davranışlarının anlamlı yordayıcıları mıdır?.....	51
4.1.5. Rehber öğretmenlerin kişisel değişkenleri ve mesleki doyumları algıladıkları yıldırma davranışlarının kendini gösterme ve iletişim oluşumunu etkileme alt boyutunun anlamlı yordayıcıları mıdır?.....	52
4.1.6. Rehber öğretmenlerin kişisel değişkenleri ve mesleki doyumları algıladıkları yıldırma davranışlarının sosyal ilişkilere saldırılar alt boyutunun anlamlı yordayıcıları mıdır?.....	54
4.1.7. Rehber öğretmenlerin kişisel değişkenleri ve mesleki doyumları algıladıkları yıldırma davranışlarının itibara saldırılar alt boyutunun anlamlı yordayıcıları mıdır?	55
4.1.8. Rehber öğretmenlerin kişisel değişkenleri ve mesleki doyumları algıladıkları yıldırma davranışlarının kişinin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırılar alt boyutunun anlamlı yordayıcıları mıdır?.....	56

	<u>Sayfa No</u>
4.2. TARTIŞMA	58
4.3. SONUÇLAR VE ÖNERİLER	62
4.3.1. Sonuç	62
4.3.2. Öneriler	64
KAYNAKLAR	66
EKLER	70
EK A. Kişisel Bilgi Formu	71
EK B. Mobbing Belirleme Ölçeği	73
EK C. Mesleki Doyum Ölçeği	75
EK D. Resmi İzin Yazısı	77
EK E. Özgeçmiş/ Vitae	79

TABLOLAR LİSTESİ

	<u>Sayfa No</u>
Tablo 3.1. Araştırmaya katılan kişilere ilişkin bilgiler.....	41
Tablo 4.1. Rehber öğretmenlerin kişisel değişkenlerine göre yıldırma davranışları puan ortalamalarının karşılaştırılması.....	49
Tablo 4.2. Rehber öğretmenlerin kişisel değişkenleri ile MOBB ve alt boyutları arasındaki korelasyonlar.....	50
Tablo 4.3. Rehber öğretmenlerin mesleki doyum puanları (MDOP) ile diğer bağımlı değişkenlere ilişkin betimsel istatistikler	51
Tablo 4.4. Yıldırma davranışlarının yordanmasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları	52
Tablo 4.5. Kendini gösterme ve iletişim oluşumunu etkileme alt boyutunun yordanması ile ilgili regresyon analizi sonuçları	53
Tablo 4.6. Sosyal ilişkilere saldırılar alt boyutunun yordanması ile ilgili regresyon analizi sonuçları	54
Tablo 4.7. İtibara saldırılar alt boyutunun yordanması ile ilgili regresyon analizi sonuçları	55
Tablo 4.8. Kişinin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırılar alt boyutunun yordanması ile ilgili regresyon analizi sonuçları	56

KISALTMALAR LİSTESİ

PDR	Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik
MDOP	Mesleki Doyum Puanı
RAM	Rehberlik ve Araştırma Merkezi
MOBB	Toplam Mobbing Puanı
CINS	Cinsiyet
MHAL	Medeni Hal
OKUT	Okul Türü
EDUZ	Eğitim Düzeyi
MYIL	Meslekteki yıl
YAS	Yaş
MEZB	Mezun Olunan Bölüm
G_ILK	İlköğretimde Görev Yapan
G_AL	Anadolu Lisesinde Görev Yapan
G_MES	Meslek Lisesinde Görev Yapan
G_LIS	Genel Lisede Görev Yapan
KBF	Kişisel Bilgi Formu
MBÖ	Mobbing Belirleme Ölçeği
MDÖ	Mesleki Doyum Ölçeği
TSSB	Travma Sonrası Stres Bozukluğu
ABD	Amerika Birleşik Devletleri

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

1.1. GİRİŞ

İçinde bulunduğumuz üçüncü milenyumun bu ilk çeyreğinde, dünya her zamankinden daha hızlı bir değişim geçirmektedir. Bir yandan teknolojinin hayatımıza getirdiği kolaylıklar ve değişimin olumlu etkileri, diğer yandan toplumun hemen hemen her kesiminin ruhsal durumunu tehdit eden krizler adeta iç içe yaşanmaktadır. Çocuklar, ergenler ve yetişkinler kişisel, aile, eğitim ve sosyal alanda başarılı olmak için bir birbirlerine yarışırken diğer yandan gelişimlerini olumsuz etkileyen durumlarla sürekli olarak karşı karşıya kalmaktadırlar. Küreselleşme, ekonominin yapısal değişimi, , çok kültürlülük, değişen aile yapısı gibi alanlarda meydana gelen çarpıcı değişimler, etkisini birey ve grupların sosyal ve psikolojik yaşamlarında da hissettirecek gibi görünmektedir. Psikolojik danışmanlar bu gibi zorluklarla yüz yüze gelen birey ya da gruplara yardım etmede önemli bir yere sahiptir (Pişkin, 2006). Öyle görülüyor ki psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin önemi, 21. Yüzyılda artarak devam edecektir. Ülkemizde okullarda istihdam edilen psikolojik danışmanlar, kendilerini okul sisteminin önemli bir parçası olarak görmelidirler. Okul psikolojik danışmanları sadece sorunu olan öğrencilerle değil, bütün öğrencilerle ilgilenmek durumundadırlar. Psikolojik danışmanlar, okul sistemi içerisindeki öğrenci- aile- öğretmen- yönetici birimlerinin merkezindeki asli unsur olarak çalışmalar yapmalıdırlar. Böylece hem psikolojik danışmanlık mesleğinin rolleri daha net bir şekilde algılanacak hem de Türk milli eğitiminin öğrencilere kazandırmayı amaçladığı özellikler, onlara daha hızlı ve etkili bir şekilde kazandırılacaktır (Yalçın, 2006). Ülkemizde, ÖSYM kılavuzunda ilk kez 1983

yılında rehberlik ve psikolojik danışma programlarının ismi yer almıştır; ancak bu mesleğin kökenlerinin 1950'li yıllara kadar uzandığı bilinmektedir (Özyürek, 2010).

PDR hizmetlerinin Türk Eğitim Sistemine örgütlü biçimde girmesinden önce de, okul programlarında rehberlik anlayışına uygun bazı ilkeler bulunmasına karşın, çağdaş anlamdaki PDR uygulamalarının 1950'lerden sonra başladığı söylenebilir. Bu hareketin itici gücünün Türk-Amerikan yaklaşması olduğu genelde kabul gören bir görüştür. Bu dönemde Amerikalı uzmanlar ülkemize gelerek eğitim sistemimize ilişkin raporlar yazmış, konferanslar vermiş, Test ve Araştırma Bürosu ile ilk Rehberlik ve Araştırma Merkezinin kurulmasına destek vermiş, ölçme araçlarının çevrilmesine yardımcı olmuşlardır. Ayrıca Türk uzmanların PDR alanında yetişmek üzere bu ülkeye gitmeleri, dönüşlerinde ABD'de öğrendiklerini ülkemizde uygulamaya koymaları da bu dönemin altı çizilecek tarihsel gelişmelerindendir. (Pişkin, 2006)

Sonraki yıllarda gerek Milli Eğitim şuralarında gerekse Beş Yıllık Kalkınma Planlarında rehberlik hizmetlerinin önemi sürekli vurgulanmıştır. Rehberliğe ilişkin ilk ders 1953-1954 öğretim yılında Gazi Eğitim Enstitüsü "pedagoji" ve "özel eğitim" bölümlerinde açılmıştır. PDR alanına ilişkin ilk lisans programı 1965 yılında Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi "Eğitim Psikolojisi ve Rehberlik" bölümü ile, ilk lisansüstü eğitim ise 1966-1967 öğretim yılında Hacettepe Üniversitesi Mezuniyet Sonrası Eğitimi Fakültesi içindeki Eğitim Bölümü ile başlamıştır. Bu dönemlerde üniversitemizde PDR eğitiminin verilmesinde Tan ile Baymur'un öncü çalışmaları alanın gelişimine önemli katkılar sunmuştur (Pişkin, 2006).

Rehberlik konusunda ilk çalışmaları yapan ve öncülük eden Amerika Birleşik Devletleri'dir. Rehberliği ileri düzeyde, kavram ve ilkeleri ile başlatan da bu devlet olmuştur. Daha sonra Avrupa ülkeleri bunu takip etmiştir. Türkiye, İspanya (1918), Norveç ve Belçika (1947)'nin dışında diğer Avrupa ülkelerinden önce bugünkü anlamda rehberlik hizmetlerine el atmıştır. Diğer ülkelerde rehberliğin ele alındığı tarihlere baktığımızda Türkiye (1950); İngiltere, Fransa ve Almanya'dan 9 yıl önce, İsveç ve Lüksemburg'dan 12 yıl önce, Danimarka ve Hollanda'dan 13 yıl önce rehberliğe yönelmiştir (Yılmaz ve Üre 2002: 25).

Türkiye'de psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin okullarda uygulanmasına 1970- 1971 yıllarında başlanmıştır. Ancak, 1986 yılına kadar psikolojik danışma ve rehberlik servislerine pedagoji, özel eğitim, eğitim bilimleri,

felsefe, sosyoloji, sosyal antropoloji gibi bölümlerin mezunları atanmıştır. Psikolojik danışma ve rehberlik bölümlerinin ilk mezunlarını 1986 yılında vermesi ile birlikte 1994 yılına kadar sadece eğitimde psikolojik hizmetler, psikolojik danışma ve rehberlik ve özel eğitim mezunları atanmıştır. 1994 yılında bu bölümlerin yanı sıra eğitim bilimleri bölümlerinin öteki anabilim dalları mezunlarından kredilerinin % 30'unun psikolojik danışma rehberlik bölümü derslerinden aldıklarını belgelendirenler de atanmıştır (Ceyhan, 2002:2). Ülkemizde rehberlik hizmetleri birçok Avrupa ülkesine kıyasla daha erken başlamış fakat istenilen düzeyde gelişim gösterememiş ve toplum tarafından tam olarak kabul görmemiştir (Yeşilyaprak, 2009: 193- 213).

Ülkemizde rehberliğin çok yavaş gelişmesinin nedenleri şöyle sıralanabilir (Yeşilyaprak, 2003: 25):

1.1970'lerde okullarda rehberlik uygulamalarının gerekli ön hazırlık yapılmadan, yönetici ve öğretmenlerin bu konuda eğitilmesinden bu işe "yasal" olarak görevlendirilmişlerdir. Rehberlikle ilgili bilinç ve eğitim eksikliği halen temel nedenlerin başında gelmektedir.

2.Eğitim sistemimizin merkeziyetçi ve otoriter anlayışıyla rehberliğin demokratik ve insancıl anlayışa dayanması ve bunların birbirleriyle bağdaşmayıp, takım çalışmasını engelleyici rol oynaması. (Bunu destekleyen oldukça farklı çalışmalar olup, okullarda görevli elemanların rehberliğe ilişkin ortak bir anlayış olmadığını altı çizilmektedir).

3.Okullarda gerekli fiziksel donanımın ve uzmanın olmayışı. Okullarda yöneticiler rehberliğe gereken ilgiyi göstermemektedirler.

4.Yasal aksaklıklar olarak bakıldığında rehberlik ve özel eğitim hizmetlerinin MEB içinde aynı genel müdürlüğe bağlanması ve rehberliğin yine bu müdürlüğün içinde ikinci sınıf muamelesi görmesi.

5.Alana personel yetiştirme ile ilgili niteliksel ve niceliksel sorunlar da mevcuttur (yetersiz sayıda eleman ve üniversitelerin PDR programlarının içeriklerinin yetersizliği ayrıca alana dışarıdan (felsefe, sosyoloji ...) atamaların yapılması da en büyük sorunların başında gelmektedir.

Türkiye'de; rehber öğretmeni olması gereken (normu bulunan) okul sayısı 21.926 ve rehber öğretmeni bulunmayan (norm olduğu halde) okul sayısı ise 10.053'dür. Ülkemizde rehber öğretmeni; 1 olan okul sayısı 8.998, 2 olan okul sayısı 1.963, 3 olan okul sayısı 538 ve 4 olan okul sayısı da 236'dır. Ülkemizde 2011

verilerine göre okullarda toplam 16.426 rehber öğretmen görev yapmaktadır. Bu durum bir rehber öğretmene 923 öğrenci düştüğünü göstermektedir(<http://www.memurlar.net/haber/182835/>).

Ülkemizdeki PDR programları, ABD ve Avrupa'daki danışma psikolojisi programlarına benzer eğitim vermektedirler. Ayrıca psikolojik danışmanlar ülkemizde eğitim alanında PDR hizmetlerine çok fazla ihtiyaç bulunduğundan çoğunlukla okullara atandıklarından, unvan olarak Rehber Öğretmen unvanını benimsemek zorunda kalmışlardır. Oysa Rehber Öğretmen unvanı PDR mesleğini tanımlamamaktadır. Rehber öğretmenlik statüsü ile psikolojik danışmanlık ve rehberlik statüsü birbirine karışmış ve PDR mesleği öğretmenlik mesleğiyle karıştırılır duruma gelmiştir (Külahoğlu, 2004: 29- 30).

PDR alanında çalışanların mesleki kimliğinin belirsizliği, Türkiye'de PDR'nin eğitimde istenilen düzeyde gelişmemesinin sebeplerinden biridir. Schmidt, eğitimde PDR'nin profesyonel anlamda mesleki kimliğini oturtamadığını belirtmektedir. Literatürde PDR mesleki kimliğinin hala oturmamış olmasının farklı nedenlerine ilişkin görüşlerden bazılarına değinilecek olursa; Gale ve Austin, farklı kurumlar tarafından akredite edilmiş, farklı lisans mezunlarının alanda çalışmasını, değişik kurumlarda değişik unvanların kullanılmasını söz konusu nedenler arasında saymaktadır. Brott ve Myers bir başka farklı neden olarak okullarda PDR personelinin yerine getirmesi gereken rol ve görevler dışında da işler yaptığını göstermektedir (Akt. Özyürek, Korkut Owen ve Owen, 2007: 140).

Eğitim sürecinin bir bütün olma özelliğinden dolayı okuldaki hizmetlerde müdür, öğretmen ve rehberlik uzmanı arasında görevler açısından kesin sınırlar konulamamaktadır. Ancak sorumluluklar ve işbirliği ilkeleri zedelenerek rehberlik uzmanlarının esas görevlerinden oldukça farklı görevleri yerine getirmeleri beklenmektedir. Hatta bunlar zorunluluk olarak rehberlik uzmanlarına dayatılırken onların asıl görevlerini ihmal etmelerine de neden olmaktadır.

PDR uzmanlarının işi sayılmadığı halde okullarda kendisine verilen işler:

- Kayıt yapma
- Derslerle ilgili çevre gezileri planlama
- Öğrenciler hakkında özel ve kişisel bilgileri okul müdürüne açıklamanın beklenmesi
- Öğrenciler hakkında özel ve kişisel bilgileri okul disiplin kuruluna açıklamanın beklenmesi

- Gönüllülük esasına bakılmadan öğrencileri psikolojik danışmaya zorlama
- Öğrenci başarı notlarını kayıtlara işleme
- Devam durumlarını kaydetme
- Görme, işitme engelli olanları tarama
- Ders dağılım çizelgeleri hazırlama
- Nöbet çizelgeleri hazırlama
- Okula gelen ziyaretçilere yardım ve rehberlik
- Nöbet tutma
- Gözcülük yapma
- İdari işlere yardım (Kepçeoğlu: 1994, 252).

Özyürek ve arkadaşları (2007: 176), 15 psikolojik danışmanın katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmalarında, psikolojik danışmanların çoğunun(10/15) meslek hayatı boyunca çalıştığı okullarda oda sıkıntısı yaşadıklarını ve bu konuda okul idaresiyle tartışmalar yaşanabildiğinden bahsetmektedirler. Kepçeoğlu (1974) tarafından yapılan bir araştırmada, orta dereceli okullarda görevli müdür, öğretmen ve uzmanların rehberlik anlayışları arasında farklılıklar olduğu ve rehberlik anlayışlarının uygulamalarda başarı sağlamak için yeterli olmadığı görülmüştür. Gültekin (1984) tarafından yapılan bir diğer araştırmada, orta dereceli okullarda “sınıf öğretmenliği” görevini yürüten öğretmenlerin bu hizmetleri yürütebilmek için rehberlik göre algılarının yetersiz olduğu ortaya konulmuştur. Yine Pişkin (1989) ve Özdemir (1991) tarafından yapılan araştırmalarda öğretmenlerin ve rehberlikle ilgili personelin rehberlik anlayışlarında önemli farklılıklar bulunduğu, birçoğunun rehberliğe uygun olmayan bir anlayışa sahip olduğu anlaşılmaktadır. Kuşkusuz aynı durum okul yöneticileri açısından da halen devam eden bir sorundur (Nazlı, 2007). Özet olarak, ülkemizde yapılan çeşitli araştırmalar, okullarda görevli elemanların ortak bir rehberlik anlayışına sahip olmamasının, yapılan rehberlik çalışmalarının başarısını büyük ölçüde engelleyen bir sorun olduğunu ortaya koymaktadır (Akt. Yeşilyaprak, 2009: 199).

PDR hizmetlerinin başarıya ulaşabilmesi için öğretmenlerin üzerine düşen görevleri yerine getirmesi, öğrenciyi iyi tanımaya çalışması ve rehber öğretmenle işbirliği yapması gerektiği söylenebilir. Bir eğitim kurumunda rehberlik servisinin olması okuldaki öğretmenlerin rehberlik hizmetleriyle ilgili çalışmalar yapmayacağı anlamına gelmemektedir. Öğretmenlerin içinde yer almadığı bir PDR hizmeti,

psikolojik danışman okulda ne kadar başarılı olursa olsun, etkili olamaz (Kuzgun 1997: 20).

Rehber öğretmenlerin işlerini verimli ve işbirliği içinde yapmaları için okulun fiziksel (oda, araç- gereç, bilgisayar v.b) şartlarının yeterli, okuldaki öğretmen- yönetici- psikolojik danışman ilişkilerinin sağlıklı ve sınıf rehber öğretmenlerinin üzerlerine düşen görevlerin gerekli olduğu inancına kendilerinin sahip olması gerekir.

Günlerinin büyük kısmını iş yerinde çalışarak geçiren insanlar birçok problemle karşılaşmaktadır. Aslında birden çok kişinin çalıştığı ortamlarda belirli çatışmaların olması kaçınılmazdır. Ancak bu çatışmalar probleme dönüştüğü an çalışanların iş verimini ve motivasyonunu olumsuz yönde etkilemektedir. Birden çok kişinin çalıştığı iş yerlerinde sıkça karşılaşılan problemlerden birisi de mobbingdir.

Mobbing, (psikolojik taciz) bir işyerinde bir kişi veya bir grup tarafından, muhtelif nedenlerle, doğrudan ya da dolaylı olarak, aynı işyerinde çalışan bir başka kişiye yönelik süreklilik gösteren ve mağdurun psikolojik ve bedensel sağlığını olumsuz etkileyen sözlü ya da sözsüz rahatsızlık verici saldırgan davranışlardır (Gün, 2009: 17).

Mobbing motivasyonu bitirerek verimliliğin önündeki en büyük engellerden birini teşkil eder. Hayvanlar bile yakınlık gösteren insanlara, aynı şekilde karşılık verir. Siz bir hayvana kızarsanız veya şiddet uygularsanız ya şiddet gösterir veya kaçar. Yetişkin bir insanda, saygı ve sevgi gördüğü ve takdir edildiği zaman motivasyonu daha kolay hale gelir. İş yerlerinde, azarlanan, dışlanan, kırılan ve küstürülen çalışanların motive edilmesi mümkün değildir. Psikolojik teröre maruz kalmış bir insanı yeniden işi istekle yapar hale getirmek ya mümkün olmayacak ya da çok uzun zaman alacaktır (Gün, 2009: 89).

Bir işyerinde, bir apartmanda veya bir mahallede birlikte yaşayan bir grup insan, çok küçük bazı farklılıklarından ötürü (bu farklılıklar, ille de olumsuz özellikler olmak zorunda değildir), içlerinden birisini, bilinçli/kasıtlı olmaksızın kurban olarak seçerler ve giderek artan bir tempoda onu beceriksiz, geçimsiz olarak algılamaya başlayıp itici davranışlarıyla bu kişiyi gerçekten de beceriksiz, geçimsiz, mutsuz, sorunlu bir insan haline getirebilir; o kişiyi psikolojik ve fiziksel anlamda ciddi olarak zedeleyebilirler (Dökmen, 2004: 166).

Mobbing, gelişmiş ülkelerde cinsel tacizin de önüne geçmiş olan bir psikolojik saldırı şeklidir. Genelde üst düzey yönetim kadrosu tarafından

uygulanmaktadır. Araştırmalar, “mobbing” mağdurlarının çoğunun otuzlu yaşlarda, iyi eğitilmiş, hatta yüksek lisans, doktora gibi derecelere sahip olduğunu göstermektedir. Parlak kariyeri olan bu kişiler, eski tarz yöneticiler için bir tehdit oluşturmaktadır, bu nedenle saf dışı bırakılmaları gerektiği düşünülmektedir (Çobanoğlu, 2005: 22).

İş hayatında psikolojik taciz veya yıldırma düşmanca ve etik olmayan bir iletişim şeklini kapsar. Bu durum sistematik olarak bir veya birkaç kişi tarafından genellikle yıldırma davranışına maruz kaldığı için çaresiz ve savunmasız bir pozisyona düşmüş olan bir bireye uygulanmaktadır. Bu davranışlar oldukça sık aralıklarla (istatistiki tanımı: en azından haftada bir) ve uzun bir zaman diliminde (istatistiki tanımı: en az altı ay süreyle) oluşmaktadır (Leymann, 1996:165).

Psikolojik terörü uygulayan kişi sayısı birden fazladır. Fakat teröre maruz kalan kişi sayısı birdir. Bir yada iki kişinin psikolojik etkilendiği zannedilen olaylar sonucunda çevresindeki bir çok kişi olumsuz etkilenebilmekte uzun bir süre motivasyon düşüklüğü yaşanmaktadır. Bunun için en masum hali ile bireylerin saygısız ve kaba davranışla karşılaşmaları ile başlayan; zamanla örgüt içerisinde görmemezlikten gelinerek göz yumulmaya devam ettiğinde işten çıkmaya zorlanmasına kadar giden katlanılması mümkün olmayan süreçtir. En genel ifade ile kişiyi iş yaşamından dışlamak amacıyla yapılan kasıtlı davranışlardır (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003: 10).

Mobbingin sık olarak görüldüğü sahalardan birisi de ne yazık ki eğitim sektörüdür. Eğitim öğretim yaşantısında öğretmenler ve idareciler olayları abartarak kazanmak- kaybetmek açısından değerlendirirler. Bu yanlış anlayış çatışmaların en önemli kaynaklarından birisidir. İnsanın bulunduğu ortamlarda, özellikle gençlerden oluşan topluluklarda belli oranda çatışma yaşanması kaçınılmazdır. Eğitimciler bu tür çatışmaları yönetebilecek donanımda olmalıdır (Çobanoğlu, 2005: 145). Rehber öğretmenliği eğitim alanı içinde birçok özellikleriyle diğer branşlardan ayrılan özel bir daldır. Rehber öğretmenler; fizyolojik ya da psikolojik bozukluklar nedeniyle eğitimi güç olan öğrencilerle ve onların velileriyle direk, yüz yüze, birebir muhatap olmaları; sınavlara hazırlık ve meslek tercihi konularında kendilerine başvurulması dolayısıyla bir anlamda öğrencinin geleceğine yön verir konumunda bulunmaları; öğrencilerin onlarcasıyla birden sınıfta değil de her biriyle teker teker rehberlik odasında çalışmaları; çalışma saatlerinin diğer branş öğretmenlerinden farklı olması; kendi branşlarındaki personel açığının bir türlü giderilememesi gibi birçok sebepten

ötürü eğitim hizmetlerinde çalışan diğer gruplara göre çok daha farklı faktörler tarafından strese maruz kalırlar (Bayram, 2006: 70). Bu nedenle rehber öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının incelenmesi önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. İlgili araştırmalarda da değinildiği gibi ülkemizde yıldırma ile ilgili öğretmenler üzerinde yapılmış çeşitli araştırmalar bulunmaktadır. Bu araştırmaların hemem hemen tamamı öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının öğretmenlerin kişisel değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediği ile ilgilidir. Öğretmenlerin özellikle rehber öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının yordanması ile ilgili yapılmış kapsamlı herhangi bir araştırmaya rastlanamamıştır. Bu yüzden rehber öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının yordanması ile ilgili bir çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.2. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ

Rehber öğretmenlerin okul ortamında algıladıkları yıldırma davranışları, kişisel ve mesleki değişkenleri tarafından yordanmakta mıdır?

1.3. ARAŞTIRMANIN ALT PROBLEMLERİ

Bu amaç doğrultusunda araştırmanın yanıt aradığı sorular şu şekilde ifade edilebilir.

Rehber öğretmenlerin sahip olduğu cinsiyet, medeni hal, görev yaptığı okul, okul türü, eğitim düzeyi, meslekteki kıdem yılı, yaş, mezun olunan bölüm değişkenleri ve mesleki doyumları, okul ortamında algılanan yıldırma davranışlarının ve yıldırma davranışlarının;

a) Kendini gösterme ve iletişim oluşumunu etkileme,

b) Sosyal ilişkilere saldırılar,

c) İtibara saldırılar,

d) Kişinin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırılar, alt boyutlarının anlamlı yordayıcıları mıdır?

1.4. ARAŞTIRMANIN AMACI

Sürekli değişen ve gelişen bilgi toplumunda, iş yerlerinde çalışan insan ilişkileri daha da önemli bir hale gelecek, takım çalışmasının ve sinerjinin önemi giderek artacaktır. Takım çalışması içerisinde doğal olarak gelişen rekabet duygusu, yıldırma davranışlarını ortaya çıkaracaktır.

Eğitim örgütlerinde, örgüt üyelerinin birbirleriyle iletişim/ etkileşiminin ve bu ilişkilerin algılanmasının, örgüt verimi ve performansında önemli etkisi vardır (Yaman, 2009: 1). Yıldırma davranışlarına maruz kalan öğretmenin iş verimi düşecek ve enerjisini öğrencileri dışındaki durumlara da harcamak zorunda kalacaktır. Bu durum dolaylı olarak eğitimin kalitesine yansıtacaktır.

Bu araştırmanın amacı; rehber öğretmenlerin okul ortamında algıladığı yıldırma davranışlarının hangi değişkenlere göre değiştiğini bulmak ve yaşanan bu olumsuz durumu en az düzeye indirebilmek için, bulgular doğrultusunda öneriler geliştirmeye çalışmaktır.

1.5. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Rehberliğin Türkiye’de yeni olması, henüz öneminin yeterince kavranamaması ve görev tanımının her idareci ve öğretmen tarafından farklı yorumlanması, rehber öğretmenlerin mesleki doyumlarını etkileyebilmekte ve üzerlerinde psikolojik baskı oluşturabilmektedir. Okul gibi bir eğitim-öğretim ortamında yıldırma davranışlarına (mobbinge) maruz kalan rehber öğretmenin çeşitli sağlık sorunları yaşamasının yanında iş ortamına karşı bir antipatisi de oluşabilecektir. Bu durumla karşı karşıya kalan rehber öğretmen giderek mesleğinden zevk alamaz ve mesleğini yapamaz hale gelecektir.

Eğitim ortamlarındaki olumlu ortamın, öğretmenlerin mesleki doyumunu ve eğitimin kalitesini etkilediği düşünülecek olursa (Bayram, 2006), bu konuda farkındalık kazanmaya ihtiyaç duyulmaktadır. Bu nedenle eğitim-öğretim kurumlarında algılanan yıldırma davranışlarının incelenmesi hem öğretmenlerin sağlıkları hem de mesleki doyumları açısından oldukça önemli bir konu olarak ortaya çıkmaktadır.

Bu çalışma farklı okul türlerinde çalışan rehber öğretmenler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Rehber öğretmenlerin algıladıkları yıldırma davranışları, mesleki

doyumları ve bazı kişisel özelliklerine göre incelenmiştir. Bu çalışma sonuçları, rehber öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının ortadan kaldırılması yönünde kullanılabilir ayrıca bu şekli ile okul ortamında oluşturulacak sağlıklı iletişimin ve ılımlı ortamın eğitim kalitesini olumlu etkileyeceği düşünülmektedir. Ayrıca bu çalışma, rehber öğretmenlerin okul ortamında algıladıkları yıldırma davranışlarına dikkat çekilmesi, farkındalığın artırılması ve yaşanan bu olumsuz duruma öneriler sunulabilmesi açısından önemlidir.

1.6. SAYILTILAR

- 1- Araştırmada veri toplama araçları olarak kullanılan ölçeklerin ölçülmek istenen değişkenleri ölçebildiği kabul edilmektedir.
- 2- Araştırmada kullanılan anketlerin rehber öğretmenler tarafından samimiyetle doldurulduğu varsayılmaktadır.
- 3- Seçilen örneklemin tüm evreni temsil ettiği varsayılmaktadır.

1.7. SINIRLILIKLAR

- 1- Araştırma bulguları 2009- 2010 Eğitim-Öğretim yılında Gaziantep ilindeki ilköğretim ve ortaöğretim okulları ile RAM'da görev yapan rehber öğretmenlere ilişkin verilerle sınırlıdır.
- 2- Elde edilen bilgiler, veri toplama aracında yer alan sorulara verilen cevaplar ile sınırlı tutulmuştur.
- 3- Araştırmanın sonuçlarına araştırmacıdan, katılımcılardan ve uygulama ortamlarından kaynaklanan kontrol dışı faktörlerin düşük düzeyde de olsa etki etmiş olabileceği kabul edilmektedir.

1.8. TANIMLAR

Araştırmada sıkça kullanılan ve açıklanması gereken tanımlar şunlardır:

Rehberlik: Bireye kendini anlaması, çevredeki olanakları tanınması ve doğru kararlar vererek özünü gerçekleştirebilmesi için uzman kişilerce bireye yapılan sistematik ve profesyonel yardım sürecidir (Kuzgun, 2000: 4).

Rehber Öğretmen (Psikolojik Danışman): Eğitim-öğretim kurumlarındaki rehberlik ve psikolojik danışma servisleri ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde öğrencilere rehberlik ve psikolojik danışma hizmeti veren, üniversitelerin psikolojik danışma ve rehberlik ile eğitimde psikolojik hizmetler alanında lisans eğitimi almış personeldir (Millî Eğitim Bakanlığı Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği, Ankara Nisan, 2001).

Yıldırma (Mobbing): Mobbing, 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 tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamlar içermektedir (Tınaz, 2008: 8).

Mesleki Doyum: İş doyumu, bir iş görenin işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu duygusal durumudur (Başaran, 1991: 198).

İKİNCİ BÖLÜM

KAYNAK ÖZETLERİ

Bu bölümde, literatüre dayalı olarak Yıldırma davranışları (Mobbing) ile ilgili kuramsal bilgiler ve yurt içi, yurt dışı araştırma sonuçlarına yer verilmiştir.

2.1. YILDIRMANIN (MOBBİNG) KAVRAMSAL GELİŞİMİ VE TANIMI

Mobbing kelimesi Latince “mobile vulgus” sözcüğünden türetilmiştir. Kararsız kalabalık, şiddete yönelmiş topluluk gibi anlamlar taşımaktadır. İngilizce’de mob fiili, bir yerde toplanmak, saldırmak ve rahatsız etmek gibi manalara gelmektedir. Dünyanın belli başlı dillerinde de, bu terim çeviri yapılmaksızın, aynen mobbing olarak kullanılmaktadır. Bunun nedeni, terimin birebir karşılığının bulunmasının zorluğudur (Çobanoğlu, 2005: 19).

İşyerlerinde mobbing (=yıldırma) yerine, bullying (=zorbalık), victimization (=zulüm), aggression at workplace (=iş yerinde saldırı), moral harrasment (=duygusal saldırı, duygusal taciz), emotional abuse (=duygusal taciz) gibi terimlerde kullanılmaktadır. Bazı araştırmacılar, mobbing yerine düzeyi yükseltilmiş nezaketsizlik terimi de kullanmışlardır. Mob kelimesinden türetilen “mobbed” sözcüğü sosyolojide aşırı kalabalıkları ifade etmek için kullanılırken (tıka basa dolu), yine aynı sözcükten türetilen “mobbing” terimi, bazı hayvan türlerinin kendi aralarına davetsiz katılan diğer bir hayvana ya da hayvanlara karşı birlikte hareket ederek taciz etmelerini ifade etmek için kullanılmaktadır. Bu kapsamda “mobbing” terimi ile ifade edilmek istenen şey öfkeli ve kızgın bir kalabalığın gürültü çıkararak bir başkasına karşı topluca saldırıya geçmesi durumudur (Gün, 2009: 13).

Davenport ve diğerleri (2003: 22) yıldırma kavramını, “duygusal bir saldırı” olarak nitelemişlerdir. Kişinin saygısız ve zararlı bir davranışın hedefi olmasıyla başlar. Bir kişinin diğer insanlara kendi rızalarıyla veya rızaları dışında

başka bir kişiye karşı sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunması, ima, alay ve karşısındakinin toplumsal itibarını düşürme gibi yollarla saldırgan bir ortam yaratarak onun işten ayrılmaya zorlaması olarak tanımlanmıştır.

Leymann, mobbingi “bir veya birkaç kişi tarafından, bir diğer kişiye yönelik (nedeni, düşünce ve inanç ayrılığından kıskançlık ve cinsiyet ayrımına kadar çok çeşitli olabilen), sistematik bir biçimde, düşmanca ve ahlak dışı bir iletişim yöneltilmesi şeklinde ortaya çıkan bir çeşit psikolojik terör” olarak tanımlanmaktadır (<http://www.leymann.se/English/12100E.HTM>).

Yapılan çeşitli araştırmalarda, bir işyeri (çalışanlar arasında), bir okul (öğrenciler arasında) veya bir ordu (askerler arasında) gibi farklı araştırma grupları seçilmiş ve her bir grubun üyeleri arasında yaşanan saldırgan davranışları ifade etmek amacıyla farklı kavramlar kullanılmıştır. Avustralya ve İngiltere’de, seçilen üç grup arasındaki saldırgan davranışları anlatmak için farklı kavramlar kullanılmasına gerek görülmemiş, “bullying (zorbalık)” kelimesi psikolojik şiddeti ifade etmek için yeterli görülmüştür. Amerika ve Avrupa’da ise; “bullying” kelimesi, okul grubunu oluşturan öğrenciler arasında görülen saldırgan davranışları, “mobbing” kelimesi ise işyeri grubunu oluşturan çalışanlar arasında yaşanan saldırgan davranışları ifade etmek amacıyla kullanılmaktadır. Bu kavramların dışında, saldırgan davranışları anlatmak için; bezdirme, psikolojik terör, yatay şiddet veya dışlama gibi çeşitli ifadelerde kullanılmaktadır (<http://www.leymann.se/English/frame.html>).

2.2. MOBBİNGİN TARİHSEL GELİŞİMİ

Mobbing terimi ilk olarak 60’lı yıllarda Avusturyalı bilim adamı Konrad Lorenz tarafından, hayvanların kendi aralarında veya sürü dışı bir yabancıya karşı uyguladıkları taciz davranışını tanımlamak için kullanılmıştır (Çobanoğlu, 2005: 25).

Daha sonraki yıllarda, İsveçli bilim adamı Peter Paul Heinemann okul yaşantısında öğrenciler arasında görülen zorbalık ve taciz olaylarını ele almıştır. 1972 yılında İsveç’te Mobbing: Group Violence Among Children (Çocuklar Arasında Grup Şiddeti) adlı kitabını yayınladı. Heinemann, mobbing sözcüğünü çocuklar arasında görülen zorbalık ve şiddet hareketlerinin önü alınamazsa, kurbanları ümitsizlik ve korku nedeniyle intihara kadar götürebildiğini vurgulamak için kullanılmıştır (Çobanoğlu, 2005: 25).

1980'li yıllara geldiğimizde, Heinz Leymann'ın "mobbing" terimini iş hayatındaki baskı, şiddet ve yıldırma hareketlerini tanımlamak maksadıyla kullandığını görmekteyiz. Leymann, İsveç ve Almanya'da yaptığı araştırmalar sonucu taciz ve yıldırma olaylarının iş dünyasında da geniş yer aldığını ortaya koymuştur (Çobanoğlu, 2005: 26).

İş yaşamında ise mobbing kavramının ilk kez, 1980'li yılların başında İsveç'te yaşayan Alman endüstri psikoloğu Heinz Leymann tarafından kullanıldığı bilinmektedir. Leymann'ın çalışanlar arasında benzer tipte uzun dönemli düşmanca ve saldırgan davranışların varlığına dair yaptığı saptamalar sonucunda, bu kavramı kullandığı görülmektedir (Tınaz, 2008: 11).

2.3. MOBBİNG TİPOLOJİSİ

Heinz Leymann, 45 ayrı mobbing davranışı tanımlanmış ve bunları davranışın özelliğine göre 5 grupta toplamıştır. Her mobbing durumunda bunların hepsinin bulunması şart değildir (Akt. Davenport ve diğerleri, 2003: 18- 19):

Birinci Gurup: Kendini göstermeyi ve iletişim oluşumunu etkilemek

- 1-Üstünüz kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar.
- 2-Sözünüz sürekli kesilir.
- 3-Meslektaşlarınız veya birlikte çalıştığınız kişiler kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar.
- 4-Yüzünüze bağırlır ve yüksek sesle azarlanırsınız.
- 5-Yaptığınız iş sürekli eleştirilir.
- 6-Özel yaşamınız sürekli eleştirilir.
- 7-Telefonla rahatsız edilirsiniz.
- 8-Sözlü tehditler alırsınız.
- 9-Yazılı tehditler gönderilir.
- 10-Jestler ve bakışlar yolu ile ilişki reddedilir.
- 11-İmalar yolu ile ilişki reddedilir.

İkinci Gurup: Sosyal ilişkilere saldırılar

- 1-Çevrenizdeki insanlar sizinle konuşmazlar.
- 2-Kimseyle konuşamazsınız başkalarına ulaşmanız engellenir.
- 3-Size diğerlerinden ayrılmış bir iş yeri verilir.
- 4-Meslektaşlarınızın sizinle konuşması yasaklanır.
- 5-Sanki orada değilmişsiniz gibi davranılır.

Üçüncü Gurup: İtibarınıza Saldırılar

- 1-İnsanlar arkanızdan kötü konuşur.
- 2- Asılsız söylentiler ortada dolaşır.
- 3-Gülünç durumlara düşürülürsünüz.
- 4-Akıl hastasıymışsınız gibi davranılır.
- 5-Psikolojik değerlendirme geçirmeniz için size baskı yapılır.
- 6-Bir özrünüzle alay edilir.
- 7-Sizi gülünç düşürmek için yürüyüşünüz, jestleriniz veya sesiniz taklit edilir.
- 8-Dini veya siyasi görüşünüzle alay edilir.
- 9-Özel yaşamınızla alay edilir.
- 10-Milliyetinizle alay edilir.
- 11-Öz güveninizi olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanırsınız.
- 12-Çabalarınız yanlış ve küçültücü şekilde yargılanır.
- 13-Kararlarınız sürekli sorgulanır.
- 14-Alçaltıcı isimlerle anılırsınız.
- 15-Cinsel imalar.

Dördüncü Gurup: Kişinin yaşam kalitesi ve Mesleki Durumuna

Saldırılar

- 1-Sizin için hiçbir özel görev yoktur.
- 2-Size verilen işler geri alınır kendinize yeni bir iş bile yaratamazsınız.
- 3-Sürdürmeniz için size anlamsız işler verilir.
- 4-Sahip olduğunuzdan daha az yetenek gerektiren işler size verilir.
- 5-İşiniz sürekli değiştirilir.
- 6-Öz güveninizi etkileyecek işler verilir.
- 7-İtibarınızı düşürecek şekilde, niteliklerinizin dışındaki işler size verilir.
- 8-Size mali yük getirecek genel zararlara sebep olunur.
- 9-Eviniz ya da iş yerinize zarar verilir.

Beşinci Gurup: Kişinin Sağlığına Doğrudan Saldırılar

- 1-Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanırsınız.
- 2-Fiziksel şiddet tehditleri yapılır.
- 3-Gözünüzü korkutmak için hafif şiddet uygulanır.
- 4-Fiziksel zarar.
- 5-Doğrudan cinsel taciz.

2.4. MOBBİNG SÜRECİ

Leymann, mobbingi beş aşamalı bir süreç olarak tanımlamaktadır. (Akt: Tınaz, 2008: 62- 64)

1.Aşama: Çatışma: Bu aşamada çatışma olarak tanımlanan, tetikleyici kritik bir olayın ortaya çıkması söz konusudur. Bu nedenle mobbing, bazen tırmanmış bir çatışma gibi algılanabilir. Bu aşamada süreç, henüz mobbing niteliğini kazanmış değildir. Ancak sergilenen davranış, kısa bir süre içinde, mobbing davranışına dönüşebilir. Bu evrede mağdur, herhangi bir psikolojik veya fiziksel rahatsızlık hissetmeyebilir.

2.Aşama: Saldırgan Eylemler: Daha önce de belirtildiği gibi mobbing sürecinde ortaya çıkan davranışların tümünün, kişiyi iş yerinden uzaklaştırmak amacıyla yapılan saldırı girişimli davranışlar olduğu söylenemez. Bununla birlikte taciz edici davranışlar, hemen hemen her gün ve uzun bir süre düşmanca bir amaçla devam ederse; normal günlük iletişim içinde ortaya çıkan davranışlar olarak kabul edilebilir. Bu davranışlar, zaman içerisinde şekil değiştirerek kişiyi, grup içinde yalnız bırakıp cezalandırmaya yönelik saldırgan eylemlere dönüşebilir. Saldırgan eylemlerin ve psikolojik saldırıların başlaması, mobbing dinamiklerinin harekete geçtiğini gösterir.

3.Aşama: İşletme Yönetiminin Devreye Girmesi: Yönetim, sürecin ikinci aşamasında doğrudan doğruya yer almamışsa da, bir önceki aşamada ortaya çıkan duruma önyargıyla yaklaşabilir. Olayları yanlış yargılayıp suçu, yalnız bırakılan mobbing mağdurunda bulma ve problemi başından atma eğilimini benimseyebilir. Bu noktada yönetim, negatif döngü içindeki yerini almış olur. Bireyin çalışma arkadaşları ve yönetim, bireyin işi ile ilgili temel nitelikleri yerine, kişisel özellikleri ile ilgili hatalar bulma ve kişiyi damgalamaya yönelik açıklamalar üretmeye başlarlar (Edward, 1984: 49; Akt: Tınaz, 2008: 63).

4.Aşama: Yanlış Yakıştırmalarla veya Tanılarla Damgalanma: Mobbinge maruz kalan kişi, mobbing nedeniyle karşılaştığı sorunları çözebilmek için psikolog ya da psikiyatristten destek almaya çalışırsa, özellikle yeterli eğitimden yoksun kişilerin çalıştığı işyerlerinde kişinin durumu hakkında geliştirilen yanlış yorumlar daha da artar. Bu aşama özel önem taşır. Çünkü bu yanlış yorumlar sonucunda mobbing kurbanları “zor insan”, “paranoyak kişilik” veya “akıl hastası” olarak damgalanırlar. Yönetimin yanlış yargısı ve mobbinge ilgili yeterli bilgileri olmayan sağlık uzmanlarının yanlış tanıları, bu negatif döngüyü hızlandırır. Kişi

iyileşmek amacıyla çeşitli merkezlere başvurabilir. Ancak aldığı destek veya yardımdan faydalanmasını sağlayıcı bir ortam yaratmak yerine, uzun süreli hastalık izinleri ile çalışma yaşamından uzaklaştırılması yolu tercih edilir. Hemen hemen her zaman bu aşamanın sonunda işten çıkarılma veya zorunlu istifa vardır.

5. Aşama: İşine Son Verilme: İşyerinden uzaklaştırıldıktan sonra kişiye inanılmaması veya inanılmak istenmemesi, başka bir deyişle, kişinin iş yaşamından uzaklaşmasına neden olan olaylarla ilgili herhangi bir çaba gösterilmemesi sonucunda, kişinin yaşadığı duygusal gerilim ve onu izleyen psikosomatik hastalıklar devam eder, hatta yoğunlaşır. Mobbing süreci sonunda işyerinden uzaklaştırılan kişi üzerindeki sarsıntı, Travma Sonrası Stres Bozukluğunu (TSSB) tetikler.

Bireyler psikolojik tacizden üç ayrı şekilde etkilenmektedirler (Davenport ve diğerleri, 2003: 67):

Birinci derece mobbing: Burada iş arkadaşlarının küçük duruma düşürmelerinin kişiye sıkıntı ve üzüntü vermesi söz konusudur, iş ortamına karşı mağdurda bir antipati oluşur ama yakın çevre ile ilişkiler etkilenmez. Birinci derece mobbing'te karşılaşılan semptomlar arasında; ağlama, zaman zaman uyku bozuklukları, konsantrasyon bozukluğu ve alınganlık mevcuttur. Geçici çözümler arasında ise; meditasyon, egzersiz veya hobiler ile ilgilenmek yer almaktadır.

İkinci derece mobbing: Aileler bir şeylerin ters gittiğinin farkındadırlar ama bazen hafife de alabilmektedirler. Tıbbi yardım sinyalleri başlamaktadır. İkinci derece mobbingte karşılaşılan semptomlar arasında; yüksek tansiyon, kalıcı uyku bozuklukları, mide ve barsak rahatsızlıkları, konsantrasyon bozuklukları, aşırı kilo alma veya verme, depresyon, alkol veya ilaç alışkanlıkları, iş yerinden kaçma ve alışılmadık korkular yer almaktadır.

Üçüncü derece mobbing: İnsanlar iş yapamaz hale gelir ise korku, dehşet veya tiksinti duyarak giderler. İş yerinde duramazlar, tıbbi yardım artık zorunluluktur. Burada karşılaşılan semptomlar ise; şiddetli depresyon, panik ataklar, kalp krizleri, ciddi hastalıklar, kazalar, intihar girişimleri ev üçüncü kişilere karşı şiddet eğilimi yer almaktadır.

2.5. ÇİFT TARAFLI MOBBİNG

Aile, bireyin kişisel ve sosyal gelişimi ve kararlarında belirleyici bir role sahiptir. Ailenin bu rolü, birey yetişkin yaşa ulaştığında da devam eder. Dolayısıyla her an nasihatleri veya koruyucu davranışlarıyla bireyin yanında ve yardıma hazırdır.

Akdeniz kültürüne özgü aile yapısında bu bağ varken ve etkisi bireyler üzerinde önemli ölçüde hissedilirken Kuzey Avrupa kültüründe bu tarz bir bağdan söz edilemez.

Koruyucu tip ailede, aile üyelerinden biri işyerinde psikolojik tacize maruz kaldığında aile içinde de belirli dinamikler harekete geçer. İş yerinde kurban olarak seçilmiş birey, tüm dertlerini ve sıkıntılarını aile ortamında boşaltarak kendine teselli ve çözüm bulmaya çalışır. Aklına gelen, sığınacağı ilk liman, ailesidir. Çünkü aile daha kalabalıktır; tek bir kişiye oranla daha güçlüdür, daha rahat mücadele verebilir. Aile, elindeki kaynaklarla işyerinde psikolojik tacize uğrayan mağdura yardım sunabilir. Ancak, zamanla ailenin de birdenbire davranışlarını değiştirmesi mümkündür. Aile adeta, kendini mobbingin etkisinden koruyucu bir davranış içine girebilir. Ailenin ilgi ve odak noktası olan bireye karşı sergilenen davranışlar bir anda değişir ve mobbing mağduru birey, ailenin bütünlüğünü ve sağlığını tehdit eden bir unsur olarak algılanmaya başlar. Tabii ki bu, bilinçli ve kasıtlı olarak yapılan bir davranış değildir. Sadece ailenin içine düştüğü bir değerlendirme yanılığısıdır. Aile üyeleri de mağdur bireyi, başarısız, beceriksiz olarak algılar ve tüm olan bitenin sebebi olarak onu görmeye başlarlar. Böylelikle, işyerindeki psikolojik tacizlerle farkında olmadan sanki işbirliği yapmış gibidirler.

İşyerinde tüm şiddeti, aşağılanmayı veya dışlanmayı hisseden mağdur, aile bireylerinin kendisine sunduğu değerli desteğin birdenbire kesilmesiyle tam bir dışlanmışlık ve çaresizlik yaşamaya başlar. İşte iki farklı ortamda yaşanan acılar, birey için “çift taraflı mobbing” oluşturur (Tınaz, Bayram ve Ergin, 2008: 35- 36).

2.6. SÜREÇDE ROL ALANLAR

İşyerlerinde mobbingin ortaya çıkmasının belli bir nedeni yoktur. Ancak, çalışma yaşamında gerçekleşen mobbing süreci içerisinde oynanan rollerle ilgili olarak üç grup insan ayırt edilebilir. Kendine ait olan rolü oynayan bu üç grubun her birinin, kendi özelliği ve etkinliği var olup aynı zamanda birbirlerini de etkilemektedir. Bu üç grup şu şekilde isimlendirilebilir (Tınaz, 2008: 65).

- Mobbing uygulayanlar (saldırganlar, tacizciler).
- Mobbing mağdurları (kurbanlar).
- Mobbing izleyicileri.

2.7. MOBBİNG UYGULAYANLAR

Mobbing uygulayanların psikolojik durumları üzerine yapılmış deneysel bir araştırma yoktur. Ancak bireylerin neden mobbinge başvurdukları üzerine yapılan araştırmalarda, çoğu kez mobbingcilerin psikolojik durumları ve eylemleri temel alınmakta ve genellikle bu kişilerin kendi eksikliklerini gidermek amacıyla mobbinge başvurdukları görülmektedir. Walter'a göre mobbing uygulayanların özellikleri aşağıdaki gibidir (Akt. Tınaz, 2008: 66):

- * İki davranış seçeneği arasında en fazla saldırgan olanını seçen,
- * Bir mobbing ortamını yakaladıkları zaman çatışmanın devam etmesi ve kızışması için ellerinden geleni yapan,
- * Mobbingin karşısındaki kişide yaratacağı olumsuz sonuçları umursamaz şekilde bilen ve kabul eden,
- * Hiçbir suçluluk duygusu duymayan,
- * Sadece suçsuz olduklarına inanmakla kalmayıp, aynı zamanda iyi bir şey yaptıklarını da zanneden,
- * Suçu başkalarına yükleyen, sadece kışkırtmalara tepki olarak bu şekilde davrandığına inanan kişilerdir.

Davenport ve arkadaşlarına (2003) göre yıldırma aktörlerinin temel kişilik özellikleri şöyle gruplandırılabilir (Akt. Kök, 2006: 437).

Antipatik kişiliklerdir: Aşırı denetleyici, korkak ve sınırlı bir yapıya sahiptirler. Daima güçlü olma isteği içindedirler. Kötü niyetli ve hileli eylemlere başvurmaktan çekinmezler.

Narsist kişiliğe sahiptirler: Klinik olarak sosyal özürü olarak değerlendirilen ve korktuğu kişileri kontrol altında tutmak için güç kullanan, kendini diğer insanlardan sürekli üstün gören bir tutum ve davranış bozukluğudur.

Tehdit altında ben merkezcidirler: Yıldırma aktörü, şişirilmiş bir benlik olgusuna sahip ise, hoş gitmeyen bir durum karşısında aşırı bir tepki gösterebilir. Çünkü onun şişirilmiş benlik algısı, onun tepki katsayısını artma potansiyeli taşır.

Kendi normlarını örgüt politikaları haline getirmeye çalışmak: Yıldırma bir politika olarak benimseyen psiko-terör yanlıları, başkalarını baskı altına almak için insiyatiften değil, itaatten, özerk davranışlardan değil, disiplinden, motivasyondan değil, korkudan yanadır. Sürekli kural hatırlatır, yeni yeni kurallar koyarlar.

Önyargılı ve duygusal olmak: Yıldırma aktörlerinin davranışlarının rasyonel temeli ve izahı yoktur. Mağdurun şiddete maruz kalması, dinsel, sosyal, etnik bir nedene

bağlı olabileceği gibi, gösterdiği yüksek bir performans, elde ettiği bir fırsat, terfi veya ödül de “ mobbing ” aktörlerini harekete geçirmeye yeter.

Psikolojik tacizin diğer nedenleri arasında; grup kurallarını kabul etmeye zorlamak, düşmanlıktan hoşlanmak, can sıkıntısı içinde zevk arayışı ve önyargıları pekiştirmek yer almaktadır (Davenport ve diğerleri, 2003: 38):

- 1. Grup Kurallarını Kabul Etmeye Zorlamak:** Dürtüleri ile hareket eden insanlar belirli bir amaç etrafında birleşen gruplar kurmak isterler çünkü böylelikle güçlü olacaklarına inanırlar. Buna göre gruba uymayanların grubu terk etmeleri gerekmektedir.
- 2. Düşmanlıktan Hoşlanmak:** Psikolojik taciz yapan kişiler kurum hiyerarşisinin neresinde bulduklarından bağımsız bir biçimde hoşlanmadıkları kişilerden kurtulmak için psikolojik taciz yaparlar.
- 3. Can Sıkıntısı İçinde Zevk Arayışı:** Bazı sadist ruhlu psikolojik taciz saldırganları, amaçları birilerinden kurtulmak olmasa da insanlara yaptıkları eziyetten haz alırlar.
- 4. Önyargıları Pekiştirmek:** Bazı insanlar belirli sosyal, ırksal veya etnik grup üyesi olan kişilere psikolojik taciz yapabilirler.

2.8. MAĞDURLARIN ÖZELLİKLERİ

Günümüzde mobbing, cinsiyet ve hiyerarşi farkı gözetmeksizin, tüm kültürlerde ve tüm iş yerlerinde gerçekleşen bir olgudur. Dolayısıyla mobbinge maruz kalma veya bir diğer deyişle hedef kurban olma riski, herkes için geçerlidir (Tınaz, 2008: 100).

Mobbinge maruz kalanların ortak özellikleri olup olmadığı konusunda yapılan araştırmalarda, üzerinde hemfikir olunabilecek ortak bir nokta bulunamamıştır. Mağdurların çoğunluğunun donanımlı, zeki, üretken, başarı odaklı, kendilerini işine adanmış, idealist, açık fikirli, beceri düzeyi yüksek insanlar oldukları görülmüştür. Yine mobbing mağdurlarının; nezaket sahibi ve mütevazı, işini çok iyi yapan, beşeri münasebetleri olumlu ve çevresinde sevilen, çalışma ilkeleri ve prensipleri sağlam, dürüst ve güvenilir, kuruluşa sadık, özgürlüğü seven, icatçı, üstün bir duygusal zekaya sahip, yumuşak başlı insanlar oldukları görülmüştür. Mağdur hangi kişilik özelliklerine sahip olursa olsun bir şekilde psikolojik tacize maruz kalabilmektedir (Gün, 2009: 194).

Psikoşiddete maruz kalanlar, genellikle genç, küçük ve zayıftır. Ayrıca onlar depresyona eğilimli, kaygılı, utangaç, yalnız ve özgüveni düşük kimselerdir (The Harvard Mental Health Letter, 2001: Akt., Yaman, Vidinlioğlu ve Çitemel, 2010: 34). Mağdurların fiziksel ağırlığının ortalamasının üstünde şişman ya da zayıf olduğu ayrıca psikolojik olarak gergin, güvensiz, tedbirli, sessiz, sakın, hassas ve kolayca hükmedilebilen nitelikte olduğu belirtilmektedir (Bolanos ve diğerleri, 2005; Akt: Yaman ve diğerleri, 2010: 34).

Diğer taraftan Leymann (1995), İsveç'te mobbing kliniklerindeki hastaların büyük çoğunluğunun okul, üniversite, hastane, çocuk bakım merkezleri ve dini örgütlerde çalıştıklarını belirlemiştir (Leymann, 1996; Akt: Yaman ve diğerleri, 2010: 35).

Bu anlamda hakkını aramaktan ve kendini savunmaktan ileri derecede çekinen ve çatışmadan şiddetle kaçan, dürüst ve iyi niyetli kişilerin yıldırımaya maruz kaldıkları görülmektedir. Mağdurların iyi niyetli, içe kapanık olmaları yıldırma aktörlerini harekete geçirmektedir (Kök, 2006: 437- 438).

Mobbing olgusunda kurban rolünü oynamaya aday bir kişilik tiplmesi mevcut değildir. Ancak iş yerlerinde dört farklı tipteki kişi, duygusal taciz kurbanı olma tehlikesiyle karşı karşıyadır (Brigitte Huber, 1994: 24- 25; Akt: Tınaz, 2008: 102).

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

Acayip bir kişi: Bir şekilde diğerlerinden farklı ve başkalarıyla kaynaşmayan herhangi bir kişi söz konusudur. Bu, farklı tarzda giyinen bir birey olabileceği gibi, engelli veya yabancı bir kişide olabilir. Bazen sırf evlilerin bulunduğu bir ofiste tek evli kişi olmak dahi, mobbinge maruz kalmaya yeterli nedendir. Azınlık bir gruba dahil olan kişinin mobbinge uğrama olasılığı çok yüksektir.

Başarılı bir kişi: önemli bir başarı göstermiş, amirinin veya doğrudan yönetimin takdirini kazanmış ya da bir müşterinin övgüsünü almış bir kişi, kolayca çalışma arkadaşları tarafından kıskanılabilir. Bireyin arkasından her türlü oyunlar oynanır, söylentiler çıkarılır ve çalışma sabote edilebilir.

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

Bunlar, duygusal zekası yüksek olan kişilerdir. Kendi davranışlarını gözden geçiren ve yanlış yaptıklarını gördüklerinde, bunu düzelteren insanlardır. Genellikle, ilkeli, mantıklı, muhakeme yapabilen ve başkaları tarafından değil, kendi kendilerini yönlendiren kişilerdir (Davenport ve diğerleri, 2003: 51).

2.9. MOBBİNG İZLEYİCİLERİ

Mobbing sürecinde izleyici olarak rol alanlar, iş arkadaşları, amirler ve yöneticiler gibi sürece doğrudan doğruya karışmayan, ancak bir şekilde süreci algılayan, yansımalarını yaşayan, bazen de sürece katılan kişilerdir (Tınaz, 2008: 111).

Yapı olarak bir grup izleyici, kurbanlara; bir grup izleyici ise mobbingcilere benzer. İzleyicilerin kurbanlardan ve mobbingcilerden farkı, konumları gereği etkinliklerindeki farklılıkta yatmaktadır. Genel olarak izleyici tipleri üç ana grupta toplanabilir:

Mobbing ortakları: Verdikleri destek ve işbirliği ile mobbingciye yardım ederler.

İlgisizler: Mobbingcinin aşağılayıcı ve yıkıcı davranışları karşısında sessiz kalır ve belkide yıldırma davranışından için için zevk duyarlar. Böylece mobbing sürecinin devamına göz yumarlar.

Karşıtlar: İşyerindeki bu gergin havadan hoşlanmayan izleyiciler, kurbanı yardım etmeye çalışır veya en azından bir çözüm üretmeye çalışırlar.

Şüphesiz bu tiplerin içerisinde kişilik analizlerinin yapılması en zor olanlar “mobbing ortakları” grubunda yer alanlardır. Bunlar, kurban üzerinde yaptıkları etkinin korkunç sonuçlarının bilincinde dahi değillerdir (Tınaz, 2008: 114).

İzleyicileri genel anlamda bu doğrultuda bir sınıflamaya yerleştirmek mümkün olsa da, sergiledikleri davranış tarzları bakımından daha ayrıntılı bir açıklama da yapılabilir (Tınaz, 2008: 115- 116).

a. Diplomatik İzleyici: Bir çatışma olgusu karşısında daima uzlaşmadan yana olan kişidir. Genelde aracı rolü oynaması nedeniyle başkaları tarafından sevilen veya nefret edilen bir kişidir. Alınacak kararlarda onun fikrinin de önem taşıması bazen başkalarının kıskançlığına da sebebiyet verebilir. Bu tarz bir izleyici, örgüt içinde aldığı tepkiler sonucunda ileride kurban konumuna düşme tehlikesiyle karşı karşıyadır.

b. Yardakçı İzleyici: Bu izleyici, adeta bir emir eri gibi davranır. Mobbingciye çok sadıktır. Ancak bu özelliğinin pek fark edilmesini istemez. Kendisini güvenilir bir iş arkadaşı olarak gösterse de, amirinin bir başka kişiye karşı psikolojik şiddet uyguladığını anladığı an, ona destek vermekten geri kalmaz.

c. Fazla İlgili İzleyici: Başkalarıyla ve başkalarının problemleriyle ilgilenen izleyici tipidir. Bazen başkalarının özel alanlarına ve konularına zorla girmeye çalışır, ısrarcıdır. Yardım arayışı içinde olan dahi, zamanla rahatsız olur, kaçış yolları arar ve çok geçmeden bu kişiyi, sorularıyla kendisini rahtsız eden ve strese sokan ikinci bir mobbingci olarak algulamaya başlar.

d. Bir Şeye Karışmayan İzleyici: Bu tip izleyici, ortaya çıkmaktan ve herhangi bir şeye karışmaktan hiç hoşlanmaz. Aksi takdirde başkalarının, onun bu işte parmağı olduğundan şüpheleneceklerinden korkar. İyi ya da kötü olsun tüm olup bitenlerden uzak durmaya çalışır; konuyla ilgili hiçbir fikir beyan etmez. Mobbingciye kötü emellerini gerçekleştirmeye yardımcı olmamakla birlikte, sergilediği suskunlukla, kurbanı yönelik taciz ve şiddet davranışlarını engelleyici bir girişimde de bulunmaz. Uygulanan psikolojik tacize karşı tamamen ilgisiz ve duyarsızdır.

e. İki Yüzlü Yılan İzleyici: Görünüşte hiçbir şeye karışmayan bir birey izlenimini oluştursa da, gerçekte belli bir görüş ve düşünceye hizmet etmektedir. Bu tarz bir izleyici, sonunda mobbingciye destek çıkar veya kendine de psikolojik taciz uygulanacağından korkarak kurbanı yardım etmeyi reddeder. Sahte masum izleyicinin davranış tercihi, kendini sağlama almak yönündedir. Öyle ki hiç mobbingin uygulandığını fark etmediğine dair yalan dahi söyleyebilir.

2.10. MAĞDUR TEPKİLERİ

Mobbing olgusundan zarar gören kişilerde; uykusuzluk, iştahsızlık, depresyon, sıkıntı, endişe, hareketsizlik, ağlama krizleri, unutkanlık, alınganlık, ani öfkelenme, suskunluk, yaşama arzusunun kaybı, daha önce sevdiği şeylerden doyum almama gibi bir takım davranış ve düşünce değişiklikleri gözlenebilir. Hatta şiddet ve tacizin çok yoğun yaşandığı durumlarda mobbing mağdurunda intihar düşünceleri dahi ortaya çıkabilir (Tınaz, 2008: 8).

Duygusal şiddet sürecinde, her birey farklı etkilendiği için, etkilenme dereceleri de ciltteki yanıklara benzetilerek, öznel bir şekilde değerlendirilmektedir. Duygusal şiddete maruz kalan kişilerin bu eylemlerden etkilenme dereceleri üç aşamada incelenmektedir. Birinci aşamada, kişi direnmeye çalışır, erken aşamalarda kaçır veya aynı örgütte farklı bir yerde tamamen rehabilite edilir. İkinci aşamada, kişi direnemez, kaçamaz, geçici ya da uzun süren zihinsel ve bedensel rahatsızlıklar çeker ve işe geri dönmekte zorlanır. Yüksek tansiyon, kalıcı uyku bozuklukları, mide ve bağırsak sorunları yaşar, aşırı kilo alır ya da kaybeder, depresyona girer, alkol veya ilaç bağımlılıkları başlar, örgütten kaçmak için sık sık izin alır, yalnız kalma, otomobil kullanma vb konularda yeni, sebepsiz korkular yaşar ve tıbbi yardıma gereksinim duyar. Üçüncü aşamada, duygusal şiddet uygulanan kişi, iş yapamaz hale gelir ve çalışma hayatına geri dönemez, gördüğü fiziksel ve ruhsal zararlar rehabilitasyonla bile düzeltilebilecek durumda değildir. Kişi depresyon, büyük trafik kazası gibi travma geçirmişçesine dehşet içinde yaşar, şiddetli depresyon, panik ataklar, kalp krizleri, ciddi hastalıklar baş gösterir, kazalar, intihar girişimleri ve üçüncü kişilere karşı şiddet görülür. Tıbbi ve psikolojik yardım zorunlu hale gelir (Davenport ve diğerleri, 2003: 66- 74).

Mobbing mağdurlarının gösterdikleri tepkilerin, cinsiyetler açısından farklılık göstereceği varsayılmalıdır. Stres yaşayan veya mobbing baskısı altında olan bir kadın, aynı durumdaki bir erkeğe kıyasla etkinliğini artırarak tepki gösterir. Erkek ise aksine etkinliğini azaltır. Kadın acele acele konuşur ve yaptığı jestler ve davranışların sayısını artırır. Sinirli davranır ve bu şekilde haklı çıkacağını umut ederek işte daha etkin olmaya çalışır. Kadından farklı olarak erkeğin mimikleri ve sözel etkinlikleri büyük ölçüde azalır. Gerek kişilerarası ilişkilerinin gerek çalışma etkinliklerinin yoğunluğunu önemli ölçüde azaltır. Bu farklılıklar, kadın ve erkek cinsiyetlerinin gerçeği algılamalarındaki farklılıktan kaynaklanmaktadır. Ancak her iki tepkide de bir sonuç elde etmek mümkün değildir. Verilen tepkinin kendisi, mobbingciye mobbinge devam etmesi için neden oluşturmaktadır. Kadın çok sinirli olduğu için, çalışacağına konuşmaktadır; erkek ise artık eskisi gibi çalışmamaktadır. Her iki durum da, mobbingin sürdürülmesine gerekçe oluşturabilecek niteliktedir (Tınaz, 2008: 111).

2.11. MOBBİNGDEN KORUNMAK İÇİN NE YAPMALI

Demir (2011) 'e göre

*Öncelikle bu konuyu çok iyi bilen bir uzmana başvurmak gerekiyor.

*“Benim bu iş yerinden gitmem mi daha iyi yoksa kalıp mücadele mi” kararını vermeli.

*İşte kalmaya karar verdiğinde kendi yokluğunda arkasından tacizcilerin daha fazla dolap çevireceğini düşünerek rapor alıp, işe gitmemezlik etmemeli. Ben buradayım diye varlığıyla rahatsız edebilmeli.

*İş yerinde psikolojik tacizi destekleyen kurumların çok büyük bedeller ödemek zorunda kalacaklarını üst yönetime duyurabilmeli.

*Hedef olduğu psikolojik tacizin başkaları tarafından fark edilmesi sağlanmalı.

*Gerektiğinde üst makamlara gideceğini o kişilere açıkça söylemeli.

Türkiye’de kavramın yeni olması ve içeriğinin anlaşılmasını, dolayısıyla karşılaşanların olayla ilgili bir çözümleme yapamaması daha önce de belirtildiği üzere çeşitli sorunlara yol açmaktadır. Bu soruna bir çözüm getirmek üzere 5 yaşam koçu, 2 psikolog ve 1 avukat tarafından oluşturulan Mobbing Bilgilendirme ve Araştırma Destek Merkezi kurulmuştur. Koçluk, eğitim ve danışmanlık firması Berkarda, çalışma psikoloğu Tınaz’ın da desteğiyle, yaşadığı bu sürecin ne olduğunu bilemeyenlere, yıldırma hakkında hem destek vermek hem de yol göstermek için Türkiye’nin ilk Mobbing Bilgilendirme ve Araştırma Destek Merkezi’ni kurmuştur (Haber Türk Gazetesi, 13.03.2011).

2. 12. DÜNYA ve TÜRKİYE HUKUKUNDA MOBBİNG

ABD’nin 50 eyaletinde “mobbing” konusu yasada başlı başına ele alınmıyorsa da, federal yasalar ve eyalet yasalarıyla kişinin ırkına, rengine, dinine, milliyetine, yaşına, engellilik durumuna bakılarak haksız muamele görmesi suç sayılmıştır. Yine ABD’de Medeni Kanun’un VII. maddesinde yer alan hükümler, yani işyerinde gözdağı, hakaret, alay ve saldırganlık, cinsel ve ırksal olmayan saldırganlıklar için cezai müeyyide öngörülmüştür. Dikkat edilirse bu maddede cinsel ve ırksal olmayan saldırıdan bahsedilmektedir. Eğer bir saldırı ve taciz, cinsel ve ırksal nedenlerden kaynaklanıyorsa bu “mobbing” suçunu oluşturmamaktadır. Cinsel ve ırksal tacizlerin yasada başka yaptırımları da bulunmaktadır. ABD’ de Adalet Bakanlığı tarafından hazırlanarak Kongre’ye sunulan ve eyaletler için örnek oluşturması beklenen bir rapor vardır. Bu rapor, aşırı düzeyde duygusal saldırıda

bulunan kişilerin bu davranışlarını ağır suçlar kapsamında değerlendirmeye yönelik olarak hazırlanmıştır. Adına “psikolojik taciz” de diyebileceğimiz bazı incitici, baskı altına alıcı, küçük düşürücü ve yılgınlığa sürükleyici hareketler bir seri halinde sergilendiğinde suç teşkil eden bir unsur olarak değerlendirilmektedir (Çobanoğlu, 2005: 199).

Psikolojik tacizle ilgili olarak, Kanada yasalarında da çalışanların ruhsal sağlıklarını koruyucu nitelikte maddeler yer almaktadır. 1 Haziran 2004 tarihinde yürürlüğe giren yasaya göre “Bir çalışanın psikolojisini, vakarını kişisel bütünlüğünü etkileyen ve iş ortamını kötüleştiren sözlü yorum ve sataşma, el kol hareketleri gibi arzu edilmeyen ve düşmanca davranışların tekrarlanması psikolojik taciz anlamına gelir, işgören üzerinde sürekli olumsuz etkisi olabilecek bu istenmeyen davranışların birisi bile psikolojik taciz suçunu oluşturur; her çalışan psikolojik tacizden arınmış bir iş ortamında çalışma hakkına sahiptir. İşverenler psikolojik tacizi önlemek için makul tedbirler almak ve böyle bir hareketi derhal durdurmak zorundadırlar”. Görüldüğü gibi bu maddeler 1 Haziran 2004 tarihinde yasalara girmiş ve çalışanları işyerinde duygusal saldırı sendromuna karşı güvence altına almıştır. Her ne kadar “mobbing” terimi telaffuz edilmese de bu yasalar çalışanların psikolojik güvenliklerini sağlar niteliktedir (Çobanoğlu, 2005: 199- 200).

Avrupa Birliği’ne üye devletlerde, işverenlerin çalışanları fiziksel, psikososyal veya cinsel şiddet ve tacize karşı koruma yükümlülüğüne ilişkin yasal düzenlemeleri yapmak zorunluluğu vardır. Fransa’da bir yıl hapis ve 15 bin Euro para cezası var. Belçika hukukunda 2007 yılında yürürlüğe konulan yasa hükümlerine göre, işveren tacizi önleyici her türlü önlemi almak yükümlülüğündedir. Hollanda hukukuna göre işçi, hem işverenin hem de diğer işçilerin psikolojik tacizine karşı korunmaktadır. İşverenin psikolojik tacizi engellememesi durumunda tazminat yükümlülüğü var. Alman Medeni Kanunu’nda işverenin işçiyi gözetme borcu kapsamında değerlendirilmektedir. İşverenin psikolojik tacizde bulunmasının yaptırımını tazminattır. İngiltere’de ve İrlanda’da 2007’de yayımlanan yönetmelikle, manevi tacizin işverenlerce değerlendirilmesi ve önlenmesi zorunludur. İsveç’te mobbing, 1994’ten beri İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı Yasası kapsamındadır (Haber Türk. 13.03.2011).

Marmara Üniversitesi Çalışma Psikolojisi Anabilim Dalı Başkanı Tınaz, mobbinge uğrayan kişinin yargıya başvurması için elinde çok belge olması gerektiğini belirtiyor. Türkiye’de psikolojik tacize ilişkin bir yasa mevcut olmadığını

belirten Tınaz, “Ancak İş, Medeni, Borçlar ve Türk Ceza Kanunu’nda bu konuyla ilişkin yasalar çerçevesinde bireyi korumak mümkün. Yargıtay’da sonuçlanmış 5 tane karar da mevcut” dedi (Haber Türk. 13.03.2011).

Başlığı psikolojik şiddet, mobbing, duygusal saldırı gibi konuları içermediği halde psikolojik yıldırma mağdurlarının faydalanabileceği Türk Ceza ve Medeni Kanunlarından bazıları şunlardır:

Medeni Kanun Madde 24: “Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, hâkimden, saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir. Kişilik hakkı zedelenen kimsenin rızası, daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılması sebeplerinden biriyle haklı kılınmadıkça, kişilik haklarına yapılan her saldırı hukuka aykırıdır.”

TCK Madde 84: “Başkasını intihara azmettiren, teşvik eden, başkasının intihar kararını kuvvetlendiren ya da başkasının intiharına herhangi bir şekilde yardım eden kişi, iki yıldan beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.”

TCK Madde 94: “ Bir kişiye karşı insan onuruyla bağdaşmayan ve bedensel veya ruhsal yönden acı çekmesine, aşağılanmasına yol açacak davranışları gerçekleştiren kamu görevlisi hakkında üç yıldan on iki yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.”

TCK Madde 96: “Bir kimsenin eziyet çekmesine yol açacak davranışları gerçekleştiren kişi hakkında iki yıldan beş yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.”

TCK Madde 123: “Sırf huzur ve sükununu bozmak maksadıyla bir kimseye ısrarla; telefon edilmesi, gürültü yapılması ya da aynı maksatla hukuka aykırı başka bir davranışta bulunulması halinde, mağdurun şikayeti üzerine faile üç aydan bir yıla kadar hapis cezası verilir.”

TCK Madde 125: “(1) Bir kimseye onur, şeref ve saygınlığını rencide edebilecek nitelikte somut bir fiil veya olgu isnat eden ya da yakıştırmalarda bulunmak veya sövmek suretiyle bir kimsenin onur, şeref ve saygınlığına saldıran kişi, üç aydan iki yıla kadar hapis veya adlî para cezası ile cezalandırılır. Mağdurun gıyabında hakaretin cezalandırılabilmesi için fiilin en az üç kişiyle ihtilât ederek işlenmesi gerekir.

(2) Fiilin, mağduru muhatap alan sesli, yazılı veya görüntülü bir iletiyle işlenmesi hâlinde, yukarıdaki fıkrada belirtilen cezaya hükmolunur.

(3) Hakaret suçunun;

a) Kamu görevlisine karşı görevinden dolayı,

b) Dinî, siyasî, sosyal, felsefi inanç, düşünce ve kanaatlerini açıklamasından, değiştirmesinden, yaymaya çalışmasından, mensup olduğu dinin emir ve yasaklarına uygun davranmasından dolayı,

c) Kişinin mensup bulunduğu dine göre kutsal sayılan değerlerden bahisle, işlenmesi halinde, cezanın alt sınırı bir yıldan az olamaz.

(4) Ceza, hakaretin alenen işlenmesi hâlinde, altıda biri; basın ve yayın yoluyla işlenmesi halinde, üçte biri oranında artırılır.”

Ülkemizde mobbing hakkında kamuoyunda farkındalık oluşturmak ve mobbingin önlenmesi konusunda son yıllarda bazı girişimlerde bulunulmuştur. Bunlardan birisi "işyerinde psikolojik tacizin önlenmesi" konulu Başbakanlık Genelgesi'dir. Bu genelgede Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde gerçekleşen psikolojik tacizin çalışma hayatını olumsuz etkilediğine dikkat çekilmektedir. Genelgede psikolojik tacizin, çalışanların itibarını ve onurunu zedelediği, verimliliğini azalttığı ve sağlığını kaybetmesine neden olduğu belirtilmekte, kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesinin gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barışının geliştirilmesi açısından çok önemli olduğu belirtilmektedir.

Ayrıca söz konusu genelgede, çalışanların psikolojik tacizden korunması amacıyla aşağıdaki tedbirlerin alınması uygun görülmektedir (27879 Sayılı Resmi Gazete):

- “1. İşyerinde psikolojik tacizle mücadele öncelikle işverenin sorumluluğunda olup işverenler çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacaktır.
2. Bütün çalışanlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak duracaklardır.
3. Toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilecektir.
4. Psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacaktır.
5. Çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde

Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla "Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu" kurulacaktır.

6. Denetim elemanları, psikolojik taciz şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandıracaktır.

7. Psikolojik taciz iddialarıyla ilgili yürütülen iş ve işlemlerde kişilerin özel yaşamlarının korunmasına azami özen gösterilecektir.

8. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal taraflar, işyerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenleyeceklerdir.”

Görüldüğü gibi Yurt dışındaki ülkelerin yasal olarak sağladıkları bazı yaptırımlar, çalışanlara yönelik yapılan yıldırma davranışlarını engelleyici niteliktedir. Türkiye de yıldırma, oldukça yeni bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durum ülkemizde yıldırmanın yaşanmadığı anlamına gelmemektedir. Ülkemizde yıldırma davranışlarını engellemeye yönelik atılan yeni adımlar umutlandırıcı, ancak istenilen düzeyde değildir.

2.13. İLGİLİ YAYIN VE ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, yurt içi ve yurt dışında yıldırma davranışları ile ilgili yapılmış çalışmalara yer verilmiştir.

2.13.1. Yıldırma Davranışları İle İlgili Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar

Bu bölümde yıldırma davranışları ile ilgili yurt içinde yapılmış çeşitli araştırmalara yer verilmiştir.

Ertürk, (2005) Ankara'nın dört ilçesinde bulunan, 16 ilköğretim okulunda görev yapan toplam 347 öğretmen ve yönetici üzerinde yaptığı bir araştırmada erkeklerin kadınlara göre, okul yöneticilerinin öğretmenlere göre ve araştırma kapsamında en üst yaş grubu olan 53 yaş ve üzeri grubun diğer yaş gruplarına göre daha çok yıldırma eylemlerine maruz kaldıkları saptanmıştır. Bunun yanı sıra yıldırma eylemlerine başvurma sıklığı, ilköğretim okullarında çalışan öğretmen ve yöneticilerin kıdemlerinin artışı ile doğru orantılı olduğu bulunmuştur.

Asunakutlu ve Safran (2006) araştırmalarında mobbing ile çatışma arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmada bir kamu kurumunda görev yapan 182 kişiye 33 maddelik mobbing belirleme ölçeği ile birlikte çatışma yönetimi stratejisi ölçeği uygulanmıştır. Araştırmanın bulgularına göre çalışanların en yüksek

oranda “kendilerini özgürce ifade etme konusunda sınırlanıp engellenme” biçiminde mobbinge maruz kaldıkları, bununla birlikte “kazanalım-kaybedin” stratejisini ağırlıklı olarak tercih ettikleri, çatışmanın çözümünde en sık başvurdukları yöntemin “örgütsel önlemler alma” olduğu ve çatışma düzeyi ile tercih edilen çatışma stratejileri arasında ilişki bulunmadığı belirlenmiştir.

Selimoğlu, (2006) Ofis yönetiminde mobbing çalışmasında tamamen birbirinden farklı sektörlerde sekreter, yönetici sekreteri v.b. gibi birinci derecede yöneticilerin yardımcıları, şirketlerin temsilcileri, büro yöneticilerinin çalışma hayatı süresince mobbing olgusu ile karşılaşmış ve karşılaşmadıkları, karşılaşıyorlarsa hangi tür psikolojik terörle karşılaştıkları, üzerindeki etkilerinin neler olduğu gibi sorulara cevap bulmaya çalışmıştır. Yapılan alan çalışmasında Bursa ilinde hizmet veren sekreter, yönetici asistanı ve büro elemanı, ön muhasebe-sekreter konumunda 80 çalışana tesadüfi olarak ulaşılmıştır. Anket çalışmasında 46 soru sorulmuştur. 14 soru kişisel bilgilerin değerlendirilmesi ile ilgili diğer sorular çalışma ortamının değerlendirilmesi ile ilgilidir. Ankete katılanların 22’si kamu(% 27), 58’i özel(%72,5) sektör çalışanını oluşturmaktadır. Çalışanların 70’i kadın(% 87,5), 10’u erkek (12,5) çalışandan oluşmaktadır. Anket sonuçları değerlendirildiğinde çalışanların % 42,5 mesleklerinden ve çalışmaktan memnun olduklarını, % 50’si de mesleklerini isteyerek tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Fakat çalışma ortamları değerlendirildiğinde % 53,8’i işyerlerinde psikolojik terör uygulandığını ve % 44,9 oranında küçümseme, % 23,1 oranında hakarete maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Çalışma hayatından memnuniyetin karşısında yüksek oranda da çalışma ortamının huzursuzluklarından şikayetler belirtilmiştir. Psikolojik destek ile ilgili sorulara % 53,8’i psikolojik destek almadığını % 41,3’ü nadir de olsa gerek duyduğunu belirtmişlerdir.

Gökçe (2006) araştırmasında, özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticileri üzerinde işyerinde yıldırma davranışlarını ele almıştır. Araştırmanın örneklemini resmi ilköğretim okullarında çalışan toplam 977 yönetici ve öğretmen ve özel ilköğretim okullarında çalışan toplam 865 yönetici ve öğretmen oluşturmuştur. Araştırmanın bulgularına göre en sık karşılaşılan yıldırıcı davranışlarda hem öğretmenler, hem de okul yöneticilerinde, okul türü, branşı, yaş faktörüne göre bir farklılık görülmüş, mesleki deneyimin farklılık yarattığı ancak bu farklılığın herhangi bir deneyim grubunun aleyhinde olmadığı ortaya çıkmıştır. En sık yaşanan yıldırıcı davranışların; “sözünün kesilmesi, yaptığı işlerin haksızca eleştirilmesi ve

başarılarının küçümsenmesi” olduğu, öğretmenlerin karşılaştıkları yıldırıcı davranışların, cinsiyete göre farklılık gösterdiği, kadın öğretmenlerin sosyal ilişkilere ve mesleki konulara yönelik, erkek öğretmenlerin ise biraz daha kişisel ve şiddete yönelik yıldırıcı davranışlarla karşılaştıkları bulunmuştur. Yine araştırma bulgularına göre hem öğretmenler, hem de okul yöneticileri en fazla okul yöneticileri tarafından yıldırıcı davranışlara maruz kalmakta, yıldırmaya en çok, mağdurun kendisinin yol açtığı düşünülmekte ve yıldırma ile başa çıkmada en sık kullanılan stratejinin ‘bağlılık’ ve en az kullanılan stratejinin ‘göz ardı etme’ biçiminde olduğu ortaya çıkmıştır.

Bulut (2007) Niğde, Konya, Erzurum, Batman, Şanlıurfa, Trabzon illerinde yaptığı ortaöğretim öğretmenlerinde psikolojik şiddet düzeyi (mobbing) araştırmasında, 396 öğretmene mobbing ölçeği uygulanmıştır. Orta öğretimde çalışan kıdemi 6–10 yıl olan ve sosyo-ekonomik düzeyini düşük olarak algılayan öğretmenlerin mobbinge maruz kaldığı, yüksek lisans mezunu olanlara mobbing uygulandığı, müdür yardımcısı olarak görev alan öğretmenlerin, erkek öğretmenlerin mobbinge daha çok maruz kaldığı, Milli eğitim bakanlığına bağlı özel öğretim kurumlarında çalışan ve 25 yaşın altındaki öğretmenlerin daha fazla mobbinge maruz kaldığı ve Ortaöğretim öğretmenlerine yönelik uygulanan mobbingin daha çok öğretmenlerin yaşam kalitesine yönelik olduğu saptanmıştır. Ayrıca genel yetenek branşındaki öğretmenlere yönelik mobbingin kendini göstermenin engellenmesi şeklinde ortaya çıkarken, fen bilimleri branşındaki öğretmenlere yönelik mobbingin sosyal ilişkilere saldırılar, sosyal bilimler branşındaki öğretmenlere yönelik mobbingin yaşam kalitesine saldırılar ve itibara saldırılar şeklinde, evli öğretmenlere yönelik uygulanan mobbingin sosyal ilişkilere ve yaşam kalitesine saldırılar; bekâr öğretmenlere yönelik mobbingin kendini göstermenin engellenmesi ve itibara saldırılar şeklinde ortaya çıktığı bulunmuştur.

Cemaloğlu (2007) çalışmasında, okul yöneticilerinin liderlik stillerinin, öğretmenlere yönelik yıldırmanın (mobbing) yordayıcısı olup olmadığını saptamayı amaçlamıştır. Çalışmanın örneklemini Ankara, Yozgat, Kastamonu ve Van illerinde devlete bağlı 25 ilköğretim ve ortaöğretim okulunda görev yapan toplam 500 öğretmen oluşturmuştur. Çalışmada öğretmenlerin mobbinge maruz kalma durumları olumsuz davranış sorularını içeren olumsuz davranışları anketi (NAQ) kullanılarak ölçülmüştür. Çalışmanın bulgularına göre, öğretmenler orta düzeyde mobbinge maruz kalmakta, okul yöneticileri serbest bırakma liderlik davranışlarını

gerçekleştirdikçe, öğretmenlere yönelik mobbingin gerçekleşme düzeyinde artış yaşanmakta, telkinle güdüleme ile laissez-faire liderlik özelliği mobbing üzerinde anlamlı bir yordayıcı özellik taşımaktadır.

Onbaş (2007) Urfa ilinde ilköğretim okulu öğretmenlerinin eğitim örgütlerinde duygusal şiddete ilişkin görüşleri üzerine yaptığı bir araştırmasında, 470 öğretmene araştırmacı tarafından oluşturulan duygusal şiddet ölçeği uygulamıştır. Bulgulara göre, ilköğretim okulu öğretmenlerinin iletişim biçimine saldırılar boyutunda yer alan duygusal şiddet davranışlarına ilişkin görüşleri, cinsiyete, medeni duruma, kıdeme ve öğrenim durumuna göre farklılaşmamaktadır. Öğretmenlerinin sosyal ilişkilere saldırılar boyutunda yer alan duygusal şiddet davranışlarına ilişkin algıları, cinsiyete, medeni duruma ve öğrenim durumuna göre farklılaşmamakta, buna karşın kıdem değişkenine göre farklılık göstermektedir. Kıdemi 16-20 yıl arasında olan öğretmenler, kıdemi 1-5 yıl arasında olan öğretmenlerden daha yüksek düzeyde bu boyutta yer alan duygusal şiddet eylemlerine maruz kalmaktadır. İtibara saldırılar boyutunda yer alan duygusal şiddet davranışlarına ilişkin öğretmen görüşleri, cinsiyet ve öğrenim durumu değişkenlerine göre farklılaşmazken, medeni duruma ve kıdeme göre anlamlı farklılık göstermektedir. Bekar öğretmenler evli öğretmenlerden, kıdemi 11-15 yıl arasında olan öğretmenler, kıdemi 21 ve üzerinde olan öğretmenlerden yüksek düzeyde bu boyutta yer alan duygusal şiddet davranışlarına hedef olmaktadır. Öğretmenlerin göreve yönelik saldırılar boyutunda yer alan duygusal şiddet davranışlarına ilişkin algıları, medeni duruma, kıdeme ve öğrenim durumuna göre farklılaşmazken, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Göreve yönelik saldırılar boyutunda yer alan duygusal şiddet davranışlarına, kadın öğretmenler, erkek öğretmenlerden daha yüksek düzeyde maruz kalmaktadır.

Yıldırım, Yıldırım ve Timuçin (2007) de Türkiyedeki 11 üniversitenin hemşirelik bölümlerinde görev yapan 210 bayan öğretim elemanı üzerinde yürütülen çalışmada mobbing davranışları, mobbingin kendilerine olan psikolojik duygusal örgütsel tepkileri, mobbingten kaçınma araştırılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre öğretim elemanlarının %91'inin bir veya birkaç kez mobbing ile karşılaştığı, %17'sinin doğrudan mobbinge maruz kaldığı, mobbinge maruz kalan öğretim elemanlarının çoğunun kendi danışmanı tarafından mobbinge uğradığı tespit edilmiştir. Ayrıca öğretim elemanlarının daha çok kişilik ve mesleki statülerine yönelik psikolojik tacize maruz kaldıkları, mobbinge maruz kalanların en çok

sergiledikleri kaçınma davranışının işinde daha sıkı ve daha organize bir şekilde çalışmak ve kişi ile yüz yüze konuşma olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırmanın bir diğer bulgusuna göre mobbinge maruz kalanların %50 si iş değiştirmeyi ya da mevcut iş yerinden kaçmak için başka bir bölümde çalışmayı düşünmektedir.

Sağlam (2008), araştırmasında psikolojik şiddet (mobbing) konusunda öğretmenlerin görüşlerini belirlemeyi ve bu konuya dikkat çekerek eğitim örgütlerinde daha derinlemesine çalışmaların yapılmasına ilgi uyandırmayı amaçlamıştır. Araştırmada örneklem olarak 2005–2006 öğretim yılında Şanlıurfa il merkezindeki 21 ilköğretim okulunda görev yapan ve araştırmaya gönüllü olarak katılan 58 öğretmen alınmış, veri toplama yöntemi olarak “yapılandırılmış mülakat” kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre ilköğretim okullarında öğretmenlerin en sık karşılaştıkları psikolojik şiddet saldırılarının; Konuşmanın kesilmesi, bağırılma, azarlanma, çaba ve başarının haksız biçimde değerlendirilmesi, başarının olduğundan az gösterilmesi, yeteneklerine uymayan işler ve görevler vererek kişiyi başarısız duruma düşürme, önemli görevler vermeme, söz konusu kişiyi dışlama, onunla konuşmak istememe, konuşanlara baskı yapma ve ona karşı kıskırtma biçiminde olduğu ortaya çıkmıştır.

Yıldırım'ın (2008) ilköğretim okullarında öğretmen yönetici ilişkilerinde yıldırma davranışları ve etkilerini belirlemek amacıyla yaptığı araştırmada örneklem grubunu İstanbul ili Pendik, Tuzla, Kartal, Sultanbeyli ilçelerindeki bazı ilköğretim okullarında çalışan toplam 600 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmada öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarını belirlemek amacıyla 37 maddeden oluşan bir anket kullanılmıştır. Anketin her bir maddesi maruz kalınan yıldırma davranışı olarak değerlendirilmiş, öğretmenlerin yıldırmaya maruz kalma durumları cinsiyetlerine, görev yaptıkları kademeye (I.kademe, II.kademe), yaşlarına, akademik kariyerlerine (öğretmen, uzman öğretmen, başöğretmen), okuldaki mevcut statülerine (kadrolu, sözleşmeli, ücretli) ve mesleki kıdemlerine göre karşılaştırılmıştır.

Demirel ve Yoldaş (2008) yaptıkları araştırmada Türkiye’de ve Kazakistan’da sağlık kuruluşlarında karşılaşılan psikolojik yıldırma davranışlarını incelemişlerdir. Toplam 315 hastane çalışanı ile yürütülen araştırmada hastane çalışanlarının maruz kaldıkları mobbing düzeyinin belirlenmesinde Leyman tipolojisine göre düzenlenmiş 43 maddelik bir ölçek kullanılmıştır. Söz konusu araştırmanın bulgularına göre; iletişim durumlarını etkileme, sosyal ilişkilerine saldırılar, itibara saldırılar, mesleki durumlarına saldırılar, sağlığa doğrudan saldırılar

alt boyutlarında Kazakistan'da sağlık çalışanlarının Türkiye'deki sağlık çalışanlarına göre daha sık psikolojik yıldırma davranışlarına maruz kalmaktadırlar.

Yaman, Vidinlioğlu ve Çitemel (2010) yaptıkları çalışmada öğretmenlerin maruz kaldıkları psikoşiddetin işyeri huzuru ve motivasyon düzeyine etkisini araştırmışlardır. Nitel desenin kullanıldığı araştırmada ilk ve orta dereceli okullarda psikoşiddete (mobbing) maruz kalan 14 öğretmen ile standartlaştırılmış açık uçlu mülakat yapılmıştır. Sonuçta öğretmenlerin; yönetici, meslektaş, veli, öğrenci ve hizmetli tarafından psikoşiddete maruz kalabildikleri, psikoşiddete ilişkin; ayrımcılık, iletişim engelleri, aşağılanma ve az da olsa sözel cinsel tacize uğradıkları; olaylara seyirci kalmama, tecrübesizlik, hoşgörülü olma, alttan alma, hazır cevap olamama, ezilebilir hissi verme ve alçakgönüllü olmayı psikoşiddete maruz kalmanın altında yatan nedenler olarak gördükleri, psikoşiddete uğrayan öğretmenlerin motivasyon, işe gitmek istememe, huzursuzluk, depresyon ve öğrenciye yansıtma gibi sorunlarla karşı karşıya kaldıkları bulgusuna ulaşılmıştır.

Aksu ve Balcı (2009), İzmir ilinde yaptıkları araştırmalarında ilköğretim okulu öğretmenlerinin psikolojik yıldırma düzeylerini ve psikolojik yıldırma ile baş etme düzeyine ilişkin algılarını incelemişlerdir. Araştırmada örneklem olarak çeşitli ilköğretim okullarında görev yapan 373 öğretmen alınmış, ölçme aracı olarak 16'şar maddelik Psikolojik Yıldırma Ölçeği ile Psikolojik Yıldırma ile Baş Etme Yolları Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre öğretmenlerin psikolojik yıldırma düzeyi düşük düzeyde, psikolojik yıldırma ile baş etmeyi ise yüksek düzeyde algıladıkları, ayrıca öğretmenlerin psikolojik yıldırma ile baş etme puanlarının, psikolojik yıldırma puanları üzerinde etkisinin olmadığı belirlenmiştir.

Çarıkçı ve Yavuz (2009) Çalışanlarda mobbing (psikolojik şiddet) algısı çalışmasında sağlık sektörü çalışanları üzerine bir araştırma yapmıştır. Süleyman Demirel Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi çalışanlarının, mobbing algılarının, demografik değişkenler karşısında değişim gösterip göstermediğine bakılmıştır. Geliştirilen algı ölçeği, meslek ve cinsiyet farklılıkları da göz önünde bulundurularak araştırmanın evrenini oluşturan 642 çalışandan 189'u tarafından doldurulmuştur. Uygulanan ölçek üç ayrı bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; demografik bilgiler; ikinci bölümde Leymann'ın (1993) geliştirdiği mobbing ölçeği; üçüncü bölümde de mobbing'in nedenlerini ölçmeye çalışan açık uçlu sorular yer almaktadır. Verilerin analizi için SPSS 10.0 programı ile ANOVA ve t testleri

yapılmıştır. Araştırma bulgularına göre genel olarak, sağlık sektörü çalışanlarının mobbing'e maruz kalmadıkları belirlenmiştir. Çalışanların, mobbing algılarıyla ilgili tutumlarının yaşlarına, eğitim durumlarına, mesleklerine ve işi tercih etme sebeplerine göre farklılaştığı, cinsiyetlerine, medeni durumlarına, haftalık çalışma sürelerine, buldukları işteki çalışma sürelerine ve son 10 yıl içerisinde kaç farklı işyerinde çalıştıklarına göre dikkate değer bir farklılık göstermediği saptanmıştır.

Özen'in, (2009) İstanbul İli Anadolu Yakası'nda çalışmakta olan 306 rehber öğretmenlerin algıladıkları yıldırma davranışlarını çok boyutlu incelediği bir araştırmada erkek rehber öğretmenlerin genel olarak yıldırma davranışlarına kadın rehber öğretmenlerden daha az maruz kaldıkları, medeni durum değişkeninin fark yaratmadığı, her iki kademedede de çalışan rehber öğretmenlerin en sık yıldırma davranışlarına maruz kalan grup olduğu, 16-20 yıl, 21 yıl ve üstü kurumda çalışma süresine sahip olanların ve yaş değişkeninde de 41-46 yaş, 47-52 yaş, 53 yaş ve üstü gruplarda genel olarak yok veya nadiren cevaplarında yığılma olduğu görülmüştür.

Aydın, (2009) ortaöğretim okullarında görev yapan okul yöneticisi ve öğretmenlerin (mobbing) psikolojik şiddete maruz kalma düzeylerini ölçmek amacıyla Çanakkale ilinde ki 52 ortaöğretim kurumunda görevli 705 okul yöneticisi ve öğretmene anket uygulamıştır. Araştırmanın bulgularına göre Psikolojik şiddet boyutları düzeyinde iletişim biçimine ve sosyal ilişkilere saldırılar boyutlarında, erkekler kadınlara göre daha fazla şiddete maruz kalmaktadır. Sosyal ilişkilere saldırılar boyutundaki bir başka farklılaşmanın okul türüne göre yaşandığı; akademik liselerde çalışanların, mesleki ve teknik liselerde çalışanlara göre bu boyutta daha yoğun bir algıya sahip olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonuçları kıdem, görev ve branş değişkenlerinin bazı davranışlara maruz kalmada belirleyici olabilirken, boyutlar düzeyinde kıdeme, görev ve branşa göre bir farklılaşma olmadığını göstermektedir. Okul yöneticisi ve öğretmenlerin en çok iletişim biçimine saldırılar boyutunda psikolojik şiddete maruz kaldığı ve boyutların sırasına paralel olarak psikolojik şiddet algısının azaldığı saptanmıştır.

Orhan'ın, (2009) akademisyenlere uygulanan psikolojik tacizin (mobbing) nedenleri ve etkileri araştırmasında Mustafa Kemal Üniversitesi'ndeki Fakülte, Yüksekokul ve Meslek Yüksekokullarındaki öğretim elemanlarından 229 kişiye anket uygulanmıştır. Bulgulara göre erkekler kadınlara göre, boşanan kişiler de diğer kişilere göre psikolojik tacizden daha fazla etkilenmiştir. Ayrıca 31-35 yaş arasında kişilerin psikolojik tacizden etkilenme oranı en fazladır. Su Ürünleri Fakültesi ve

bazı meslek yüksek okullarındaki kişilerin psikolojik tacizden etkilenmeleri diğer birimlere göre daha düşük bulunmuştur.

Ekşici (2009) kurum ve kuruluşlarda psikolojik taciz (mobbing) eylemleri ve çalışanların motivasyonu üzerine etkisini incelediği araştırmasında, 124 özel ve 119 kamu sektöründe çalışan toplam 243 kişiye anket uygulamıştır. Araştırmanın bulgularına göre mobbing eylemlerinin motivasyonu olumsuz yönde etkilediği görülmüştür. Ayrıca kamu kuruluşlarında mobbing eylemlerinin özel sektör işletmelerinden daha fazla uygulandığı ve bu eylemlerin etkisiyle kamu çalışanlarının motivasyon düzeylerinin daha düşük olduğu ortaya çıkmıştır.

Karavardar (2010) araştırmasında, psikolojik yıldırmaya direnç gösteren kişilik özelliklere bağlı davranışsal tepkiler ile psikolojik yıldırma mağdurlarının psikolojik yıldırmaya gösterdikleri tepkiler ve psikolojik yıldırma mağdurlarının psikolojik yıldırma sonucu iş performanslarının nasıl etkilendiğine ilişkin görüşleri arasındaki farklılıkları ortaya koymayı amaçlamıştır. Örneklem grubunu İstanbul ilinde farklı sektör ve firmalarda çalışan 310 kişinin oluşturduğu araştırmada Psikolojik Yıldırma Ölçeği, Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği, Algılanan Sosyal Destek Ölçeği, Hakkını Arama Ölçeği ve Stresle Başa Çıkma Yollarını Kullanma Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre yaş, eğitim durumu, çalışılan firmadaki pozisyon ve iş tecrübesi değişkenlerinin psikolojik yıldırma mağduru olmaya bağlı olduğu; genç, eleman pozisyonunda çalışan ve iş tecrübesi fazla olmayan çalışanların daha fazla psikolojik yıldırmaya maruz kaldıkları belirlenmiştir. Ayrıca, psikolojik yıldırma mağduru evli çalışanların iş performanslarının, bekar çalışanlara göre, psikolojik yıldırma davranışından daha az etkilendiği, psikolojik yıldırma mağduru erkek çalışanların uğradıkları psikolojik yıldırma davranışına karşı, psikolojik yıldırma mağduru kadın çalışanlardan daha fazla tepki gösterdikleri, psikolojik yıldırma mağduru 30 yaş altı çalışanların uğradıkları psikolojik yıldırma davranışına karşı diğer yaş gruplarından daha fazla tepki gösterdikleri belirlenmiştir. Bunun yanında, psikolojik yıldırma mağduru evli çalışanların bekar çalışanlara göre psikolojik dayanıklılık bakımından daha güçlü oldukları, daha fazla haklarını aradıkları, algılanan sosyal destek düzeylerinin daha yüksek olduğu ve stresle başa çıkma yollarını çok daha etkin bir biçimde kullandıkları belirlenmiştir. Araştırmada ayrıca psikolojik yıldırma mağduru çalışanların uğradıkları psikolojik yıldırma davranışının onların iş performansı üzerindeki etkilerine ilişkin görüşleri ile psikolojik yıldırmaya direnç gösteren kişilik

özelliklerine bağlı davranışsal tepkileri ölçen psikolojik dayanıklılık, algılanan sosyal destek, hakkını arama ve stresle başa çıkma yollarını kullanmanın alt faktörlerinden sosyal destek arama yaklaşımı, iyimser yaklaşım ve kendine güvenli yaklaşım arasında negatif yönde, kuvvetli ve anlamlı bir ilişki bulunduğu; stresle başa çıkma yollarını kullanmanın alt faktörlerinden kendine güvensiz yaklaşım ve boyun eğici yaklaşım arasında ise pozitif yönde kuvvetli ve anlamlı bir ilişki bulunduğu; psikolojik yıldırma mağduru çalışanların uğradıkları psikolojik yıldırma davranışına karşı gösterdikleri tepkiler ile psikolojik yıldırma karşı direnç gösteren kişilik özelliklerine bağlı davranışsal tepkileri arasında ise negatif yönlü, kuvvetli ve anlamlı bir ilişki bulunduğu elde edilmiştir.

2.13.2. Yıldırma Davranışları İle İlgili Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Bu bölümde psikolojik yıldırma ile ilgili yurt dışında yapılmış çeşitli araştırmalara yer verilmiştir.

1990'da İsveç'te yapılan kapsamlı bir araştırmanın rakamlarına göre 4,4 milyon kişiden oluşan iş gücünün %3,5'u, yani yaklaşık 154 bin kişi herhangi bir anda yıldırma kurbanı olmaktadır. Leymann'ın tahminlerine göre İsveç'teki intiharların %15'i doğrudan iş yeri yıldırmasıyla bağlantılıdır (Davenport ve diğerleri, 2003: 8).

İtalya'da 1996–1997 yıllarında Prima anlamına gelen psikolojik tacize ve strese karşı savaş örgütüncü yapılan bir araştırmaya göre kurbanların %38'i endüstriyel eşya üretimi ile hizmet sektöründe istihdam edilmektedir. Kurbanların %20 kadarı da genel idari işlerde çalışanlardan oluşmaktadır (Çobanoğlu, 2005: 28).

Prima'ya (1997) göre mobbing olaylarının yaklaşık yarısı (%45,5) 2-4 kişilik gruplar tarafından uygulanmaktadır. Yaşanan mobbing olaylarının %26,2'lik bölümünde tacize karışan kişi sayısı 4'den fazla olabilmektedir. Tek bir kişinin uyguladığı mobbing oranı ise %19.9 olarak bulunmuştur. Tüm bir departmanın ya da bütün meslektaşların rol aldıkları mobbing olayının oranı da %8.3 olarak belirlenmiştir. Bu durumda kurban, bütün bir bölüm veya departman tarafından günah keçisi olarak seçilmiştir (Çobanoğlu, 2005: 30).

İtalya'da Herald Ege tarafından yapılan bir araştırmaya göre, tacizci uyguladığı mobbing teröründe kurbanı karşı % 88 oranında üstün gelmektedir. Olayların % 58'inde mobbing uygulayan kişi tek başına hareket etmekte, % 30'unda

da tacizci kurbanın meslektaşları ile ortak hareket etmektedir. Ancak, % 10'luk bir oranda kurban tacizciye karşı bir destek bulabilmektedir (Çobanoğlu, 2005: 30).

Kanada-Ontario'da yapılan bir çalışmada Öğretmenlerin uğradıkları Psikolojik tacizin karakteristiği ve etkilerini belirlemek, psikolojik taciz ile başa çıkma mekanizmalarının nasıl olduğunu ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Üstleri ve/veya meslektaşları tarafından Psikolojik tacize maruz kalan altı ortaokul (secondary school) öğretmeni ile yürütülen çalışmada nitel analiz yöntemi kullanılmıştır. Sonuçta psikolojik tacizin saldırganlık, anlaşmazlıkla ilgili veya tek bir olayla ilgili olduğu, kurbanlara olan etkisinin psikolojik, fiziksel ve davranışsal olduğu, okul işlerini aksattığı, öğrenci gelişimine ve devamsızlığa etki ettiğini tacizi sonlandırmak için en etkili yolun üçüncü şahısların müdahale etmesi ve ortamı terk etme olduğu belirtilmiştir. Kurbanların çoğu başa çıkma prosedürünü bilmemekte ve kullandığı stratejiler etkisiz olmaktadır. (Bienko, 2005)

Pranjic ve arkadaşları (2006) yaptıkları araştırmada sağlık alanında çalışan 511 doktor arasında sürekli mobbinge maruz kalanların oranını %26 olarak bulmuşlardır. Araştırmanın diğer bir bulgusuna göre kalıcı mobbinge maruz kalma, kişinin işinden hastalık izni sebebiyle ayrılmasının anlamlı yordayıcısı olarak ortaya çıkmıştır.

Granau (2007), çalışmasında mobbing ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırmanın örneklemini Birleşik Devletler-Corelado'da bulunan kamu okullarında çalışan 129 işçi oluşturmuştur. Araştırmanın bulguları, hem bayan hem erkeklerde mobbingin tükenmişlik için istatistiksel olarak anlamlı bir yordayıcı olduğunu göstermiştir. Ayrıca tükenmişlik ile cinsiyet, mobbing ile cinsiyet arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır. Araştırma bulguları göz önüne alınarak eğitim ortamlarında mobbing kurbanlarına yardım için müdahale ve önleme stratejileri önerilmiştir.

Justicia ve arkadaşları (2008) üniversite personeli arasında mobbing çalışması adlı araştırmalarında örneklem olarak İspanya'daki iki üniversitede görev yapan 548 kişiyi belirlemişlerdir. Araştırmanın bulgularına göre üniversite personeli arasında kendilerinin mobbinge maruz kaldığını algılayanların oranını %9.3 bulmuşlardır. Ayrıca kadınların daha fazla mobbinge maruz kaldıkları, meslek gruplarına göre yöneticiler, öğretim elemanları ve idari personel arasında mobbinge maruz kalma sıklığı yönünden fark olmadığı elde edilmiştir.

İspanya'da Galiçya Üniversitesi'nde yönetici ve çalışanlardan oluşan 321 kişi üzerinde yapılan bir çalışmanın sonuçlarına göre önemli oranda (%11.5) çalışanlar kendilerini mobbinge maruz kalmış olarak algılamaktadır. Mobbinge maruz kalmayı algılamada cinsiyetler arasında fark bulunamamıştır. Mağdurların mobbinge maruz kalma sonucunda çalışma düzenlerinin bozulduğu, dışlanma hissi duydukları, ruhsal sağlık sorunları ile karşılaştıkları; bundan kendilerini korumak için en çok pasif strateji kullandıkları belirlenmiştir (Cabarcos et all.,2008).

Pai ve Lee (2011) araştırmalarında hemşirelerin işyerinde maruz kaldıkları taciz davranışlarını incelemiştir. Araştırmanın sonucunda 521 deneğin %29.8sinin moobbinge maruz kaldığı ve mağdurlarda en ciddi olarak stres bozukluğunun ortaya çıktığı belirlenmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MATERYAL VE YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli, araştırmanın evren ve örnekleme, veri toplama araçları ve bu araçların geçerlik ve güvenirlik çalışmaları, verilerin nasıl toplandığı ve verilerin analiz şekli ile kullanılan istatistiksel tekniklere yer verilmiştir.

3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Bu çalışmada, konu olan olay ya da nesnenin kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışıldığı betimsel yöntem kullanılmıştır. Belli bir zaman dilimi içinde var olan durum tespit edilmeye çalışılmış, araştırma modeli türlerine göre tarama modeli kullanılmıştır (Karasar, 1999: 77). Buna göre algılanan yıldırma davranışları yordanan değişken; cinsiyet, medeni hal, görev yaptığı okul, okul türü, eğitim düzeyi, meslekteki yıl, yaş, mezun olunan bölüm ve mesleki doyum değişkenleri yordayıcı değişken olarak ele alınmıştır.

3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM

Bu araştırmanın evrenini, 2009- 2010 Eğitim- Öğretim yılında Gaziantep ilinde bulunan ilk ve orta öğretim kurumları ile rehberlik araştırma merkezlerinde görev yapan 256 rehber öğretmen oluşturmaktadır.

Araştırmada evrenin bütününe ulaşılacak hedeflendiğinden herhangi bir örnekleme yöntemi kullanılmamıştır. Araştırmaya Gaziantep ilinde görev yapan ve veri toplama araçlarını dolduran 219 rehber öğretmen katılmıştır.

Araştırmaya katılan rehber öğretmenlere ait kişisel bilgiler Tablo 3.1’de verilmiştir.

Tablo 3.1. Araştırmaya katılan kişilere ilişkin bilgiler

		Frekans (N)	Yüzde(%)
İlçeler	Şehitkamil	117	53,4
	Şahinbey	78	35,6
	Araban	3	1,4
	Nurdağı	2	,9
	Yavuzeli	1	,5
	Nizip	14	6,4
	İslahiye	4	1,8
Cinsiyet	Kadın	83	37,9
	Erkek	136	62,1
Medeni Hal	Bekar	88	40,2
	Evli	131	59,8
Görev Yaptığı Okul	İlköğretim	124	56,6
	Anadolu Lisesi*	24	11,0
	Meslek Lisesi	19	8,7
	Genel Lise	38	17,4
	Ram	14	6,4
Okul Türü	Devlet Okulu	211	96,3
	Özel Okul	8	3,7
Eğitim Düzeyi	Lisans	197	90,0
	Lisans Üstü	22	10,0
Mesleki Kıdem	1-5 Yıl	90	41,1
	6-10 Yıl	78	35,6
	11-15 Yıl	39	17,8
	16-20 Yıl	9	4,1
	21 Yıl ve Üstü	3	1,4
Yaş	20-30 Yaş	111	50,7
	31-40 Yaş	94	42,9
	41 ve Üstü	14	6,4
Mezun Olduğu Bölüm	PDR /EPH	172	78,5
	Diğer Bölümler	47	21,5
	TOPLAM (N)	219	100

*: Görev yaptığı okul Fen Lisesi olan 1 kişi bu kategoriye eklenmiştir.

Tabloda 3.1’de görüldüğü gibi araştırma örneklemini oluşturan rehber öğretmenlerin %53,4’ünü Şehitkamil ilçesinde çalışanlar, %62,1’ini erkekler, %59,8’ini evli olanlar, %56,6’sını ilköğretimde çalışanlar, %96,3’ünü devlet okulunda çalışanlar, %90’nını eğitim düzeyi lisans olanlar, %41,1’ini 1-5 yıl çalışanlar, %50,7’sini 20-30 yaş aralığında olanlar, %78,5’ini PDR veya Eğitimde Psikolojik Hizmetler mezunu olanlar oluşturmaktadır.

3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırma grubunu oluşturan rehber öğretmenlerin, kişisel değişkenlerini tespit etmek için araştırmacı tarafından geliştirilen “Kişisel Bilgi Formu”, ikinci bölümde mesleki doyumlarını ölçmek amacıyla Kuzgun, Sevim ve Hamamcı (1999) tarafından geliştirilen “Mesleki Doyum Ölçeği” ve üçüncü bölümde algılanan yıldırma davranışlarını ölçmek amacıyla Leymann'ın (1984) belirlemiş olduğu mobbing tipoloji envanterinin 35 maddesini içeren Bulut'un (2007) oluşturduğu “Mobbing Belirleme Ölçeği” yer almaktadır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu(KBF)

Bu form kullanılarak, araştırmaya dâhil edilen rehber öğretmenlerin araştırmada bağımsız değişken olarak alınan demografik özelliklerinden cinsiyetleri, medeni halleri, görev yaptıkları okullar, okul türleri, eğitim düzeyleri, meslekteki yılları, yaşları, mezun oldukları bölümleri belirlenmiştir.

3.3.2. Mobbing Belirleme Ölçeği (MBÖ):

Orijinali 45 maddelik olan mobbing tipoloji envanteri Leymann (1984) tarafından geliştirilmiştir. Araştırmada, Bulut'un (2007) mobbing tipoloji envanterinin 35 maddesini kullanarak oluşturduğu ölçek kullanılmıştır. Envanterin puan aralığı 0 ile 175'dir. Bu envanter, kendini göstermeyi ve iletişim oluşumunu etkileme (9 madde), sosyal ilişkilere saldırılar (5 madde), itibarınıza saldırılar (14 madde), kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırılar(7 madde) olmak üzere 4 alt ölçekten oluşmaktadır (Bulut, 2007). Örneklem grubunu oluşturan cevaplayıcılar (denekler) Mobbing Belirleme Ölçeği'nde yer alan yıldırma davranışlarına son altı ay içerisinde hangi sıklıkla maruz kaldıklarını (0) Hiçbir zaman, (1) Ender olarak, (2)Arada sırada, (3) Sık sık, (4) Çoğu zaman ve (5) Her zaman seçeneklerden birini işaretleyerek belirtmektedirler. Toplam puan madde sayısı olan 35'e bölünerek her cevaplayıcı için 0-5 aralığında yer alan bir ortalama puan elde edilmektedir. Böylece ölçek maddeleri yüksek puan mobbinge maruz kalma düzeyinin yüksek olmasını gösterecek şekilde puanlanmaktadır.

Kendini gösterme ve iletişim oluşumunu etkileme alt ölçeği: Kişinin kendini gösterme olanaklarının ne gibi durumlarla kısıtlandığını tanımlamaktadır.

Sosyal ilişkilere saldırı alt ölçeği: Sosyal ilişkilerin hangi boyutlarda kısıtlandığını tanımlamaktadır.

İtibara saldırı alt ölçeği: Kişinin itibarına yapılan saldırının boyutlarını tanımlamaktadır.

Kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırı alt ölçeği: Kişinin yaşam kalitesini ve mesleki çalışma durumunu kısıtlayan durumları tanımlamaktadır.

Kişinin sağlığına doğrudan yapılan saldırılar alt ölçeği: Kişinin sağlığına yapılan saldırının boyutunu tanımlamaktadır.

Mobbing Belirleme Ölçeğini oluşturan dört alt ölçeğin kapsadığı envanter maddeleri aşağıda belirtilmiştir.

Kendini gösterme ve iletişim oluşumunu etkileme: 1, 8, 10, 16, 23, 25, 27, 29, 31

Sosyal ilişkilere saldırılar: 2, 9, 15, 20, 24

İtibara saldırılar: 3, 6, 7, 12, 14, 19, 22, 26, 28, 30, 32, 33, 34, 35

Kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırılar: 4, 5, 11, 13, 17, 18,21

3.3.3. Mesleki Doyum Ölçeği (MDÖ)

Mesleki doyum endüstri ve danışma psikolojisinin önem verdiği konulardan birisidir ve mesleki doyumunu ölçme çalışmaları literatürde önemli bir yer tutmaktadır. Kuzgun, Sevim ve Hamamcı (1999), bireylerin işlerinden aldıkları doyumunu belirlemekte kullanılmak üzere Mesleki Doyum Ölçeğini geliştirmişlerdir.

Mesleki Doyum Ölçeği, herhangi bir işte çalışan bireylerin o mesleğin üyesi olmaktan ne derece mutlu olduklarını belirlemek amacıyla geliştirilmiş, beş dereceli likert tipi ölçektir. Ölçekte 20 madde bulunmaktadır. 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 20 numaralı sorular olumlu; 4, 9, 10, 11, 14 ve 19 numaralı sorular ise olumsuz maddelerdir. Olumlu maddelerin “Her zaman: 5, Sık sık: 4, Ara sıra: 3, Nadiren: 2 ve Hiçbir zaman:1” şeklinde; olumsuz maddelerin ise tersinden puanlaması yapılmıştır. Alınan puanlar yüksek olduğu zaman, bireyin mesleki doyumunun, yani işin özünden aldığı doyumun yüksek olduğu kabul edilir.

3.3.3.1. Mesleki doyum ölçeğinin yapı geçerliği ve güvenirlik çalışmaları

Kuzgun, Sevim ve Hamamcı (1999), ölçeğin yapı geçerliliğini belirlemek için faktör analizi tekniğini kullanılmışlardır. Analizler, 114 kişiden toplanılan veriler

üzerinde yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda ölçeğin maddelerinin iki faktöre ayrıldığı belirlenmiştir. Maddelerin özellikleri dikkate alınarak faktör 1'e "Niteliklere Uygunluk", faktör 2'ye "Gelişme İsteği" adları verilmiştir. İki faktörün açıkladıkları toplam varyans %48,6'dır. Bunun %36,4'ü birinci, %12,2'si ise ikinci faktörden kaynaklanmaktadır. Birinci faktör, toplam varyansın %36,4'ünü açıklaması nedeniyle ölçeğin tek boyutlu olarak da kullanılabilmesi belirtilmiş, araştırmada ölçek tek boyutlu olarak kullanılmıştır.

Yine Kuzgun, Sevim ve Hamamcı (1999), ölçeğin güvenilirliğini, iç tutarlılık katsayısını hesaplayarak belirlemişlerdir. Yapılan son analizde ölçekte yer alan 19 maddenin madde toplam korelasyonları 0,30'un üzerindedir. Buna göre ölçeğin tüm maddelerinin ayırt edici olduğuna karar verilmiştir. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı Alpha= 0,9028 olarak bulunmuştur. Faktör analizi ile belirlenen iki alt boyutun güvenilirlik katsayıları sırasıyla 0,91 ve 0,75 olarak belirlenmiştir. Bulunan bu değerler güvenilirlik düzeyi için yeterli olarak görülmüştür.

3.4. VERİLERİN TOPLANMASI

Son şekli verilen veri toplama araçlarının Gaziantep Valiliği'nden gerekli izin alındıktan sonra örneklem grubuna ulaştırılmasında iki farklı yol izlenmiştir. Gaziantep ilinin merkez ilçelerindeki (Şehitkamil ve Şahinbey) rehberlik araştırma merkezlerinin yaptığı Yıl Sonu Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Toplantısı için biraraya gelen rehber öğretmenlerden araştırmaya gönüllü olarak katılmak isteyenlere Mesleki Doyum Ölçeği, Mobbing Belirleme Ölçeği ve Kişisel Bilgi Formu, gizliliğin korunması için kapalı zarflar içinde, araştırmacı tarafından verilmiştir. Gaziantep il merkezi dışındaki ilçelerinde (Araban, Nurdağı, Yavuzeli, Nizip ve İslahiye) görev yapan rehber öğretmenlere veri toplama araçları posta yolu ile ulaştırılmıştır. Geri toplanan veri toplama araçlarından 12 tanesi yönergeye uygun doldurulmadığından veya eksik doldurulduğundan değerlendirme dışı tutulmuştur. Toplam 219 anket değerlendirmeye alınmıştır.

3.5. VERİLERİN ANALİZİ

Bu araştırmada rehber öğretmenlerin algıladıkları yıldırma davranışları değişkeni ile bağımsız değişkenler arasında birlikte değişimin varlığını ve derecesini belirlemek amacıyla elde edilen veriler çoklu doğrusal regresyon metodu kullanılarak analiz edilmiştir.

Basit doğrusal regresyon modeli birçok durum için elverişli olabilir ancak gerçek hayatta birçok modelin açıklanması için iki veya daha fazla açıklayıcı değişkene gerek duyulmaktadır. Birden çok açıklayıcı değişkenli modeller çoklu regresyon modeli olarak adlandırılmaktadır.

Çoklu doğrusal regresyon modelinde H_0 hipotezi tüm regresyon katsayılarının sıfıra eşit olduğu ($H_0: \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_p = 0$) şeklinde kurulurken, H_a hipotezi en az bir β_i ' nin sıfırdan farklı olduğu şeklinde kurulur. Parametrelerin tek tek istatistiksel olarak anlamlılığı için t testi ve modelin bir bütün olarak anlamlı olup olmadığını test etmek için ise F testine bakılır.

Belirlilik katsayısı (R^2) bağımlı değişkenin yüzde kaçının modele dahil edilen bağımsız değişkenler tarafından açıklandığını gösterir. Yalnız çoklu regresyon modelinde dikkat edilmesi gereken nokta; belirlilik katsayısı modele dahil edilen değişken sayısı arttıkça artar. Böyle durumlarda, düzeltilmiş belirlilik katsayısına (Adjusted R^2) bakılmalıdır. (Kalaycı, 2009: 259)

Ölçüm yapılacak bağımsız değişkenle, bağımlı değişken arasındaki ilişki, değişken sayısı arttıkça daha iyi izah edilir duruma gelir. Ancak, değişken sayısının artırılması ek ölçümleri gerektirdiğinden zahmetli ve masraflı bir iştir. Bu nedenle toplam varyansı en az derecede değişkenle açıklamak esas amaç olmalıdır.

Modele eklenmesi ile bağımlı değişkenin varyansını açıklamada önemli artış sağlayan değişkenleri belirlemek veya seçmek için değişik yöntemler vardır. Değişken seçimi üç veya daha fazla bağımsız değişken olduğu durumlarda önem kazanmaktadır. Değişken seçiminde sıkça kullanılan yöntemler:

1-Enter modeli

2-Değişken Ekleme İşlevi (Forward Selection)

3- Değişken Ekleme İşlevi (Backward Selection)

4- Değişken Ekleme ve Eleme İşlevi(Stepwise Selection)

Enter metodunda araştırmacı, modeli oluşturan bağımsız değişkenleri belirtir. Ardından bu modelin bağımlı değişkeni tahmin etme başarısı değerlendirilir. Eğer bir bağımsız değişkenin diğerinden daha önemli olduğu düşünülüyorsa, bu model kullanılır. Her bir değişken modele eklendiği gibi, her birinin modele olan katkısı da değerlendirilir. Eğer eklenen değişken modelin tahmin etme gücünü artırmıyorsa değişkenin modelden çıkarılmasının bir sakıncası yoktur. (Kalaycı, 2009: 260)

Çoklu doğrusal regresyon: Bağımsız değişkenlerle bağımlı değişken arasındaki ilişki, değişken sayısı arttıkça daha iyi izah edilir duruma gelir. Regresyonun amacı; bağımlı değişkeni en az sayıda bağımsız değişkenle ifade etmektir. Çoklu doğrusal regresyonda matematiksel olarak toplam varyans en az sayıda değişkenle açıklanır.

Regresyonda modele eklenmesi ile bağımlı değişkenin varyansını açıklamada önemli artış sağlayan değişkenleri seçmenin değişik yöntemleri vardır. Bu çalışmada Enter metodu kullanılmıştır. Yıldırma davranışlarını yordayan ve bu çalışmada ele alınan bağımsız değişkenler arasında yıldırma davranışlarını yordama bakımından bir değişkenin diğerinden daha önemli olduğu düşünülmendiğinden bu metod seçilmiştir. Bu gibi durumlarda Enter metodunun daha doğru sonuçlar verdiği belirtilmektedir (Kalaycı, 2009: 260). Buna göre bağımsız değişkenler belirlenmiş ardından bu modelin algılanan yıldırma davranışlarını tahmin etme başarısı değerlendirilmiştir.

Bilindiği gibi regresyon analizinin varsayımlarından birisi bağımlı ve bağımsız değişkenlerin en az eşit aralık ölçeğinde ölçülen sürekli değişkenler olmaları ve normal dağılım göstermeleridir. Ancak bu çalışmada sınıflama ölçeğine giren bağımsız değişkenlerin de bağımlı değişken üzerindeki etkileri incelenmek istendiğinden söz konusu bu tür değişkenler kukla değişkenler olarak analize dahil edilmiştir. Bu yeni değişkenlerden birinin bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olması, ilgili bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu şeklinde yorumlanabilmektedir (Büyüköztürk, 2005).

Çalışmada Mobbing puanı bağımlı değişken (yordanan) olarak alınmıştır. Mesleki doyum puanı (MDOP), Mesleki Kıdem (MYIL) ve Yaş (YAS) değişkenleri sürekli bağımsız değişkenler olarak alınmıştır. Bağımsız değişkenlerden kesikli-nominal olanlar (Cinsiyet, Medeni hal, Okul türü, Eğitim Düzeyi, Mezun Olduğu Bölüm ve Görev Yaptığı Okul) analize dahil edilirken kukla=dizayn=dummy değişken olarak kodlanmıştır. Çünkü bu değişkenlere verilen kodların herhangi bir sayısal değerleri yoktur. Bu çalışmada kukla değişken olarak kodlanan süresiz değişkenler şunlardır:

<u>KOD</u>	<u>DEĞİŞKEN</u>	<u>REFERANS</u>
CINS	<i>cinsiyet</i>	0=ERKEK (1=Kadın)
MHAL	<i>medeni hal</i>	0=EVLİ (1=Bekar)

OKUT	<i>okul türü</i>	0=ÖZEL (1=Devlet)
EDUZ	<i>eğitim düzeyi</i>	0=YÜKSEK LİSANS (1=Lisans)
MEZB	<i>mezun olduğu bölüm</i>	0=DİĞER BÖLÜMLER (1=PDR)
GÖREV YAPTIĞI OKUL/KURUM		0=RAM
G_ILK	<i>İlkokul</i>	0=RAM (1=İlkokul)
G_AL	<i>Anadolu-Fen Lisesi</i>	0=RAM (1=Anadolu L.)
G_MES	<i>Meslek Lisesi</i>	0=RAM (1=Meslek L.)
G_LISE	<i>Genel Lise</i>	0=RAM (1=Düz Lise)

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE TARTIŞMA

Bu bölümde, araştırmanın problemini ve alt problemlerini test etmek üzere yapılan istatistiksel analizlere ve bu analizlerden elde edilen bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

Rehber öğretmenlerin algıladığı yıldırma davranışları toplam puanları kişisel değişkenlere göre karşılaştırılmış, ortalama, standart sapma, t ve F testi analizi sonuçları tablo halinde gösterilmiştir. Araştırmada kullanılan bağımlı değişkenler ve mesleki doyum puanına ilişkin bazı betimsel istatistikler verilmiştir.

Analizlerde kullanılan bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenlerle korelasyonlarına bakılmıştır. Böylece rehber öğretmenlerin algıladıkları yıldırma davranışlarını yordaması muhtemel değişkenler belirlenmiştir. Belirlenen değişkenler (mesleki doyum, medeni hal, okul türü, eğitim düzeyi, meslekteki yıl ve yaş) algılanan yıldırma davranışları puanının yordanmasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizine dahil edilmiştir. Biri yıldırma davranışlarının yordanmasına, diğer dördü yıldırma davranışlarının alt boyutlarının yordanmasına ait olmak üzere beş farklı regresyon modeli elde edilmiştir. Elde edilen değerler tablolar halinde gösterilmiştir.

4.1. PROBLEM VE ALT PROBLEMLERE İLİŞKİN BULGULAR

Bu bölümde, araştırmanın problem ve alt problemlerine ilişkin bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

4.1.1. Rehber öğretmenlerin algıladıkları yıldırma davranışları ile kişisel değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Rehber öğretmenlerin kişisel değişkenlerine (cinsiyet, medeni hal, görev yaptığı okul, okul türü, eğitim düzeyi, mesleki yıl, yaş, mezun olduğu bölüm) göre yıldırma davranışları puan ortalamalarının karşılaştırılması, ortalamaları, standart sapmaları ve t testi analizi sonuçları Tablo 4.1.'de gösterilmiştir.

Tablo 4.1. Rehber öğretmenlerin kişisel değişkenlerine göre yıldırma davranışları puan ortalamalarının karşılaştırılması

Değişkenler		N	Ortalama	Standart sapma	Test Sonucu	p
Cinsiyet	Kadın	83	1,341	,314	0,613	,543
	Erkek	136	1,374	,423		
Medeni Hal	Bekar	88	1,478	,465	3,765*	,000
	Evli	131	1,284	,297		
Görev Yaptığı Okul	İlköğretim	124	1,379	,353	0,743	,564
	Anadolu Lisesi	24	1,333	,364		
	Meslek Lisesi	19	1,437	,735		
	Genel Lise	38	1,332	,284		
	RAM	14	1,231	,237		
Okul Türü	Devlet	211	1,353	,376	1,710	,089
	Ozel	8	1,589	,551		
Eğitim Düzeyi	Lisans	197	1,342	,321	2,263*	,025
	Lisansüstü	22	1,536	,734		
Mesleki Yıl	1-5 Yıl	90	1,442	,449	2,049	,089
	6-10 Yıl	78	1,319	,323		
	11-15 Yıl	39	1,311	,353		
	16-20 Yıl	9	1,251	,225		
	21 ve üstü Yıl	3	1,067	,016		
Yaş	20-30 Yaş	111	1,413	,432	2,224	,111
	31-40 Yaş	94	1,319	,324		
	41 ve üstü	14	1,245	,313		
Mezun Olunan Bölüm	Pdr-Eph	172	1,371	,387	0,651	,516
	Diğer bölümler	47	1,329	,378		

Tablo 4.1'e göre, Rehber öğretmenlerin algıladığı yıldırma davranışları toplam puanları bağımsız değişkenlere göre karşılaştırıldığında; bekar olan rehber öğretmenlerin evli olanlara, yüksek lisans yapmış rehber öğretmenlerin lisans mezunu olanlara göre algılanan yıldırma davranışı toplam puanlarının anlamlı derecede daha yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca mesleki kıdem yılı arttıkça rehber öğretmenlerin, algılanan yıldırma davranışı ortalama puanlarının azaldığı görülmektedir. Ancak mesleki kıdem yılı gruplarına göre rehber öğretmenlerin

algıladıkları yıldırma davranışı ortalama puanları arasında görülen bu farkın 0.05 düzeyinde anlamlı olmadığı söylenebilir.

4.1.2. Analizlerde kullanılan bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenlerle korelasyonları

Rehber öğretmenlerin kişisel değişkenlerinin algılanan yıldırma davranışları toplam puanı ve alt boyutları ile korelasyonlarına bakılmıştır. Böylece rehber öğretmenlerin algıladıkları yıldırma davranışlarını yordaması muhtemel değişkenler belirlenmeye çalışılmıştır. Sonuçları Tablo 4.2' de gösterilmiştir.

Tablo 4.2. Rehber öğretmenlerin kişisel değişkenleri ile MOBB ve alt boyutları arasındaki korelasyon

	MOBB	KGveİLETİSİM ETKLM	SOS İLŞ.SALDIRI	İTİBARA SALDIRI	K.YŞ.KveME S.DUR. SALD
MSLEKİDOYUM	-,464**	-,454**	-,377**	-,394**	-,424**
CİNS(1=Kadın)	-,042	-,022	-,034	-,032	-,064
MHAL(1=Bekar)	,248**	,251**	,133*	,217**	,253**
OKUT	-,115	-,109	-,051	-,071	-,180**
EDUZ	-,152*	-,158*	-,163*	-,163*	-,048
MYİL	-,177**	-,173*	-,098	-,178**	-,150*
YAS	-,142*	-,131	-,072	-,136*	-,143*
MEZB	,044	,033	,021	,036	,064
G_ILK	,053	,070	,022	,025	,073
G_AL	-,026	-,007	-,025	-,053	,005
G_MES	,061	,021	,039	,077	,067
G_LİSE	-,035	-,052	-,003	-,003	-,071

** p<0.01 * p<0.05

Tablo 4.2 incelendiğinde Mesleki doyum, Medeni Hal, Eğitim Düzeyi, Mesleki Yıl ve Yaş değişkenlerinin algılanan yıldırma davranışları ile anlamlı ilişki gösterdikleri, Okul Türü değişkeninin sadece yıldırma davranışlarının bir alt boyutuyla anlamlı ilişki gösterdiği anlaşılmaktadır.

Tablo 4.1 ve Tablo 4.2 deki sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde Rehber öğretmenlerin algıladıkları yıldırma davranışlarını yordaması muhtemel değişkenler belirlenmiştir. Mesleki Doyum, Medeni Hal (MHAL), Okul Türü (OKUT), Eğitim Düzeyi (EDUZ), Meslekteki Yıl (MYİL) ve Yaş (YAS) değişkenleri rehber öğretmenlerin algıladıkları yıldırma davranışlarını yordaması muhtemel değişkenlerdir. Buna göre MESLEKİ DOYUM, MHAL(1=Bekar), OKUT(1=Devlet), EDUZ(1=Lisans), MYİL ve YAS değişkenleri çoklu doğrusal

regresyon analizine dahil edilecektir. Cinsiyet, Görev Yaptığı Okul ve Mezun Olduğu Bölüm değişkenlerinin ise yıldırma davranışları ile anlamlı ilişkisi olmadığından regresyon analizine alınmasına gerek duyulmamıştır.

4.1.3. Araştırmada kullanılan bağımlı değişkenler ve mesleki doyum puanına ilişkin bazı betimsel istatistikler

Rehber öğretmenlerin, mesleki doyum puanlarının ve yıldırma davranışları toplam puanlarının alt boyutları ile birlikte ortalamalarına ve standart sapmalarına bakılmıştır. Sonuçlar Tablo 4.3.'de gösterilmiştir.

Tablo 4.3. Rehber öğretmenlerin mesleki doyum puanları (MDOP) ile diğer bağımlı değişkenlere ilişkin betimsel istatistikler.

	Ortalama	S.Sapma
Mobbing Toplam Puanı	1,3619	,38492
Kendini Gösterme İletişim Oluşumunu Etkileme	1,3562	,43307
Sosyal İlişkilere Saldırılar	1,3507	,47365
İtibara Saldırılar	1,3072	,38313
Kişinin Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durumuna Saldırı	1,4866	,49740
Mesleki Doyum Puanı	3,8952	,65397

Rehber öğretmenlerin mesleki doyum puanları (MDOP) ile diğer bağımlı değişkenlere ilişkin betimsel istatistiklere ait sonuçlar Tablo 4.3' de gösterilmiştir.

Tablo 4.3. incelendiğinde mesleki doyum puanları (MDOP), kendini gösterme ve iletişim oluşumunu etkileme, sosyal ilişkilere saldırılar, itibara saldırılar, kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırılar değişkenlerine ait tanımlayıcı istatistikler görülmektedir. Tabloda görüldüğü gibi rehber öğretmenlerin algıladıkları yıldırma davranışları toplam puan ortalaması 1.36'dır. Rehber öğretmenlerin en fazla algıladıkları yıldırma davranışının yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırılar olduğu ve en az algıladıkları yıldırma davranışının ise itibara saldırılar olduğu anlaşılmaktadır.

4.1.4. Rehber öğretmenlerin kişisel değişkenleri ve mesleki doyumları algıladıkları yıldırma davranışlarının anlamlı yordayıcıları mıdır?

Rehber öğretmenlerin algıladıkları yıldırma davranışları puanlarının yordanmasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 4.4.'de gösterilmiştir.

Tablo 4.4. Yıldırma davranışlarının yordanmasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları

	B	S. hata	Beta	t	p
(Constant)	2,718	,212		12,792	,000
MSLEKIDUYUM	-,259	,035	-,441	-7,346	,000
MHAL(1=Bekar)	,095	,057	,122	1,684	,094
OKUT(1=Devlet)	-,177	,121	-,086	-1,464	,145
EDUZ(1=Lisans)	-,203	,075	-,159	-2,716	,007
MYIL	-,055	,038	-,134	-1,451	,148
YAS	,047	,054	,075	,867	,387
R= ,531 R ² =,282 F (6,212)=13,865; p= 0,000					

Tablo 4.4. de modelin tahmini sonucu elde edilen parametreler ve bunlara ilişkin t değerleri gösterilmektedir. F değeri anlamlı olduğundan (F=13,865; p<0,05) modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu söylenebilir. Tüm değişkenler birlikte, algılanan yıldırma davranışı toplam varyansının % 28'ini açıklamaktadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t değerleri incelendiğinde; Medeni Hal, Okul Türü, Mesleki Yıl ve Yaş değişkenlerinin algılanan yıldırma üzerinde anlamlı yordayıcılar olmadığı (p>0.05) , sadece Mesleki Doyum ve Eğitim Düzeyi değişkenlerinin rehber öğretmenlerin algıladıkları yıldırma davranışının anlamlı yordayıcıları olduğu görülmektedir (p<0.05). Standartize edilmiş β katsayıları incelendiğinde mesleki doyum puanı ile algılanan yıldırma davranışı düzeyi arasında negatif bir ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre rehber öğretmenlerin mesleki doyum puanları arttıkça, rehber öğretmenlerin algıladıkları yıldırma davranışları düzeyleri azalmaktadır. Diğer tüm değişkenler aynı iken mesleki doyumunu 1 puan fazla olan rehber öğretmenin algıladığı yıldırma davranışı 0.259 puan daha düşüktür. Ayrıca rehber öğretmenlerin eğitim düzeyinin algıladıkları yıldırma davranışını negatif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Eğitim düzeyi (=1)lisans olan rehber öğretmenlerin yüksek lisans yapan rehber öğretmenlere göre algıladıkları yıldırma davranışı düzeyleri 0.203 puan daha düşüktür. Buna göre rehber öğretmenlerin eğitim düzeyinin yüksek lisans olması, onların yıldırma davranışı düzeylerinin yüksek olması ile ilişkilidir.

4.1.5. Rehber öğretmenlerin kişisel değişkenleri ve mesleki doyumları algıladıkları yıldırma davranışlarının kendini gösterme ve iletişim oluşumunu etkileme alt boyutuna anlamlı yordayıcıları mıdır?

Rehber öğretmenlerin algıladıkları yıldırma davranışlarının kendini gösterme ve iletişim oluşumunu etkileme alt boyutu puanlarının yordanmasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 4.5.'de gösterilmiştir.

Tablo 4.5. Kendini gösterme ve iletişim oluşumunu etkileme alt boyutunun yordanması ile ilgili regresyon analizi sonuçları

	B	S. hata	Beta	t	p
(Constant)	2,828	,240		11,780	,000
MSLEKIDUYUM	-,286	,040	-,432	-7,166	,000
MHAL(1=Bekar)	,118	,064	,134	1,851	,066
OKUT(1=Devlet)	-,181	,136	-,079	-1,328	,186
EDUZ(1=Lisans)	-,236	,084	-,164	-2,794	,006
MYIL	-,063	,043	-,136	-1,461	,145
YAS	,064	,061	,091	1,049	,296
R= ,525 R ² =,276 F _(6,212) = 13,463; p= 0,000					

Tablo 4.5. de modelin tahmini sonucu elde edilen parametreler ve bunlara ilişkin t değerleri gösterilmektedir. F değeri anlamlı olduğundan (F=13,463; p<0,05) modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu söylenebilir. Tüm değişkenler birlikte, algılanan yıldırma davranışları toplam varyansının % 27'sini açıklamaktadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t değerleri incelendiğinde; Medeni Hal, Okul Türü, Mesleki Yıl ve Yaş değişkenlerinin algılanan yıldırmanın Kendini gösterme ve iletişim oluşumunu etkileme alt boyutu üzerinde anlamlı yordayıcılar olmadığı (p>0.05) , sadece Mesleki Doyum ve Eğitim Düzeyi değişkenlerinin rehber öğretmenlerin algıladıkları yıldırma davranışlarının kendini gösterme ve iletişim oluşumunu etkileme alt boyutu puanlarının anlamlı yordayıcıları olduğu görülmektedir (p<0.05). Standartize edilmiş β katsayıları incelendiğinde mesleki doyum puanı, eğitim düzeyi değişkenleri ile algılanan yıldırma davranışlarının kendini gösterme ve iletişim oluşumunu etkileme alt boyutu puanlarının düzeyi arasında negatif bir ilişki olduğu görülmektedir.

Buna göre rehber öğretmenlerin mesleki doyum puanları arttıkça, rehber öğretmenlerin algıladıkları yıldırma davranışlarının kendini gösterme ve iletişim oluşumunu etkileme alt boyutu puanlarının düzeyleri azalmaktadır. Ayrıca rehber öğretmenlerin eğitim düzeyinin algıladıkları yıldırma davranışlarının kendini gösterme ve iletişim oluşumunu etkileme alt boyutu puanlarını negatif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Eğitim düzeyi (=1)lisans olan rehber öğretmenlerin yüksek lisans yapan rehber öğretmenlere göre algıladıkları yıldırma davranışlarının

kendini gösterme ve iletişim oluşumunu etkileme alt boyutu puanlarının düzeyleri 0.236 puan daha düşüktür. Buna göre rehber öğretmenlerin eğitim düzeyinin yüksek lisans olması onların algılanan yıldırma davranışlarının kendini gösterme ve iletişim oluşumunu etkileme alt boyutu puanlarının düzeylerinin yüksek olması ile ilişkilidir.

4.1.6. Rehber öğretmenlerin kişisel değişkenleri ve mesleki doyumları algıladıkları yıldırma davranışlarının sosyal ilişkilere saldırılar alt boyutunun anlamlı yordayıcıları mıdır?

Rehber öğretmenlerin algıladıkları yıldırma davranışlarının sosyal ilişkilere saldırılar alt boyutu puanlarının yordanmasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 4.6.'da gösterilmiştir.

Tablo 4.6. Sosyal ilişkilere saldırılar alt boyutunun yordanması ile ilgili regresyon analizi sonuçları

	B	S. hata	Beta	t	p
(Constant)	2,711	,279		9,704	,000
MSLEKIDOYUM	-,271	,046	-,374	-5,830	,000
MHAL (1=Bekar)	,039	,074	,041	,531	,596
OKUT (1=Devlet)	-,078	,159	-,031	-,490	,625
EDUZ (1=Lisans)	-,262	,098	-,167	-2,672	,008
MYIL	-,052	,050	-,103	-1,043	,298
YAS	,056	,071	,073	,792	,429
$R = ,424$ $R^2 = ,180$ $F_{(6,212)} = 7,756$; $p = 0,000$					

Tablo 4.6. da modelin tahmini sonucu elde edilen parametreler ve bunlara ilişkin t değerleri gösterilmektedir. F değeri anlamlı olduğundan ($F=7,756$; $p<0,05$) modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu söylenebilir. Tüm değişkenler birlikte, algılanan yıldırma davranışları toplam varyansının % 18'ini açıklamaktadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t değerleri incelendiğinde; Medeni Hal, Okul Türü, Mesleki Yıl ve Yaş değişkenlerinin algılanan yıldırmanın Sosyal ilişkilere saldırılar alt boyutu üzerinde anlamlı yordayıcılar olmadığı ($p>0,05$) , sadece Mesleki Doyum puanı ve Eğitim Düzeyi değişkenlerinin rehber öğretmenlerin algıladıkları yıldırma davranışının Sosyal ilişkilere saldırılar alt boyutunun anlamlı yordayıcıları olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Standartize edilmiş β katsayıları incelendiğinde mesleki doyum puanı, eğitim düzeyi değişkenleri ile algılanan yıldırma davranışlarının sosyal ilişkilere saldırılar alt boyutu puanlarının düzeyi arasında negatif bir ilişki olduğu görülmektedir.

Buna göre rehber öğretmenlerin mesleki doyum puanları arttıkça, rehber öğretmenlerin algıladıkları yıldırma davranışlarının sosyal ilişkilere saldırılar alt boyutu puanlarının düzeyleri azalmaktadır. Ayrıca rehber öğretmenlerin eğitim düzeyinin algıladıkları yıldırma davranışlarının sosyal ilişkilere saldırılar alt boyutu puanlarının negatif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Eğitim düzeyi (=1)lisans olan rehber öğretmenlerin yüksek lisans yapan rehber öğretmenlere göre algıladıkları yıldırma davranışlarının sosyal ilişkilere saldırılar alt boyutu puanlarının düzeyleri 0.262 puan daha düşüktür. Buna göre rehber öğretmenlerin eğitim düzeyinin yüksek lisans olması onların algılanan yıldırma davranışlarının sosyal ilişkilere saldırılar alt boyutu puanlarının düzeylerinin yüksek olması ile ilişkilidir.

4.1.7. Rehber öğretmenlerin kişisel değişkenleri ve mesleki doyumları algıladıkları yıldırma davranışlarının itibara saldırılar alt boyutunun anlamlı yordayıcıları mıdır?

Rehber öğretmenlerin algıladıkları yıldırma davranışlarının itibara saldırılar alt boyutu puanlarının yordanmasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 4.7.'de gösterilmiştir.

Tablo 4.7. İtibara saldırılar alt boyutunun yordanması ile ilgili regresyon analizi sonuçları

	B	S. hata	Beta	t	p
(Constant)	2,474	,221		11,203	,000
MSLEKIDOYUM	-,219	,037	-,375	-5,982	,000
MHAL (1=Bekar)	,073	,059	,094	1,244	,215
OKUT (1=Devlet)	-,098	,125	-,048	-,783	,434
EDUZ (1=Lisans)	-,217	,078	-,171	-2,795	,006
MYIL	-,062	,040	-,150	-1,552	,122
YAS	,042	,056	,066	,739	,461
R= ,466 R ² =,217 F (6,212) = 9,782; p= 0,000					

Tablo 4.7. de modelin tahmini sonucu elde edilen parametreler ve bunlara ilişkin t değerleri gösterilmektedir. F değeri anlamlı olduğundan (F=9,782; p<0,05) modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu söylenebilir. Tüm değişkenler birlikte, algılanan yıldırma davranışları toplam varyansının yaklaşık % 22'sini açıklamaktadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t değerleri incelendiğinde; Medeni Hal, Okul Türü, Mesleki Yıl ve Yaş değişkenlerinin algılanan yıldırmanın İtibara saldırılar alt boyutu üzerinde anlamlı yordayıcılar olmadığı (p>0.05) , sadece Mesleki Doyum puanı ve Eğitim Düzeyi değişkenlerinin rehber

öğretmenlerin algıladıkları yıldırma davranışının İtibara saldırılar alt boyutunun anlamlı yordayıcıları olduğu görülmektedir ($p<0.05$). Regresyon katsayıları incelendiğinde mesleki doyum puanı, eğitim düzeyi değişkenleri ile algılanan yıldırma davranışlarının itibara saldırılar alt boyutu puanlarının düzeyi arasında negatif bir ilişki olduğu görülmektedir.

Buna göre rehber öğretmenlerin mesleki doyum puanları arttıkça, rehber öğretmenlerin algıladıkları yıldırma davranışlarının itibara saldırılar alt boyutu puanlarının düzeyleri azalmaktadır. Diğer tüm değişkenler aynı iken mesleki doyumunu 1 puan fazla olan rehber öğretmenin algıladığı yıldırma davranışı 0,219 puan daha düşüktür. Ayrıca rehber öğretmenlerin eğitim düzeyinin algıladıkları yıldırma davranışlarının itibara saldırılar alt boyutu puanlarının negatif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Eğitim düzeyi (=1)lisans olan rehber öğretmenlerin yüksek lisans yapan rehber öğretmenlere göre algıladıkları yıldırma davranışlarının itibara saldırılar alt boyutu puanlarının düzeyleri 0.217 puan daha düşüktür. Buna göre rehber öğretmenlerin eğitim düzeyinin yüksek lisans olması onların algıladıkları yıldırma davranışlarının itibara saldırılar alt boyutu puanlarının düzeylerinin yüksek olması ile ilişkilidir.

4.1.8. Rehber öğretmenlerin kişisel değişkenleri ve mesleki doyumları algıladıkları yıldırma davranışlarının kişinin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırılar alt boyutunun anlamlı yordayıcıları mıdır?

Rehber öğretmenlerin algıladıkları yıldırma davranışlarının kişinin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırılar alt boyutu puanlarının yordanmasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 4.8.'de gösterilmiştir.

Tablo 4.8. Kişinin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırılar alt boyutunun yordanması ile ilgili regresyon analizi sonuçları

	B	S. hata	Beta	t	p
(Constant)	3,070	,283		10,850	,000
MSLEKIDOYUM	-,297	,047	-,390	-6,317	,000
MHAL (1=Bekar)	,150	,075	,148	1,986	,048
OKUT (1=Devlet)	-,398	,161	-,151	-2,481	,014
EDUZ (1=Lisans)	-,090	,099	-,054	-,902	,368
MYIL	-,035	,051	-,066	-,694	,488
YAS	,029	,072	,035	,397	,692
R= ,487 R ² =,237					
F (6,212)= 11,002; p= 0,000					

Tablo 4.8. da modelin tahmini sonucu elde edilen parametreler ve bunlara ilişkin t değerleri gösterilmektedir. F değeri anlamlı olduğundan ($F=11,002$; $p<0,05$) modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu söylenebilir. Tüm değişkenler birlikte, algılanan yıldırma davranışları toplam varyansının % 23'ünü açıklamaktadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t değerleri incelendiğinde; Eğitim Düzeyi, Mesleki Yıl ve Yaş değişkenlerinin algılanan yıldırmanın Kişinin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırılar alt boyutu üzerinde anlamlı yordayıcılar olmadığı ($p>0.05$), Mesleki Doyum, Medeni Hal ve Okul Türü değişkenlerinin rehber öğretmenlerin algıladıkları yıldırma davranışının Kişinin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırılar alt boyutunun anlamlı yordayıcıları olduğu görülmektedir ($p<0.05$). Regresyon (β) katsayıları incelendiğinde mesleki doyum ve okul türü değişkenleri algılanan yıldırma davranışlarının Kişinin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırılar alt boyutunu negatif yönde; medeni hal değişkeni algılanan yıldırma davranışlarının Kişinin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırılar alt boyutunu pozitif yönde yordadığı görülmektedir.

Yani rehber öğretmenlerin mesleki doyum puanları arttıkça, rehber öğretmenlerin algıladıkları yıldırma davranışlarının yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırılar alt boyutu puanlarının düzeyleri azalmaktadır. Ayrıca Kişinin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırılar alt boyutu için; medeni hali bekar olanların evli olanlara göre algıladığı yıldırma davranışlarının 0.150 puan daha fazla, devlet okullarında çalışanların algıladığı yıldırma davranışlarının özel okulda çalışanlara göre 0.398 puan daha az olduğu söylenebilir.

Mesleki doyum toplam mobbing puanı ve tüm alt boyutları için anlamlı bir yordayıcı olarak bulunmuştur. Rehber öğretmenlerin mesleki doyumları, onların okul ortamında algıladığı yıldırma davranışlarını negatif yönde yordamaktadır. Eğitim düzeyi değişkeni toplam mobbing puanını ve kendini gösterme ve iletişim oluşumunu etkileme, sosyal ilişkilere saldırılar, itibara saldırılar alt boyutları için anlamlı bir yordayıcı olarak bulunmuştur. Rehber öğretmenlerin eğitim düzeyleri, onların okul ortamında algıladığı yıldırma davranışlarını ve kendini gösterme ve iletişim oluşumunu etkileme, sosyal ilişkilere saldırılar, itibara saldırılar alt boyutlarını negatif yönde yordamaktadır. Okul türü ve medeni hal değişkenleri sadece mobbingin kişinin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırılar alt boyutunun anlamlı yordayıcısı olmuştur. Rehber öğretmenlerin okul türü değişkeni,

onların okul ortamında algıladığı yıldırma davranışlarının yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırılar alt boyutunu negatif yönde; medeni hal değişkeni, ise bu alt boyutu pozitif yönde yordamaktadır.

4.2. TARTIŞMA

Bu bölümde, araştırmadan elde edilen bulgulara dayanarak araştırmanın konusu ile ilgili olan bazı araştırmaların sonuçlarına yönelik karşılaştırma ve tartışmalar yer alacaktır.

Rehber öğretmenlerin kişisel değişkenleri ile algıladıkları yıldırma davranışları arasında yüksek düzeyde, anlamlı, pozitif bir ilişki bulunmuştur. (Bkz. Tablo: 4.1.) Bekar olan rehber öğretmenlerin evli olanlara, yüksek lisans yapmış rehber öğretmenlerin lisans mezunu olanlara göre yıldırma davranışı toplam puanlarının anlamlı derecede daha yüksek olduğu bulunmuştur. Mesleki kıdem yılı arttıkça rehber öğretmenlerin, algıladığı yıldırma davranışı ortalama puanlarının azaldığı bulunmuştur.

Rehber öğretmenlerin kişisel değişkenleri ile algıladıkları yıldırma davranışları ve alt boyutları arasındaki korelasyona bakılmıştır. (Bkz. Tablo: 4.2.) Rehber öğretmenlerin algıladıkları yıldırma davranışları ile mesleki doyum, medeni hal, eğitim düzeyi, mesleki yıl ve yaş değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Okul türü değişkeninin sadece yıldırma davranışlarının kişinin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırılar alt boyutuyla anlamlı ilişki gösterdiği görülmüştür.

Rehber öğretmenlerin, mesleki doyum puanlarının ve yıldırma davranışları toplam puanlarının alt boyutları ile birlikte ortalamalarına ve standart sapmalarına bakılmıştır. (Bkz. Tablo: 4.3.) Rehber öğretmenlerin en fazla algıladıkları yıldırma davranışının yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırılar olduğu ve en az algıladıkları yıldırma davranışının ise itibara saldırılar olduğu görülmüştür.

Rehber öğretmenlerin algıladıkları yıldırma davranışlarının yordanmasına ilişkin beş tane regresyon modeli elde edilmiştir.

Rehber öğretmenlerin algıladığı yıldırma davranışlarının yordanmasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizleri incelendiğinde; mesleki doyumları arttıkça algıladıkları yıldırma davranışları ve tüm alt boyutları düzeylerinin azaldığı görülmüştür. Yüksek lisans yapan rehber öğretmenlerin, lisans mezunu olan rehber öğretmenlere göre algıladıkları yıldırma davranışları, kendini gösterme ve iletişim

oluşumunu etkileme, sosyal ilişkilere saldırılar, itibara saldırılar alt boyutları düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur. Medeni hali bekar olanların evli olanlara göre algıladıkları yıldırma davranışlarından kişinin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırılar düzeylerinin artmakta olduğu bulunmuştur. Okul türü devlet olan rehber öğretmenlerin, özel okulda çalışan rehber öğretmenlere göre algıladıkları yıldırma davranışlarından kişinin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırılar düzeylerinin daha düşük olduğu bulunmuştur. (Bkz. Tablo: 4.4., Bkz. Tablo: 4.5., Bkz. Tablo: 4.6., Bkz. Tablo: 4.7., Bkz. Tablo: 4.8.)

Bekar rehber öğretmenlerin, evli rehber öğretmenlere göre algıladıkları yıldırma davranışları düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur. Bu sonuç ile Karavardar (2010) tarafından yapılan araştırma benzerlik göstermektedir. Psikolojik yıldırma mağduru evli çalışanların iş performanslarının, bekar çalışanlara göre psikolojik yıldırma davranışından daha az etkilendiği belirtilmiştir. Buna karşılık Özen'in, (2009) yaptığı araştırmada ve Çarıkçı ve Yavuz'un (2009) sağlık sektörü çalışanları üzerine yaptığı araştırmasında medeni durum değişkeninin fark yaratmadığı bulunmuştur. Bulut'un (2007) araştırmasına göre, orta öğretim kurumlarında çalışan evli öğretmenlere yönelik uygulanan mobbingin sosyal ilişkilere ve yaşam kalitelerine saldırılar; bekâr öğretmenlere yönelik mobbing kendini göstermenin engellenmesi ve itibara saldırılar şeklinde ortaya çıktığı bulunmuştur.

Yüksek lisans yapan rehber öğretmenlerin, lisans mezunu olan rehber öğretmenlere göre algıladıkları yıldırma davranışları düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur. Bulut'un (2007) yaptığı araştırmada, yüksek lisans mezunu olanlara mobbing uygulandığı belirtilmiştir. Çarıkçı ve Yavuz (2009) araştırmasında çalışanların eğitim seviyeleri yükseldikçe, mobbing algılarıyla ilgili tutum puanlarının arttığını bulmuşlardır. Buna karşılık Onbaş'ın (2007) araştırmasında, ilköğretim okulu öğretmenlerinin duygusal şiddet davranışlarına ilişkin görüşleri öğrenim durumuna göre farklılaşmamaktadır. Özen'in (2009) araştırmasına göre, rehber öğretmenlerden yıldırma davranışlarına en çok maruz kalan grubun lisans seviyesinde eğitim almış olan kimseler olduğu, lisansüstü eğitim alanlarda bu oran daha az olmakla beraber, doktora eğitimi almış az sayıdaki rehber öğretmenin hemen hemen hiç yıldırma davranışına maruz kalmadıkları bulunmuştur.

Mesleki kıdem yılı arttıkça rehber öğretmenlerin, algılanan yıldırma davranışı ortalama puanlarının azaldığı görülmektedir. Ancak mesleki kıdem yılı

gruplarına göre rehber öğretmenlerin algıladıkları yıldırma davranışı ortalama puanları arasında görülen bu farkın 0.05 düzeyinde anlamlı olmadığı bulunmuştur. Bulut'un (2007) araştırmasında ortaöğretimde çalışan, kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlere mobbing uygulandığı belirtilmiştir. Özen'in (2009) araştırmasında 16-20 yıl, 21 yıl ve üstü kurumda çalışma süresine sahip olanların genel olarak yok veya nadiren cevaplarında yığılma olduğu görülmüştür. Onbaş'ın (2007) araştırmasında sosyal ilişkilere saldırılar boyutunda kıdemi 16-20 yıl arasında olan, kıdemi 1-5 yıl arasında olan öğretmenlerden; İtibara saldırılar boyutunda, kıdemi 11-15 yıl arasında olan, kıdemi 21 ve üzerinde olan öğretmenlerden daha yüksek düzeyde duygusal şiddet eylemlerine maruz kaldığı belirtilmiştir. Gökçe 'nin (2006) araştırmasında, 6-10 yıl mesleki deneyime sahip olan öğretmenler diğerlerine göre daha sık, başkalarının önünde gülünç duruma düşürülmeye çalışılmaktadır. 6-15 yıl deneyime sahip öğretmenler diğerlerine göre daha sık sözle tehdit edilmekte, verilen görevlerde kendilerine güvenilmeyerek, işin her aşaması takip edilmekte ve hakkında dedikodu çıkarılmaktadır. 11-15 yıl mesleki deneyime sahip öğretmenler diğerlerine göre daha sık, öğretmenler odasında yalnız oturmakta, ortama girdiğinde konuşma kesilmekte veya konu değiştirilmekte, fiziksel şiddet tehditleri ve yazılı tehditler almakta, eşinin mesleği ile ilgili imalarla karşılaşmakta, psikolojik sorunları varmış gibi gösterilmeye çalışılmakta, psikiyatrik tedavi alma ihtiyacı hissettirilmekte, disiplin kurallarının uygulanmasında aleyhine ayrımcılık yapılmakta, geçersiz nedenlerle sözlü olarak uyarılmakta ve gözünü korkutmak amacıyla hafif şiddet uygulanmaktadır. 21-25 yıl mesleki deneyime sahip öğretmenler diğerlerine göre daha sık, yokmuş gibi davranılmakta, özgüvenini veya itibarını olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanmakta, verilen görev haber verilmeden değiştirilmekte veya geri alınmakta, okul etkinliklerinde aktif görev almada engellenmekte, kişisel ve mesleki gelişim sağlayabilecek etkinliklere katılmada engellenmekte, meslektaşlarıyla iletişim kurmada engellenmekte, iş dışı toplantı veya sosyal faaliyetlerden dışlanmakta, çabaları yağcılık, kıyakçılık olarak değerlendirilmekte, işle ilgili aldığı kararları yanlışmış gibi sorgulanmakta, bulunmadığı ortamlarda başkalarına kötülenmekte, tutarsız olmakla suçlanmakta ve başarısızlıkla sonuçlanma olasılığı yüksek işlerde görevlendirilmektedir.

Okul türü devlet olan rehber öğretmenlerin, özel okulda çalışan rehber öğretmenlere göre algıladıkları yıldırma davranışlarından kişinin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırılar düzeylerinin daha düşük olduğu bulunmuştur. Ekşici'nin

(2009) araştırmasında, kamu kuruluşlarında mobbing eylemlerinin özel sektör işletmelerinden daha fazla uygulandığını bulmuştur. Bulut'un (2007) araştırmasına göre milli eğitim bakanlığına bağlı özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenler daha fazla mobbinge maruz kalma problemini yaşamaktadırlar. Gökçe'nin (2006) araştırma bulgularına göre resmi okulda görev yapan öğretmenler, okul etkinliklerinde aktif görevler almada ve kişisel ve mesleki gelişim sağlayabilecek etkinliklere katılmada, özel okulda görev yapanlara göre daha sık engellenmektedir. Resmi okulda görev yapan öğretmenlerin, özel okulda görev yapanlara göre daha sık, sözü kesilmekte, yaptığı işler haksızca eleştirilmekte, başarıları küçümsenmektedir. Resmi okulda görev yapan öğretmenler, özel okulda görev yapanlara göre daha sık, başkalarının yanında yüksek sesle azarlanmakta, sözle tehdit edilmekte, iş dışı toplantı veya sosyal faaliyetlerden dışlanmakta, başkalarının önünde gülünç duruma düşürülmeye çalışılmakta, aptal konumuna düşürülmeye çalışılmakta, psikolojik sorunları varmış gibi gösterilmeye çalışılmakta, dini görüşü hafife alınmakta, siyasi görüşüyle ilgili imada bulunulmakta, disiplin kurallarının uygulanmasında aleyhine ayrımcılık yapılmakta, geçersiz nedenlerle sözlü olarak uyarılmakta, bulunduğu ortam fiziksel olarak rahatsız edici hale getirilmektedir.

Rehber öğretmenlerin en fazla algıladıkları yıldırma davranışının yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırılar alt boyutu, en az algıladıkları yıldırma davranışının ise itibara saldırılar alt boyutu olduğu bulunmuştur. Aydın'ın (2009) araştırmasında okul yöneticisi ve öğretmenlerin en çok iletişim biçimine saldırılar boyutunda psikolojik şiddete maruz kaldığı ve boyutların sırasına paralel olarak psikolojik şiddet algısının azaldığı saptanmıştır. Bulut'un (2007) araştırmasında, ortaöğretim öğretmenlerine yönelik uygulanan mobbingin daha çok öğretmenlerin yaşam kalitesine yönelik olduğu saptanmıştır. Ayrıca genel yetenek branşındaki öğretmenlere yönelik mobbingin kendini göstermenin engellenmesi şeklinde ortaya çıkarken, fen bilimleri branşındaki öğretmenlere yönelik mobbingin sosyal ilişkilere saldırılar, sosyal bilimler branşındaki öğretmenlere yönelik mobbingin yaşam kalitesine saldırılar ve itibara saldırılar şeklinde, evli öğretmenlere yönelik uygulanan mobbingin sosyal ilişkilere ve yaşam kalitesine saldırılar; bekâr öğretmenlere yönelik mobbingin kendini göstermenin engellenmesi ve itibara saldırılar şeklinde ortaya çıktığı bulunmuştur.

4.3. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu bölümde, çalışmanın bulgularına dayalı olarak ulaşılan sonuçlara ve geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

4.3.1. Sonuç

Araştırmada elde edilen bulgulara göre ulaşılan sonuçlar şu şekilde sıralanabilir:

1- Bekar rehber öğretmenlerin algıladığı yıldırma davranışları toplam puanının, evli olan rehber öğretmenlerin algıladığı yıldırma davranışları toplam puanına göre, anlamlı derecede daha yüksek olduğu bulunmuştur.

2- Yüksek lisans yapmış rehber öğretmenlerin algıladığı yıldırma davranışları toplam puanının, lisans mezunu olan rehber öğretmenlerin algıladığı yıldırma davranışları toplam puanına göre, anlamlı derecede daha yüksek olduğu bulunmuştur.

3- Mesleki kıdem yılı arttıkça rehber öğretmenlerin, algıladığı yıldırma davranışı ortalama puanlarının azaldığı bulunmuştur.

4- Rehber öğretmenlerin en fazla algıladıkları yıldırma davranışının yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırılar alt boyutu olduğu bulunmuştur.

5- Rehber öğretmenlerin en az algıladıkları yıldırma davranışının ise itibara saldırılar alt boyutu olduğu bulunmuştur.

6- Rehber öğretmenlerin algıladıkları yıldırma davranışları düzeylerinin yordayıcılarından mesleki doyumları ile olumsuz yönde anlamlı bir ilişkisi olduğu ortaya çıkmıştır ve rehber öğretmenlerin mesleki doyumları arttıkça, algıladıkları yıldırma davranışları düzeyinin azaldığı bulunmuştur.

7- Eğitim düzeyi değişkeni rehber öğretmenlerin algıladıkları yıldırma davranışlarının önemli bir yordayıcısıdır ve rehber öğretmenlerin algıladıkları yıldırma davranışları ile eğitim düzeyi değişkeni arasında olumsuz yönde anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır. Yüksek lisans yapan rehber öğretmenlerin, lisans mezunu olan rehber öğretmenlere göre algıladıkları yıldırma davranışları düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur.

8- Rehber öğretmenlerin algıladıkları yıldırma davranışlarının kendini gösterme ve iletişim oluşumunu etkileme alt boyutunun yordayıcılarından mesleki doyum ile olumsuz yönde anlamlı bir ilişkisi olduğu ortaya çıkmıştır ve rehber

öğretmenlerin mesleki doyumları arttıkça, algıladıkları yıldırma davranışlarından kendini gösterme ve iletişim oluşumunu etkileme düzeylerinin azaldığı bulunmuştur.

9- Rehber öğretmenlerin algıladıkları yıldırma davranışlarının kendini gösterme ve iletişim oluşumunu etkileme alt boyutunun yordayıcılarından eğitim düzeyi değişkeni ile olumsuz yönde anlamlı bir ilişkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Eğitim düzeyi yüksek lisans olan rehber öğretmenlerin, lisans mezunu olan rehber öğretmenlere göre algıladıkları yıldırma davranışlarının kendini gösterme ve iletişim oluşumunu etkileme düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur.

10- Rehber öğretmenlerin algıladıkları yıldırma davranışlarının sosyal ilişkilere saldırılar alt boyutunun yordayıcılarından mesleki doyum ile olumsuz yönde anlamlı bir ilişkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Rehber öğretmenlerin mesleki doyumları arttıkça, algıladıkları yıldırma davranışlarından sosyal ilişkilere saldırılar düzeylerinin azaldığı ortaya çıkmıştır.

11- Rehber öğretmenlerin algıladıkları yıldırma davranışlarının sosyal ilişkilere saldırılar alt boyutunun yordayıcılarından eğitim düzeyi değişkeni ile olumsuz yönde anlamlı bir ilişkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Eğitim düzeyi yüksek lisans olan rehber öğretmenlerin, lisans mezunu olan rehber öğretmenlere göre algıladıkları yıldırma davranışlarından sosyal ilişkilere saldırılar düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur.

12- Rehber öğretmenlerin algıladıkları yıldırma davranışlarının itibara saldırı alt boyutu yordayıcılarından mesleki doyum ile olumsuz yönde anlamlı bir ilişkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Rehber öğretmenlerin mesleki doyum puanları arttıkça, rehber öğretmenlerin algıladıkları yıldırma davranışlarından itibara saldırı düzeylerinin azaldığı bulunmuştur.

13- Rehber öğretmenlerin algıladıkları yıldırma davranışlarının itibara saldırı alt boyutu yordayıcılarından eğitim düzeyi değişkeni ile olumsuz yönde anlamlı bir ilişkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Eğitim düzeyi yüksek lisans olan rehber öğretmenlerin lisans mezunu olan rehber öğretmenlere göre algıladıkları yıldırma davranışlarından itibara saldırı düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur.

14- Rehber öğretmenlerin algıladıkları yıldırma davranışlarının kişinin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırılar alt boyutu yordayıcılarından mesleki doyum ile olumsuz yönde anlamlı bir ilişkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Rehber öğretmenlerin mesleki doyumları arttıkça rehber öğretmenlerin algıladıkları yıldırma

davranışlarından kişinin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırılar düzeylerinin azaldığı bulunmuştur.

15- Rehber öğretmenlerin algıladıkları yıldırma davranışlarının kişinin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırılar alt boyutu yordayıcılarından medeni hal değişkeni ile olumlu yönde anlamlı bir ilişkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Medeni hali bekar olanların evli olanlara göre algıladıkları yıldırma davranışlarından kişinin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırılar düzeylerinin artmakta olduğu bulunmuştur.

16- Rehber öğretmenlerin algıladıkları yıldırma davranışlarının kişinin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırılar alt boyutu yordayıcılarından okul türü değişkeni ile olumsuz yönde anlamlı bir ilişkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Okul türü devlet olan rehber öğretmenlerin, özel okulda çalışan rehber öğretmenlere göre algıladıkları yıldırma davranışlarından kişinin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırılar düzeylerinin daha düşük olduğu bulunmuştur.

4.3.2. Öneriler

Araştırmada elde edilen bulgulara göre oluşturulan öneriler şu şekilde sıralanabilir:

1- Mesleki kıdem yılı arttıkça rehber öğretmenlerin, algıladığı yıldırma davranışı ortalama puanlarının azaldığı bulunmuştur. Bu sonuca göre, Rehberlik Araştırma Merkezlerinin bir ekip oluşturarak, bu durumu yaşayan, mesleğine yeni başlamış rehber öğretmenlere sosyal destek vermek amacıyla okul ziyaretleri düzenlemeleri faydalı olacaktır.

2- Rehber öğretmenlerin mesleki doyumları arttıkça, algıladıkları yıldırma davranışları düzeylerinin azaldığı bulunmuştur. Bu sonuca göre öğretmenlerin mesleki doyumlarını artırabilmek amacıyla okul ortamında öğretmenler için kültürel, sosyal aktiviteler yapılabilir, alanları ile ilgili hizmet içi eğitimlere daha fazla katılmaları sağlanabilir.

3- Öğretmenlere yıldırma konusunda bilgilendirici kurs, seminer veya hizmet içi eğitim verilmesiyle rehber öğretmenlerin yıldırma davranışları ve Türkiye de ki yasal yıldırma (mobbing) sürecinden haberdar olması sağlanabilir.

Yıldırma davranışları konusunda araştırma yapacaklara şunlar önerilebilir:

1. Bu araştırma Gaziantep ili ve ilçelerinde görev yapan rehber öğretmenlerle yapılmıştır. Benzer bir araştırma farklı illerde yapılabilir.

2. Bu araştırmada, rehber öğretmenlerin algıladıkları yıldırma davranışları cinsiyet, medeni hal, görev yaptığı okul, okul türü, eğitim düzeyi, meslekteki yıl, yaş, mezun olunan bölüm ve mesleki doyum değişkenleri ile incelenmiştir. Benzer bir araştırma, bu çalışmada ele alınmayan değişkenler ile yapılabilir.

3. Bu araştırma sadece rehber öğretmenler üzerinde yapılmıştır. Benzer bir araştırma, farklı branşlarda ki öğretmenlerin algıladıkları yıldırma davranışları karşılaştırmalı olarak inceleyebilir.

KAYNAKLAR

- Albayrak, A.S. (2006). *Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Asil Yayınları, Ankara.
- Aksu, A. ve Balcı, Y. (2009). İlköğretim Okullarında Psikolojik Yıldırma ve Psikolojik Yıldırma ile Başetme. *e-Journal of New World Sciences Academy*, Article Number: 1C0102, 4(4) :1367- 1380.
- Asunakutlu, T. ve Safran, B. (2006). Örgütlerde Yıldırma Uygulamaları (Mobbing) ve Çatışma Arasındaki İlişki. *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6(11): 111- 129.
- Aydın, Ö.B. (2009). *Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Okul Yöneticisi ve Öğretmenlerin (Mobbing) Psikolojik Şiddete Maruz Kalma Düzeyleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Başaran, İbrahim Ethem (1991). *Örgütsel Davranış*, Kadioğlu Matbaası, Ankara.
- Bayram, S. (2006). *Örgütsel Stres Faktörleri ve Rehber Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli, ss. 70.
- Bienko, Y.S.(2005). *Psychological Harassment Among Ontario Secondary School Teachers*. Master Thesis, University of Toronto.
- Bulut. H.U. (2007). *Orta Öğretim Öğretmenlerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing) Düzeyi*. Yüksek Lisans Tezi, Niğde üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Büyüköztürk, Ş. (2005). *Veri Analizi El Kitabı*, PegemA yayıncılık, 5. Baskı, Ankara.
- Cabarcos, A.L., Picon-Prado, E. ve Vazquez-Rodriguez, P. (2008). Estudio Del Acoso Psicológico En La Universidad Pública De Galicia(A study of mobbing among the staff in the university of Galicia). *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, (24) 1: 41- 60.
- Cemaloğlu, N. (2007). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Yıldırma Arasındaki İlişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33: 77- 87.
- Ceyhan, E. (2002). Mesleki Sorun Düzeyleri Farklı Okul Rehber Öğretmenlerinin Kişisel, Sosyal Uyum Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından incelenmesi. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları*, No: 67, Eskişehir, ss. 2.
- Çarıkcı, İ. ve Yavuz, H. (2006). Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısı: Sağlık Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 5(10).
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*. Timaş Yayınları, İstanbul, ss. 19- 200.
- Davenport, N., Schwartz, R.D. ve Elliott, G. P. (2003). *İşyerinde Duygusal Taciz*, Öner Toy, O. C. (Çev.). Sistem Yayınları, İstanbul, ss. 10- 74.

- Demir, S. (2011, 13 Mart). Çağın Psiko-Şiddeti: Mobbing. Haber Türk Gazetesi, ss. 1- 8.
- Demirel, Y. ve Yoldaş, M.A. (2008). *Sağlık Kuruluşlarında Karşılaşılan Psikolojik Yıldırma Davranışlarının Türkiye ve Kazakistan Açısından Karşılaştırılması*. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi ISSN:1303- 5134, Cilt:5 Sayı: 2. www.insanbilimleri.com/ojs/index.php/uib/article/download/515/323 (29.09.2010).
- Dökmen, Ü. (2004). *Küçük Şeyler*, I.Basım, Sistem Yayıncılık. İstanbul, ss. 166.
- Ekşici, Ş. (2009), *Kurum ve Kuruluşlarda Psikolojik Taciz (mobbing) Eylemleri ve Çalışanların Motivasyonu Üzerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Ertürk, A. (2005). *Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gökçe, A.T. (2006). *İşyerinde Yıldırma: Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticiler Üzerinde Yapılan Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Grunau, G. (2007). *Mobbing and Burnout: Are they linked?*. Doctoral Dissertation Walden University.
- Gün, H. (2009). *Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz Mobbing/Bullying İş Yeri Sendromu*, Lazer Yayıncılık, 2. Baskı, Ankara, ss. 13- 195.
- Haber Türk Gazetesi. "Çağın Psiko-Şiddeti: Mobbing. (13.03.2011).
- Justiciai, F., Benitez, J.L., De Haro, M.E. (2006). Caracterizacion Del Acoso Psicologico En El Contexto Universitario (A description of mobbing in a university setting). *Revista de Psicologia del Trabajo y de las Organizaciones*, (22) 3: 293- 308.
- Kalaycı, Ş. (2009). *Spss Uygulamalı Çok değişkenli İstatistik Teknikleri*. 4.Baskı. Asil Yayınları. Ankara, ss. 259- 260.
- Karasar, N. (1999). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, 9. Baskı. Nobel Yayınları. Ankara, ss. 78.
- Karavardar, G. (2010). Psikolojik Yıldırma ile Bazı Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki. *e-Journal of New World Sciences Academy Social Sciences*, 3C0044, 5, (3), 212- 233. www.newwsa.com.
- Kepçeoğlu, M. (1994). *Psikolojik Danışma ve Rehberlik*. Özerler Matbaası, Ankara, ss. 252.
- Kök, S.B. (2006). İş Yaşamında Psiko- Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu ve Nedenleri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16: 433- 448.
- Kuzgun, Y. (1997). *Grup Rehberliği El Kitabı*. T.C. Milli Eğitim Bakanlığı Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı, Ankara, ss. 20.
- Kuzgun, Y. (2000). *Rehberlik ve Psikolojik Danışma*. ÖSYM Yayınları, Ankara, ss. 4.
- Kuzgun, Y., A. Sevim, S. ve Hamamcı Z. (2005). *PDR' de Kullanılan Ölçekler*. Nobel Yayınevi, Ankara.
- Kuzgun, Y., Sevim, S.A ve Hamamcı, Z. (1999). Mesleki Doyum Ölçeğinin Geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, (2), 11, 14- 18.
- Külahoğlu, Ş. (2004). *Okul Psikolojik Danışma ve Rehberlik Programlarının Geliştirilmesi*. 2. Baskı, Pegem A Yayıncılık, Ankara, ss. 29- 30.

- Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. Herriot, P. (Ed.). *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2): 165-184.
- Leymann, H., "Bullying; Whistleblowing, The Definition of Mobbing at Workplaces", *The Mobbing Encyclopedia*, <http://www.leymann.se/English/12100E.HTM>, (15.04.2011).
- Leymann, H., "The Mobbing Encyclopedia", <http://www.leymann.se/English/frame.html>, (18.02.06)
- Onbaş, N. (2007). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Eğitim Örgütlerinde Duygusal Şiddete İlişkin Görüşleri Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Urfa.
- Orhan, U. (2009). *Akademisyenlere Uygulanan Psikolojik Taciz'in (mobbing) Nedenleri ve Etkileri (Mustafa Kemal Üniversitesi Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Özen, B. (2009). *Rehber Öğretmenlerin Okul Ortamında Algıladıkları Yıldırma Davranışlarının Çok Boyutlu İncelenmesi (İstanbul İli Anadolu Yakası Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özyürek, R., Owen Korkut F., ve diğerleri. (2007). *Gelişen Psikolojik Danışma ve Rehberlik*, Cilt 1, Nobel Yayın Dağıtım, Owen Dean W. (Ed). Ankara, ss. 140- 176.
- Özyürek, R. (2010). Psikolojik Danışma ve Rehberlik Lisans Programı Öğrencilerinin Yaptıkları Okul Psikolojik Danışmanlığıyla İlgili Uygulamaların Saptaması. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, (35) 156: 160- 174.
- Pai H.C. ve Lee, S. (2010). Risk Factors For Workplace Violence in Clinical Registered Nurses in Taiwan. *Journal of Clinical Nursing*, 20: 1405- 1412.
- Pişkin, M. (2006). Türkiye'de Psikolojik Danışma ve Rehberlik Hizmetlerinin Dünü, Bugünü ve Yarını. Hesapçıoğlu, M. ve Durmuş, A. (ed.) *Türkiye'de Eğitim Bilimleri: Bir Bilonço Denemesi*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Pranjic, N., Bilic, L.M., Beganlic, A. ve Mustajbegovic, J. (2006). Mobbing, Stress, And Work Ability Index Among Physicians in Bosnia and Herzegovina: Survey Study. *Croatia Medical Journal*, 47: 750- 758.
- Sağlam, A.Ç. (2008). İlköğretim Okullarında Mobbing'e (Psikolojik Şiddete) İlişkin Öğretmen Görüşleri, *Eurasian Journal of Educational Research*, 32, ss. 133- 142.
- Selimoğlu, E. (2006). Ofis Yönetiminde Mobbing. 5. Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi, Çanakkale, ss. 89- 93.
- Tarhan, N. (2010). *Psikolojik Savaş- Gri Propaganda*, Timaş Yayınları, İstanbul, ss. 141- 184.
- Tınaz, P. (2008). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Beta Yayıncılık, İstanbul, ss. 8- 135.
- Tınaz, P., Bayram F. ve Ergin H. (2008). *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, 1. Baskı, Beta A.Ş., ss. 35- 36.
- Yalçın, İ. (2006). 21. Yüzyılda Psikolojik Danışman. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, (39) 1: 117- 133.
- Yaman, E. (2009). *Yönetim Psikolojisi Açısından İşyerinde Psikoşiddet-Mobbing*. Nobel Yayınları, İstanbul, ss. 1.

- Yaman, E., Vidinlioğlu, Ö. ve Çitemel, N. (2010). *İşyerinde Psikoşiddet Motivasyon ve Huzur: Öğretmenler Çok Şey Mi İstiyor*. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi ISSN: 1303- 5134, Cilt:7 Sayı: 1. www.insanbilimleri.com/ojs/index.php/uib/article/download/1128/542 (29.09.2010).
- Yıldırım, D., Yıldırım, A. ve Timuçin, A. (2007). Mobbing Behaviors Encountered By Nurse Teaching Staff. *Nursing Ethics* 14 (4): 447- 463.
- Yıldırım, T. (2008). *İlköğretim Okullarında Öğretmen –Yönetici İlişkilerinde Yıdırma ve Etkileri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, H., Üre Ö. (2002). *Rehberlik*. Çizgi Kitabevi, Konya, ss. 25.
- Yeşilyaprak, B. (2009).Türkiye’de Psikolojik Danışma ve Rehberlik Alanının Geleceği: Yeni Açılımlar ve Öngörüler, *Ankara University, Journal of Faculty of Educational Sciences*, 42 (1): 193- 213.
- Yeşilyaprak, B. (2003). *Eğitimde Rehberlik Hizmetleri Gelişimsel Yaklaşım*. 6. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, ss. 193- 213.
- Zapf, D., Knorz C. ve Kulla, M. (1996). *On the Relationship Between Mobbing Factors, and Job Content, Social Work Environment, and Health Outcomes*, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, (2) pp. 215- 237,<http://www.informaworld.com/smpp/title~content=t713684945~db=all~tab=issueslist~branches=5 - v55> (13.04.2010).

İşyerinde Psikolojik Tacizin (mobbing) Önlenmesi Konulu Başbakanlık Genelgesi. (2011). T. C. Resmi Gazete, 27879, 19 Mart 2011.

EKLER

EK A. KİŞİSEL BİLGİ FORMU

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Sayın Rehber Öğretmenim;

Bu araştırmanın amacı İlköğretim ve Ortaöğretim okullarında görev yapan rehber öğretmenlerin okul ortamında algıladıkları yıldırma davranışları (mobbing) ile iş doyumları arasındaki ilişkinin bazı değişkenler açısından incelenmesidir. Araştırmanın amacına hizmet etmesi için anket sorularının içtenlikle ve samimiyetle doldurulması beklenmektedir.

Araştırma üç bölümden oluşmaktadır. I. Bölümde kişisel bilgilere ilişkin sorulara II. Bölümde yaşanan psikolojik şiddetin boyutunu tespit etmeye yönelik sorulara ve III. Bölümde ise İş doyumunu ölçmeye yönelik anket sorularına yer verilmiştir. Anket sorularının karşısında bulunan seçeneklerden size uygun olanını (X) şeklinde işaretleyiniz. Elde edilen veriler araştırma dışında kesinlikle kullanılmayacaktır. Çalışmada kimliğinizden çok görüşleriniz önem taşımaktadır. Bu nedenle *ankete isminizi yazmanıza gerek yoktur*. İlgilerinizden dolayı teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Mürşide EMİROĞLU
Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümü
Yüksek Lisans Öğrencisi

I-Kişisel Bilgiler Formu (KBF)

1. Cinsiyetiniz : Kadın Erkek
2. Medeni Haliniz : Bekar Evli Diğer
3. Görev Yaptığınız Okul : İlköğretim Anadolu Lisesi Meslek Lisesi
 Genel Lisesi Fen Lisesi RAM
4. Okul Türü : Devlet Okulu Özel Okul
5. Eğitim Düzeyiniz : Lisans Lisans üstü
6. Meslekteki Yılız : 1-5yıl 6-10yıl 11-15yıl
 16-20yıl 21yıl ve üstü
7. Yaşınız : 20-30 yaş 31-40yaş 41 ve üstü
8. Mezun Olduğunuz Bölüm: PDR Mezunu Eğitimde Psikolojik Hizmetler
 Diğer (EPO- EYÖ-FELSEFE-PSİKOLOJİ-SOSYOLOJİ)

EK B. MOBBİNG BELİRLEME ÖLÇEĞİ

II- Mobbing Belirleme Ölçeği (MBÖ)

	Hiçbir zaman	Ender olarak	Arada sırada	Sık sık	Çoğu zaman	Her zaman
1- Üstünüz kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar.						
2- Çevrenizdeki insanlar sizinle konuşmazlar.						
3- İnsanlar hakkında dedikodu yaparlar.						
4- Size sürekli zor işler verilir.						
5- İşiniz sürekli değiştirilir.						
6- Sizinle alay edilir.						
7- Kararlarınız sürekli sorgulanır.						
8- Sözüünüz sürekli kesilir.						
9- Kimseyle konuşamazsınız; başkalarına ulaşmanız engellenir.						
10- Birlikte çalıştığınız insanlar kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar.						
11- İtibarınızı düşürecek şekilde, niteliklerinizin dışında işler verilir.						
12- Sizi gülünç duruma düşürmek için jestleriniz taklit edilir.						
13- Sahip olduğunuzdan daha az yetenek gerektiren işler size verilir.						
14- Din ve siyasi görüşünüzle alay edilir.						
15- Size diğerlerinden ayrı bir konumda iş verilir.						
16- Yüzünüze bağırılır ve yüksek sesle azarlanırsınız.						
17- Fiziksel şiddet tehditleri yapılır.						
18- Evinize ve çalışma ortamınıza zarar verilir.						
19- Özel yaşamınızla alay edilir.						
20- Sanki orada değilmişsiniz gibi davranılır.						
21- Öz güveninizi sarsacak işler size verilir.						
22- Alçaltıcı isimlerle anılırsınız.						
23- Sözlü tehditler alırsınız.						
24- Meslektaşlarınızın sizinle konuşması yasaklanır.						
25- Yazılı tehditler gönderilir.						
26- Gülünç durumlara düşürülürsünüz.						
27- Yaptığınız iş sürekli eleştirilir.						
28- Özüünüzle alay edilir.						
29- Telefonla sürekli rahatsız ediliyorsunuz.						
30- Psikolojik değerlendirme geçirmeniz için size baskı yapılır.						
31- Jestler ve bakışlar yoluyla ilişki reddedilir.						
32- Hakkınızda asılsız söylentiler yapılır.						
33- Akıl hastasıymışsınız gibi davranılır.						
34- Yalancı olduğunuz ima edilir.						
35- Her konuda eleştiriliyorsunuz.						

EK C. MESLEKİ DOYUM ÖLÇEĞİ

III- Mesleki Doyum Ölçeği (MDÖ)

	Her zaman	Sık sık	Ara sıra	Nadiren	Hiçbir zaman
1- Bir kez daha dünyaya gelseniz aynı mesleğe girmek ister misiniz?					
2- Yaptığımız işi önemli ve anlamlı buluyor musunuz?					
3- Mesleğinizi başkalarına önerir misiniz?					
4- Keşke başka bir iş yapsaydım dediğiniz olur mu?					
5- Mesleğinizin kişisel gelişiminize olanak verdiğini düşünüyor musunuz?					
6- İşyerinize istekli bir şekilde geliyor musunuz?					
7- İşinizle ilgili yeni bir şey öğrenmeye çalışır mısınız?					
8- İş yerinizde aldığınız eğitime uygun bir iş yapıyor musunuz?					
9- İş günü sonunda kendinizi mutsuz ve bıkkın hissediyor musunuz?					
10- Fırsatını bulduğunuz an başka bir işe geçmeyi düşünür müsünüz?					
11- Erken emekli olup bir köşeye çekilmeyi düşünür müsünüz?					
12- Meslektaşlarınızla karşılaştığınızda onların işlerini nasıl yaptıklarını sorar mısınız?					
13- Mesleki bilginizi artırmak için seminerlere, kongrelere katılır mısınız?					
14- İşyerinizdeki bazı engeller çalışma isteğinizi kısıyor mu?					
15- İşinizin yeteneklerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?					
16- Mesleğinizle ilgili yayınları izler misiniz?					
17- Mesleğinizi yürütürken karşılaştığınız engellerle mücadele ediyor musunuz?					
18- İşinizin ilgilerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?					
19- Mesleğinizi değiştirmeyi düşündüğünüz anlar oldu mu?					
20- Meslek bilgilerinizi artırmaya yönelik girişimlerde bulunuyor musunuz?					

EK D. RESMİ İZİN YAZISI

T.C.
GAZİANTEP VALİLİĞİ
Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.27.00.11-311/
Konu : Anket Uygulaması

09.04.2010* 12294

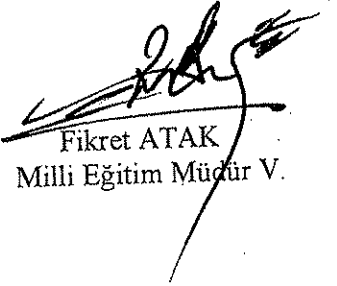
VALİLİK MAKAMINA

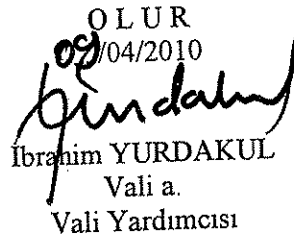
İlgi : Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünün 31/03/2010 tarih ve 324/93 sayılı yazısı.

Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı yüksek lisans programı öğrencisi Mürşide EMİROĞLU'nun " İlköğretim ve Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Rehber Öğretmenlerin Okul Ortamında Algıladıkları Yıldıma Davranışları (Mobbing) ile İş Doyumları Arasındaki İlişkinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi." konulu tez çalışmasında kullanılmak üzere ölçme araçlarını ilimizdeki İlköğretim ve Ortaöğretim Okullarında görev yapan Rehber Öğretmenlere uygulamak isteği ilgi yazıda belirtilmektedir.

Bu nedenle; ilimizdeki İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında görev yapan Rehber Öğretmenlere anket uygulanması, Bakanlığımız Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığının 28/02/2007 tarih ve 311/1084 sayılı "Bakanlığımıza Bağlı Okul ve Kurumlarda Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesine" göre Müdürlüğümüz Ar-Ge Bürosu bünyesinde oluşturulan komisyonun uygunluk raporu doğrultusunda Müdürlüğümüzce uygun mütalaa edilmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.


Fikret ATAK
Milli Eğitim Müdürü V.

OLUR
09/04/2010

İbrahim YURDAKUL
Vali a.
Vali Yardımcısı



Adres
Ayrıntılı bilgi için irtibat
Telefon
Email
İnternet

: Yeni Valilik Binası 3. Kat Büyükşehir/GAZİANTEP
: Şube Müd.Mehmet ÖZ-Strateji Geliştirme Şefi S.ÇINAR
: (0342) 231 10 58 - 232 63 77 Fax: (0342) 232 24 10
: gaziantepmem@meb.gov.tr
: http://gaziantep.meb.gov.tr - www.gaziantep-meb.gov.tr

EK E. ÖZGEÇMİŞ

ÖZGEÇMİŞ

Araştırmacı, 1984 yılında Kayseri’de doğdu. İlk ve orta öğrenimini Kayseri’de tamamladı. Lisans eğitimini 2007 yılında Mersin Üniversitesi Psikolojik Danışma ve Rehberlik bölümünden mezun olarak tamamladı. Halen Mehmet Ekmekçi Lisesinde Psikolojik Danışman ve Rehber Öğretmen olarak görev yapmaktadır.

VITAE

The researcher was born in Kayseri in 1984. She attended primary and secondary school in Kayseri. She received her bachelor degree by graduating Mersin University Psychological Counseling and Guidance program. Currently, she is working in Mehmet Ekmekçi secondary school as a Psychologic Counselor and GuidanceTeacher.