

**İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN MARUZ KALDIĞI PSİKOLOJİK
YILDIRMA İLE İŞE YABANCILAŞMA ARASINDAKİ İLİŞKİ
(İSTANBUL İLİ AVCILAR İLÇESİ ÖRNEĞİ)**

G. G. ZORGÜL

Garip Güler ZORGÜL

BAÜ 2014

HAZİRAN 2014

**İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN MARUZ KALDIĞI PSİKOLOJİK
YILDIRMA İLE İŞE YABANCILAŞMA ARASINDAKİ İLİŞKİ
(İSTANBUL İLİ AVCILAR İLÇESİ ÖRNEĞİ)**

**BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

GARİP GÜLER ZORGÜL

**EĞİTİM YÖNETİMİ VE PLANLAMASI DALINDA
YÜKSEK LİSANS DERECEİ İÇİN GEREKLİ ÇALIŞMALAR YERİNE
GETİRİLMİŞTİR**

HAZİRAN 2014

Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün Onayı

Yrd. Doç. Dr. Sinem VATANARTIRAN
Enstitü Müdürü

Bu tezin Yüksek Lisans derecesinde bir tez olarak gerekli çalışmaları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Yrd. Doç. Dr. Burçak Çağla GARİPAĞAOĞLU
Program Koordinatörü

Okuduğumuz bu tezin Yüksek Lisans derecesinde bir tez olarak onaylanması, düşünçemize göre, amaç ve kalite olarak tamamen uygundur.

Yrd. Doç. Dr. Burçak Çağla GARİPAĞAOĞLU
Tez Danışmanı

Komite Üyeleri

Yrd. Doç. Dr. Sinem VATANARTIRAN Jüri Başkanı

Yrd. Doç. Dr. B. Çağla GARİPAĞAOĞLU Tez Danışmanı

Yrd. Doç. Dr. Füsun AKDAĞ Üye

ÖNSÖZ

Örgütsel yaşamda psikolojik yıldırma, örgüt ortamında hedef seçilen bir çalışana üstleri, astları ve eşit statüdeki çalışanlar tarafından sistematik şekilde uygulanan, aşağılama, bezdirme, izole etme, engelleme ve alay etme gibi ahlak dışı davranışları betimlemek için kullanılan bir kavramdır.

Çalışma hayatında dil, din, ırk, hiyerarşi farkı gözetmeksizin tüm örgütlerde ve tüm ülkelerde görülebilen psikolojik yıldırma, her iş görenin başına gelebilecek bir iş yeri terörüdür. İşyerinde psikolojik yıldırmanın, bireysel, toplumsal ve ekonomik açıdan doğuracağı sonuçlar, tüm toplumun katlanmak zorunda kalacağı ağır maliyetler ortaya çıkaracaktır. Çalıştığı örgütte psikolojik yıldırmaya maruz kalan bireylerde performans kaybı, iş tatminsizliği, örgütsel bağlılıkta düşüş gibi olumsuz sonuçlar görülmektedir.

Öte yandan örgütsel yaşamda bireyler arasında güven kaybı, iletişimsizlik, örgütsel çöküntü ve çalışma barışının bozulması gibi olumsuz sonuçlara neden olan psikolojik yıldırma, aynı zamanda bireylerin işe yabancılaşmalarına da sebebiyet vermektedir.

Belediye, sağlık, tarım ve turizm gibi sektörlerde benzer çalışmalara rastlanılmasına rağmen, ilkokul öğretmenleri üzerinde ilkokul öğretmenlerinin maruz kaldığı psikolojik yıldırma ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkinin incelendiği başka bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle bu araştırmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmam boyunca fikirlerini ve rehberliğini esirgemeyen, çalışmalarına yön veren değerli danışmanım Burçak Çağla GARİPAĞAOĞLU'na, anlayışından dolayı eşim Ayça ZORGÜL'e ve oğlum Ulaş'a, değerli çalışma arkadaşlarım A. Emin ŞEN ve Sitar KESER'e hep yanımda oldukları için teşekkür ederim.

İstanbul- 2014

Garip Güler ZORGÜL

Bu tezdeki tüm bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak elde edildiğini ve sunulduğunu; ayrıca bu kuralların ve ilkelerin gerektirdiği şekilde, bu çalışmadan kaynaklanmayan bütün atıfları yaptığımı beyan ederim.

Ad, Soyad : Garip Güler ZORGÜL

İmza :

ÖZ

İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN MARUZ KALDIĞI PSİKOLOJİK YILDIRMA İLE İŞE YABANCILAŞMA ARASINDAKİ İLİŞKİ (İSTANBUL İLİ AVCILAR İLÇESİ ÖRNEĞİ)

Zorgül, Garip Güler

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi ve Planlaması Yüksek Lisans Programı

Tez Yöneticisi : Yrd. Doç. Dr. Burçak Çağla GARİPAĞAOĞLU

Haziran 2014, 110 Sayfa

Bu araştırma, ilkokul öğretmenlerinin maruz kaldığı psikolojik yıldırma ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkiyi öğretmen görüşlerine dayanarak ortaya koymayı amaçlamaktadır. Araştırma verileri İstanbul ili Avcılar ilçesindeki ilkokullarda görev yapan 262 sınıf öğretmeninden toplanmıştır. Araştırma tarama modeli ile yapılmış, korelasyonel bir çalışmadır. Araştırma verilerini toplamak için öğretmenlerin psikolojik yıldırma düzeylerini ölçmek üzere; Gökçe (2006) tarafından geliştirilen “İş yerinde yıldırma ölçeği” ile öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerini ölçmek için Elma (2003), tarafından geliştirilen “ İşe yabancılaşma ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 21.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Her iki ölçekten elde edilen bulguların, eğitim düzeyi, mesleki kıdem ve yaş değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere tek yönlü varyans analizi (ANOVA), cinsiyet ve medeni durum değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için t-testi uygulanmıştır. Araştırma sonucunda; ilkokul öğretmenlerinin maruz kaldığı psikolojik yıldırma düzeyi ile güçsüzlük, anlamsızlık ve yalıtılmışlık alt boyutları arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki bulgulanırken, psikolojik yıldırma düzeyi ile okula yabancılaşma alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Ayrıca araştırmada öğretmenlerin psikolojik yıldırma düzeyini “Çok zayıf” olarak yaşadıkları, işe yabancılaşma boyutunda ise en çok “okula yabancılaşma” alt

boyutunu “Orta” düzeyde yaşadıkları tespit edilmiştir. Araştırma bulguları göstermektedir ki; İlkokul öğretmenlerinin maruz kaldığı psikolojik yıldırma düzeyi arttıkça, işe yabancılaşma düzeyi de artmaktadır. Bunun için, örgütlerde psikolojik yıldırmanın önlenmesi amacıyla tedbirler alınması, tüm toplumun katlanmak zorunda olduğu olumsuz sonuçların bertaraf edilmesine katkı sağlar.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Yıldırma, İlkokul, İşe Yabancılaşma

ABSTRACT

**RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL INTIMIDATIONS,
TO WHICH ELEMENTARY SCHOOL TEACHERS ARE EXPOSED,
AND ALIENATION TO JOB
(EXAMPLE CASE IN AVCILAR TOWNSHIP OF ISTANBUL PROVINCE)**

Zorgül, Garip Güler

Master Thesis, Master Degree Program on Educational Management and Planning

Thesis Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Burçak Çağla GARİPAĞAOĞLU

June 2014, 110 pages

This research is aimed at explaining the relationship between primary school teachers who are exposed to psychological intimidation (mobbing) and work alienation taking the teacher's views into account. The research data was collected from 262 primary school teachers who work in the İstanbul province, Avcılar district. The Research is a correlational type that carried out by using the scan model. In order to get the research data two types of scaling has been used. The first one is “the scale of intimidation at work” (2006) developed by Gökçe who used it to measure the levels of teachers' psychological intimidation and the second one is “the scale of the alienation to work” (2003) developed by Elma who used it to measure the levels of alienation to work. The data obtained in research has been analyzed by using the program SPSS (Statistical package for social sciences) for Windows, 21.0. The one-way analysis of variance (ANOVA) was applied to determine if the findings obtained from both scales differentiate or not according to age, seniority and level of education variables. T-test was used to determine if the findings differentiate according to the age and marital status. As a result of the research; a significant relationship could not be found between primary school teachers who are subjected to levels of psychological intimidation and the subdimensions of weakness, meaninglessness and isolation. The encountered psychological intimidation level that

primary school teachers' considered to feel is identified as "very weak", and the size of most alienation of work is actually detected as the alienation to school in the research. Research findings show that; as the psychological intimidation level increases upon the primary school teachers, the level of alienation to the work also increases. Thus, its necessary to take precautions in order to prevent all psychological intimidations (bullying, mobbing etc.) in the organizations and it also contributes to eliminate the negative results all community had to endure.

Keywords: Mobbing, Primary Shcool, Work Alienation

İÇİNDEKİLER

İNTİHAL.....	iii
ÖZ	iv
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar LİSTESİ.....	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ	xii
1. Bölüm: Giriş	1
1.1 Problem Durumu	1
1.2 Problem Cümlesi	2
1.3 Araştırmanın Amacı.....	3
1.4 Araştırmanın Önemi	3
1.5 Sınırlılıklar.....	4
1.6 Kavramlar	4
2. Bölüm: Alan Yazın Taraması	5
2.1 Psikolojik Yıldırma Kavramı.....	5
2.2 Psikolojik Yıldırmanın Tarihsel Gelişimi.....	7
2.2.1.1 Örgütten kaynaklanan nedenler.....	11
2.2.1.2 Saldırgandan Kaynaklanan Nedenler	12
2.2.1.3 Mağdurun kendisinden kaynaklanan nedenler	14
2.2.2.1 Psikolojik yıldırmanın bireysel sonuçları.....	17
2.2.2.2 Psikolojik yıldırmanın örgütsel sonuçları.....	19
2.2.3 Psikolojik Yıldırma Üzerine Örnek Olaylar.....	21
2.2.4.1 Dikey psikolojik yıldırma.....	22
2.2.4.2 Yukarıdan aşağıya doğru psikolojik yıldırma	22
2.2.4.3 Aşağıdan yukarıya doğru psikolojik yıldırma	23
2.2.5.2 Bireysel tedbirler	25
2.2.6 Psikolojik yıldırma ile ilgili yurt içinde yapılan hukuki düzenlemeler.	27

2.2.6.1 Anayasa	27
2.2.6.2 Borçlar kanunu	28
2.2.6.4 Türk ceza kanunu (TCK).....	29
2.2.6.5 4857 sayılı iş kanunu	29
2.1 Yabancılaşma.....	29
2.3.2 İşe yabancılaşmanın boyutları	32
2.3.2.1 Güçsüzlük	32
2.3.2.2 Anlamsızlık	34
2.3.2.3 Normsuzluk (Kuralsızlık).....	34
2.3.2.5 Kendine yabancılaşma.....	36
2.3.3 Yabancılaşmanın nedenleri	37
2.3.4 Yabancılaşmanın örgütsel sonuçları.....	38
2.3.5 Psikolojik yıldırma ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkiye yönelik araştırmalar	43
3. Bölüm: Yöntem	45
3.1 Evren ve Örneklem	45
3.2 Veri Toplama Araçları.....	45
3.3 Verilerin Analizi	47
4. Bölüm: Bulgular	48
4.1 Örneklem Grubunun Genel Yapısı Ve Özellikleri.....	48
4.2 Öğretmenlerin Maruz Kaldığı Psikolojik Yıldırma İle İşe Yabancılaşma Düzeylerine İlişkin Bulgular	49
5. Bölüm: Tartışma ve Sonuçlar	60
5.1 Psikolojik Yıldırma Düzeyi ile İlgili Tartışma	60
5.2 İşe Yabancılaşma Düzeyi ve Alt Boyutları ile İlgili Tartışma	63
5.3 Öneriler	71
5.3.1 Uygulamaya Yönelik Öneriler	72
5.3.2 Gelecekteki Araştırmalar İçin Öneriler	72
KAYNAKÇA	73
EKLER	78
A. Anket Formu	78

B. İşe Yabancılaşma Ölçeği.....	79
C. İş Yerinde Yıldırma Ölçeği.....	80
D. İzinler.....	82
E. Başbakanlık Genelgesi.....	85
F. Özgeçmiş.....	86
G. İngilizce Özet.....	87

TABLÖLAR LİSTESİ

TABLÖLAR

Table 1	Literatürde Psikolojik Yıldırma İçin Kullanılan Kavramlar	6
Table 2	Örgütlerde Psikolojik Yıldırmaya Neden Olan Faktörler	12
Table 3	Öğretmenlerin Tanımlayıcı Özellikleri	48
Table 4	Öğretmenlerin Maruz Kaldığı Psikolojik Yıldırma İle İşe Yabancılaşma Düzeyleri	49
Table 5	Öğretmenlerin Maruz Kaldığı Psikolojik Yıldırma İle İşe Yabancılaşma Düzeylerinin Eğitim Düzeyine Göre İncelenmesi	50
Table 6	Öğretmenlerin maruz kaldığı psikolojik yıldırma ile işe yabancılaşma düzeylerinin mesleki kıdeme göre incelenmesi	52
Table 7	Öğretmenlerin maruz kaldığı psikolojik yıldırma ile işe yabancılaşma düzeylerinin yaşa göre ortalamaları	54
Table 8	Öğretmenlerin Maruz Kaldığı Psikolojik Yıldırma İle İşe Yabancılaşma Düzeylerinin Cinsiyete Göre İncelenmesi.....	55
Table 9	Öğretmenlerin Maruz Kaldığı Psikolojik Yıldırma İle İşe Yabancılaşma Düzeylerinin Medeni Duruma Göre İncelenmesi	56
Table 10	Öğretmenlerin Maruz Kaldığı Psikolojik Yıldırma İle İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkiyi Belirlemek Amacıyla Yapılan Pearson Moment Korelasyon Katsayısı Sonuçları.....	58

ŞEKİLLER LİSTESİ

ŞEKİLLER

Şekil 1 Öğretmenlerin maruz kaldığı psikolojik yıldırma ve işe yabancılaşma düzeyleri.....	49
--	----

1. Bölüm: Giriş

Bu bölümde, problem durumu, problem cümlesi, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, sınırlılıklar ve kavramlar üzerinde durulacaktır.

1.1 Problem Durumu

Psikolojik yıldırma kavramı ilk olarak 1960'lı yıllarda Avusturyalı bilim adamı Konrad Lorenz tarafından, hayvanların düşmanlarını veya yabancıları kaçırmak için sergiledikleri davranışları tanımlamak için kullanılmış olsa da, günümüzde bu kavram, iş dünyasında psikolojik şiddet, psiko-terör, duygusal taciz, duygusal zorbalık gibi adlarla literatürdeki yerini almıştır. Türkçe' de ise bu kavram iş yerinde psikolojik şiddet veya psikolojik yıldırma olarak tanımlanmaktadır.

Son yıllarda pek çok Avrupa ülkesinde, psikolojik yıldırma ile ilgili yapılan çalışmaların sonuçları, psikolojik yıldırma olgusunun ne kadar ciddi boyutlara ulaştığını gözler önüne sermektedir. Uluslararası yapılan tüm araştırma sonuçlarının ulaştığı ortak nokta, psikolojik yıldırma mağdurlarının, diğer şiddet ve taciz mağdurlarına oranla daha fazla sayıda oldukları doğrultusundadır (Tınaz, Bayram ve Ergin, 2008). Tınaz vd. (2008), psikolojik yıldırma, cinsiyet ve hiyerarşi farkı olmaksızın, her kültürde ve her türlü örgütlerde yaşanan bir olgu olarak değerlendirmektedir.

Araştırmalar; Avrupa'da işyerlerinde psikolojik yıldırmanın fiziksel şiddetten daha yaygın olduğunu göstermektedir. 2001'de Danimarka'da kamu çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmada, fiziksel şiddete maruz kalanların oranının yüzde 8, psikolojik şiddete maruz kalanların oranının ise yüzde 18 olduğu görülmüştür. Portekiz'de sağlık çalışanları üzerinde yapılan bir başka araştırmada ise, işyeri şiddetinin en yaygın biçiminin psikolojik yıldırma olduğu belirlenmiştir (Özen, 2007). Finlandiya'da yıldırma eylemleri üzerine yapılan bir araştırma sonuçlarına göre ise yaşlı işgörenlerin gençlerden daha çok yıldırma eylemlerine maruz kaldığını; bunun nedeninin yaşlı işgörenlerin yeni bir iş bulmada, gençlere oranla daha az şanslarının olması olarak belirtilmektedir (Einarsen, 2002; akt. Okan, 2010). Yurtiçinde psikolojik şiddet Avrupa ülkelerine göre yeni bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun nedeni örgütsel yaşamda psikolojik şiddetin mevcut olmaması

değil, çalışma hayatında yeterince algılanamaması ve hukuki bir suç olarak sistemimizde yer almamasıdır (Karcıoğlu ve Akbaş, 2010).

Psikolojik yıldırma birçok değişkenle ilişkisi olan bir kavramdır. Bunlardan biri de işe yabancılaşmadır. Eğitim örgütlerinde işe yabancılaşma özellikle toplumsal katkıya hizmet sunan öğretmenlerin mesleklerine yabancılaşması, eğitim sisteminin önemli bir sorunu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bayındır (2002), mesleğine yabancılaşan bir öğretmenin işini anlamsız ve tek düze bulduğunu, bu tutumun öğretme ve öğrenme sürecini olumsuz yönde etkilediğini dolayısıyla öğrencinin verimliliğini ve etkililiğini azalttığını ifade etmektedir.

Bunun yanı sıra Türk Eğitim Sisteminin yapısı itibariyle, öğretmenlerin eylem özgürlüğünün sınırlandırılması, emek ve çalışmaların takdir edilmemesi, toplumsal ilişkilerde yaşanan sorunlar, sınırlı kaynaklar ve eğitim olanakları öğretmenlerin işine yabancılaşmasına neden olabilir (Elma, 2003). Son yıllarda örgütsel yaşamda sıkça karşılaşılan, bireysel, örgütsel ve ekonomik açıdan olumsuz etkilere sebep olan, iş görenlerin yaşadığı stres, tükenmişlik ve iş tatminsizliğinin yanı sıra, işe yabancılaşmanın da altında yatan nedenlerden biri olarak gösterilen ve uygulandığında suç teşkil eden psikolojik yıldırma, örgütlerin üzerinde durmaları gereken önemli kavramlardan biridir.

Bu nedenle psikolojik yıldırmanın örgütsel ve toplumsal sonuçlarının yanı sıra, özellikle birey üzerinde bırakacağı muhtemel olumsuz sonuçların değerlendirilmesi ve bu yönde çözüm üretilmesi önemlidir. Bu çalışmada, devlet okullarında görevli ilkokul öğretmenlerinin maruz kaldığı psikolojik yıldırma düzeyi ve işe yabancılaşma düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Öğretmenlerin maruz kaldığı psikolojik yıldırma ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkiyi inceleyen bu araştırma tarama modeli ile yapılmış korelasyonel bir çalışmadır.

1.2 Problem Cümlesi

Araştırmanın üç ana problem cümlesi vardır.

1. İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin psikolojik yıldırmaya maruz kalma düzeyleri nedir?
2. İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri nedir?

3. İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin psikolojik yıldırmaya maruz kalma şiddeti ile işe yabancılaşma düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.3 Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada, devlet okullarında görevli ilkokul öğretmenlerinin maruz kaldığı psikolojik yıldırma düzeyi ve işe yabancılaşma düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma, psikolojik yıldırma ile yabancılaşma arasında bir ilişki olup olmadığını, eğer var ise bu ilişkinin yönü ve düzeyi hakkında bize bilgi verecektir. Dolayısı ile öğretmenlerin maruz kaldığı psikolojik yıldırma düzeyinin belirlenmesi amacıyla toplanan veriler, psikolojik yıldırma ve işe yabancılaşma arasındaki olası ilişki üzerine değerlendirme yapmamıza olanak sağlayacaktır.

Bununla birlikte araştırmada aşağıda belirtilen sorulara da cevap aranmıştır.

1. İlkokul öğretmenlerinin maruz kaldığı psikolojik yıldırma ile işe yabancılaşma arasındaki anlamlı bir ilişki var mıdır?
2. İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin psikolojik yıldırmaya maruz kalma düzeyi nedir?
3. İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyi nedir?
4. İlkokul öğretmenlerinin psikolojik yıldırmaya maruz kalma düzeyleri çeşitli demografik özelliklere göre anlamlı bir fark göstermekte midir?
5. İlkokul öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeyleri çeşitli demografik değişkenlere göre anlamlı bir fark göstermekte midir?

1.4 Araştırmanın Önemi

Örgütsel yaşamda sıkça karşılaşılmaya ve uluslararası alan yazında büyük yer bulmasına rağmen, Türkiye’de psikolojik yıldırma olgusunun yeterince anlaşıldığı ve özellikle eğitim alanındaki araştırmalarda arzu edilen düzeyde yer bulduğu söylenemez. Kavramın Türkiye’deki kamu kurumlarında hukuki olarak tanınması ve bu konuda resmi yaptırımların dile getirilmesi bile oldukça yakın bir geçmişe dayanır (Başbakanlık Genelgesi, 2011). Bireysel, örgütsel ve ekonomik açıdan olumsuz etkilere sebep olan, iş görenlerin yaşadığı stres, tükenmişlik ve iş tatminsizliğinin yanı sıra, işe yabancılaşmanın da altında yatan nedenlerden biri olarak gösterilen ve

uygulandığında suç teşkil eden psikolojik yıldırma, örgütlerin üzerinde durmaları gereken önemli kavramlardan biridir.

11 Nisan 2012 tarihli ve 28261 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 30 Mart 2012 tarihli ve 6287 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun hükmü uyarınca eğitim sistemi 4+4+4 olarak belirlenmiş ve 12 yıllık eğitim zorunlu hale getirilmiştir. Zorunlu eğitim, 4 yıl süreli ilkokul, 4 yıl süreli ortaokul, 4 yıl süreli lise eğitimini kapsamaktadır. Konu ile ilgili olarak belediye, tarım, sağlık, turizm gibi sektörlerin yanısıra eğitim sisteminin ortaokul, lise ve üniversite düzeyinde bu tür çalışmalara rastlanılmasına rağmen, eğitim sisteminin ilk kademesinde görev yapan (ilkokul) öğretmenler üzerinde bu tür bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle bu araştırmanın Türkiye’de ilk çalışma olacağı düşünülmektedir.

1.5 Sınırlılıklar

Bu araştırma;

1. İstanbul ili Avcılar ilçesi devlet ilkokullarında görev yapan öğretmenlerle sınırlıdır.
2. Araştırma “İş yerinde yıldırma” ölçeğinde yer alan sorularla sınırlıdır.
3. Araştırma “İşe yabancılaşma” ölçeğinde yer alan sorularla sınırlıdır.

1.6 Kavramlar

Psikolojik Yıldırma: İş yerinde bir veya birkaç kişi tarafından, bir diğer kişiye yönelik, sistematik bir biçimde düşmanca ve etik dışı bir iletişim kullanılarak ortaya çıkan psikolojik terördür (Leymann, 2007).

İşe Yabancılaşma: Çalışanın işini anlamsız bulması, kurduğu ilişkilerden doyum sağlayamaması, kendisini yalnız ve yetersiz görmesi, geleceğe yönelik umutlarını yitirmesi ve kendisini sistemin basit bir çarkı gibi algılamasıdır (Elma, 2003).

2. Bölüm: Alan Yazın Taraması

Bu bölümde, psikolojik yıldırma ve işe yabancılaşma kavramları, bu kavramların tarihi, süreci, sonuçları ve başa çıkma yollarının yanı sıra konuyla ilgili literatürde yer alan bazı araştırma sonuçlarına yer verilmiştir.

2.1 Psikolojik Yıldırma Kavramı

Leymann (2007), Psikolojik yıldırma işyerinde, bir veya birkaç kişi tarafından, bir diğer kişiye yönelik, sistematik bir biçimde, düşmanca ve etik dışı bir iletişim kullanılarak ortaya çıkan psikolojik terör olarak ifade eder (Tınaz vd., 2008). Field (2008), olguyu, kurban seçilen bireyin öz güvenine ve saygınlığına karşı yapılan sürekli ve ısrarcı bir saldırı olarak tanımlar (Tınaz vd., 2008). Mikkelsen ve Einarsen (2002) ise psikolojik yıldırma eylemlerini, uzun süre her türlü kötü muamele, tehdit, suçlama, dedikodu, aşağılama gibi tekrarlanan olumsuz davranışlara maruz kalma olarak açıklar (akt. Ertürk 2005). Davenport vd. (2003), yıldırma kavramını duygusal bir saldırı, saygısız ve zarar verici davranışların bütünü ve bu davranışların mağdurun itibarını düşürmesi ve bu yolla mağdurun işten çıkmaya zorlanması olarak tanımlar (akt. Ertürk 2005). Bu tanımdan anlaşılacağı üzere psikolojik yıldırma davranışlarını uygulayan kişi, saldırı davranışlarının daha etkili olması amacıyla aynı ortamdaki diğer kişileri de mağdura saldırmaya yönlendirir.

Diğer yandan ilgili literatür incelendiğinde, psikolojik yıldırmanın çeşitli kavramlar yoluyla ifade edilmeye çalışılması nedeniyle bir terminoloji sorunu yaşandığı söylenebilir. Örneğin Björkgvist vd. (1994) tarafından “İşyerinde taciz”, Baron ve Neuman (1996), “İşyeri terörü/şiddeti”, Ashforth (1994), tarafından “Zorbalık”, Anderson ve Pearson (1999) tarafından ise “Şiddet” olarak tanımlanmaktadır (Bayrak Kök, 2006).

Psikolojik yıldırma literatürde yeni bir kavram olduğu için, Türkçe karşılığı konusunda da uluslararası literatürde olduğu gibi bir terminoloji sorunu yaşanmaktadır. Kavram üzerine yapılan araştırmalarda da “İşyerinde psikolojik terör”, “İşyerinde duygusal taciz”, “Duygusal şiddet”, “İşyerinde zorbalık”,

“Yıldırma” gibi sözcükler kullanılmaktadır (Tınaz vd., 2008). TBMM Kadın Erkek Eşitliği Komisyon Raporu’nda (2011), psikolojik yıldırma, çalışanların bir başka kişiyi ve/veya kişileri rahatsız edici, ahlak dışı ve sistematik söz ve davranışlarla taciz etmesidir. Psikolojik yıldırma özellikle hiyerarşik yapılanmanın olduğu örgütlerde, denetimin zayıf olduğu kurumlarda, güçlünün altta kalanlara psikolojik yollardan baskı yapmasıdır şeklinde ifade edilmiştir.

Psikolojik yıldırma, bir işyerinde çalışan bireyin farklı nedenlerle astı, üstü veya eşiti tarafından kişiliğini psikolojik olarak tahrip etmek ve onu ezmek amacıyla, kendisine yapılan ahlak dışı tutum ve davranışlardır (Yaman, 2009). Bu tanıma paralel olarak Ünal ve Karaahmet (2008) ise psikolojik yıldırma, anlaşılması zor davranışlarla karakterize edilen, işyerinde yaşanan, işgörene karşı uygulanan zararlı davranışlar ve baskılar olarak tanımlar.

Psikolojik yıldırmanın farklı araştırmacılar tarafından değişik tanımları yapılmıştır. Tablo 1’de bu tanımlara ve referanslara yer verilmiştir.

Tablo 1
Literatürde Psikolojik Yıldırma İçin Kullanılan Kavramlar

REFERANS	TERİM	TANIM
Brodsky(1976)	Harassment (Taciz)	Birine eziyet etmek, yıpratmak ve engel olmak amacıyla tekrarlı ve sürekli olarak yapılan ve sonucunda kişinin kızması, tahrik olması, korkması veya sinmesi ve yılması ile sonuçlanan davranışların tümü olarak tanımlanmıştır.
Thylefors(1987)	Scapegoating (Günah Keçisi)	Bir veya birden fazla kişinin bir süre boyunca bir veya daha fazla sayıda kişi tarafından olumsuz davranışlara maruz kalması
Matthiesen, Raknes & Rrokkum(1989)	Mobbing	Bir veya daha fazla sayıda kişinin iş yerinde bulunan bir veya daha fazla sayıda kişiye karşı, bir süre içinde devamlı olarak yaptıkları olumsuz davranışlar.
Leymann(1996)	Mobbing	Bir veya birkaç kişinin bir veya daha fazla kişi tarafından, her gün ve birkaç ay süre boyunca düzenli olarak duygusal yönden yaralayıcı davranışlara maruz bırakılması
Kile(1990a)	Health endangering Leadership	Bir yönetici tarafından uzun bir süre boyunca düşmanca ve zorbaca yapılan davranışlar.
Wilson(1991)	Workplace trauma (iş yeri travması)	Çalışanın öz benliğinin diğer çalışanlar veya yöneticiler tarafından kasıtlı yapıldığını düşündüğü düşmanca davranışlar sonunda gerçekten çökmesi
Ashforth(1994)	Pettytyranny (Adi zorbalık)	Yöneticinin gücünü yanında çalışanlar üzerinde keyfi ve itibarını yükseltici biçimde kullanması.
Vartia(1993)	Harassment (taciz)	İşyerinde seçilen birinin bir veya daha fazla sayıda çalışan tarafından bir süre boyunca sürekli olumsuz davranışlara maruz bırakılması.
Björkqvist, Österman & Hjelt- Bäck(1994)	Harassment (taciz)	İşyerinde kendini savunamayacak konumda olan birine karşı psikolojik (bazen fiziksel) acı vermeyi amaçlayan tekrarlı davranışlar.
Adams(1992b)	Bullying (zorbalık)	İşyerinde seçilen kişiye karşı alçaltıcı, aşağılayıcı eleştiri ve kişisel suistimal.

Kaynak: Einarsen (2000: 382); Jennifer W. Out (2005). akt. Mehmetoğlu Güneri, A. (2013). Öğretim elemanlarının maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının işe yabancılaşma üzerine etkileri 2010.

Kavramla ilgili olarak yapılan tanımlardan ortaya çıkan temel özellikler üzerinde uzlaşılan üç ortak nokta vardır. İlki psikolojik yıldırma uygulayan kişinin gerçekleştirdiği eylemin mağdur üzerinde bıraktığı etkiler; ikincisi bu olumsuz davranışların mağdura zarar verip vermediği, üçüncüsü ise psikolojik yıldırma davranışına devam edilmesi konusunda kişi veya kişilerin ısrarlı tutumlarıdır (Özkul ve Çarıkçı, 2010).

2.2 Psikolojik Yıldırmanın Tarihsel Gelişimi

Latince “Kararsız kalabalık” anlamına gelen “Mobile vulgus” sözcüklerinden türeyen “Mob” sözcüğü, İngilizcede, yasadışı şiddet uygulayan kararsız kalabalık veya “çete” anlamına gelmektedir. “Mobbing” ise; psikolojik şiddet, kuşatma, taciz, yıldırma gibi anlamları ifade eder (Oxford Advanced Learner’s Dictionary, s. 819. akt. Tınaz 2008).

Mobbing kavramının, ilk kez 19. Yüzyılda İngiliz biyologlar tarafından, yuvalarını korumak amacıyla saldırganın etrafında uçan kuşların davranışlarını betimlemek üzere kullanıldığı bilinmektedir (Tınaz vd., 2008). 1960’ larda, Konrad Lorenz, mobbing kavramını, hayvanlar üzerinde yaptığı araştırmalarda, küçük hayvan guruplarının (örneğin kuşlar) daha güçlü ve yalnız bir hayvana karşı (örneğin tilki) toplu şekilde saldırarak onu uzaklaştırmalarını ifade etmek amacıyla kullanmıştır (Westhues, 2002; akt: Tınaz vd., 2008).

Çalışma hayatının varoluşundan bu yana bilinen ancak açıklamaktan çekinilen, acımasız ve etik dışı bir iletişim biçimi olan psikolojik yıldırmanın isim babası, konuyla ilgili tüm araştırmacılar tarafından Leymann olarak kabul edilir (Tınaz vd., 2008).

Örgütsel yaşamda yıldırma kavramını ilk kez, Alman asıllı endüstri psikoloğu Heinz Leymann kullanmıştır. Leymann (2007), psikolojik yıldırmaı “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 yöneltmesi şeklinde ortaya çıkan bir çeşit psikolojik terör” olarak tanımlamaktadır (Tınaz vd., 2008).

Psikolojik yıldırma, uluslararası çalışmalarda ortak bir isim bulamamıştır. Yıldırma davranışları olarak adlandırılan pek çok davranışı ifade etmek amacıyla

“Bullying” (zorbalık) kavramının kullanıldığı bilinmektedir (Tınaz vd., 2008). Bullying (zorbalık) okulda öğrenciler arasındaki şiddeti ifade etmek için kullanılırken, psikolojik yıldırma işyerindeki olguyu ortaya koymak için kullanılmaktadır (Casitto vd., 2003; akt. Mehmetoğlu Güneri 2010).

Yurtdışında psikolojik yıldırma ile ilgili çalışmalar 1980’li yıllarda başlamış olup, kavram ile ilgili birçok çalışma ve araştırma yapıldığı görülmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yapılan araştırmalarda Avrupa’da işgücünün yaklaşık yüzde 9’unu oluşturan çalışanların (on iki milyon) yıldırma maruz kaldığı ortaya çıkmıştır. Ekonomik küreselleşmenin bir sonucu olan pazar payı kapma yarışının işgörenler üzerindeki psikolojik baskıyı artırması, bu duruma yol açan en önemli nedenlerden biridir (Di Martino vd., 2003; akt. Mehmetoğlu Güneri 2010).

Leymann ve Gustafsson (1996), İsveç’te çalışan 64 kişilik psikolojik yıldırma mağduru üzerinde yaptıkları araştırma sonucunda, yıldırma maruz kalan çalışanların büyük çoğunluğunda travma sonrası stres bozukluğu bulgularının olduğunu ortaya koymuşlardır (Leymann ve Gustafsson, 1996; akt. Mehmetoğlu Güneri 2010). İsveç’te yapılan istatistiksel bir araştırma sonucuna göre, bir yıl içinde gerçekleşen intiharların yüzde 10 ya da 15’inin nedeni psikolojik yıldırma (Di Martino, 2003; akt. Tınaz vd., 2008). Norveç’te toplam 7986 iş görenin katılımıyla gerçekleştirilen on dört farklı çalışma sonuçlarına göre son altı ay içerisinde yıldırma maruz kalma oranı yüzde 8,6’ dır (Einarsen, 1996; akt. Tınaz vd., 2008). Sumida (2007)’ nin 1998 yılında Japonya’da “shokuba Ijime” (iş yerinde taciz) adlı araştırma raporunda 600 şikayetten bahsetmektedir (Tınaz vd., 2008). Rayner (1997), tarafından İngiltere’de yapılan bir araştırmada 1137 katılımcının yüzde 53’ünün, çalışma yaşamlarının belli bir bölümünde psikolojik yıldırma maruz kaldığını; yüzde 77’sinin ise psikolojik taciz uygulamasına şahitlik yaptığını ifade etmiştir (Tınaz vd., 2008).

1996 yılında Avrupa Birliğine üye 15 ülkede yapılan 15.800 görüşmenin sonuçlarına göre, çalışanların yüzde 4’ü (altı milyon çalışan) fiziksel şiddete, yüzde 2’si (üç milyon çalışan) cinsel tacize ve yüzde 8’i (on iki milyon çalışan) psikolojik yıldırma maruz kalmıştır (Tınaz vd., 2008). Avrupa Birliği ülkelerindeki işçilerin yüzde 81’inin iş yerinde psikolojik yıldırma maruz kaldığı belirlenmiştir.

Psikolojik yıldırmanın en yaygın olduğu örgütler ise hizmet, eğitim ve sağlıktır (Ünal ve Karahmet, 2008). Yine Fransa’da 1994 yılında üniversitede, “victimologie” (victimology) kürsüsü kurulmuştur (Tınaz vd., 2008). Field (1996), tarafından iş yerinde zorbalığın nasıl tanımlanacağı ve ele alınacağını anlatan bir el kitabı yayımlanmıştır (Göktürk ve Bulut, 2012).

Leymann İsveç’te intiharların %15’inin psikolojik yıldırma kaynaklı olduğunu söylüyor (Yıldırım, 2006). ABD’de 5 Amerikalıdan 1’i işyerinde psikolojik yıldırma kurbanı olduğunu bildirmektedir (Tınaz vd., 2008).

Psikolojik yıldırma ile ilgili Türkiye’deki çalışmalara baktığımız zaman, kavram Türkçeye ilk kez uluslararası literatürde olduğu gibi “mobbing” şeklinde girmiş olup, kavram üzerinde araştırma yapanlar, Türkçe karşılık olarak “İş yerinde psikolojik taciz” (Tınaz, 2006), “Bezdiri” Türk Dil Kurumu (TDK, 2014), “Duygusal saldırı” (Davenport vd.,2003; akt. Ertürk 2005) gibi terimleri kullanmışlardır.

Yurtiçi araştırmalarda mobbing kavramı yerine kullanılan karşılıklar şunlardır (Çobanoğlu, 2005):

- İşyerinde duygusal linç
- İşyerinde psikolojik terör
- İşyeri travması, işyerinde zorbalık
- İşyerinde duygusal saldırı
- Yıldırma
- Duygusal taciz
- Zorbalık

Bütün bunlara paralel olarak “ilkokul öğretmenlerinin maruz kaldığı psikolojik yıldırma ile işe yabancılaşma arasındaki ilişki”nin inceleneceği bu araştırmada biz mobbing kavramı yerine psikolojik yıldırma kavramını kullanacağız.

2.2.1 Psikolojik yıldırmanın nedenleri. Psikolojik yıldırma kültür farkı gözetmeksizin tüm örgütlerde ortaya çıkabilen bir olgudur (Tınaz vd., 2008). Yapılan araştırma sonuçlarına göre, örgütsel yaşamda yıldırma davranışları tek bir nedene bağlanamayacak kadar karmaşıktır. Yıldırmaya herkes maruz kalabilir. Cinsiyeti,

dini, dili, yaşı, ırkı veya statüsü ne olursa olsun her birey psikolojik yıldırma eylemlerine kurban olarak seçilebilir (Cemaloğlu ve Ertürk, 2007).

Bir eylemin yıldırma olarak adlandırılabilmesi için öncelikle bu eylemin ne kadar süre boyunca ve ne sıklıkla uygulandığının tespit edilmesi gerekmektedir. Leymann (1996), bu tür eylemlerin yıldırma sayılabilmesi için en az haftada bir kez tekrarlanmasının gerektiğini belirtmiştir. Ancak bu durum her yıldırma davranışını kapsamamaktadır. Örneğin, “kişi hakkında asılsız söylentiler çıkarılması” mağdurun kariyerine zarar veren bir yıldırma davranışı iken, yıldırma sayılması için her hafta uygulanması gerekmemektedir. Burada önemli olan yıldırmanın sürekli uygulanmasından çok mağdura daimi olarak uygulanmasıdır. Buradaki temel ölçüt, yıldırma davranışlarının tekrarlı ve devamlı uygulanmasıdır (Einarsen vd., 2003; akt. Mehmetoğlu Güneri 2010).

Literatür incelendiğinde psikolojik yıldırmanın sık görüldüğü sektörlerle ilişkin araştırmalar mevcuttur. Leymann (1993)’a göre yıldırmanın en sık görüldüğü örgütler, eğitim, yönetim sektörleri, üretim ve ticaret sektörleridir (Mehmetoğlu Güneri, 2010). Leymann ve Gustafsson (1996), psikolojik yıldırmanın kamu, sosyal ve sağlık sektörlerinde, endüstriyel sektörlerle göre daha fazla olduğunu ortaya koymaktadırlar (Mehmetoğlu Güneri, 2010).

Leymann (1993), insanların kendi eksikliklerini telafi etmek için psikolojik yıldırmaya başladıklarını ve böyle bir savunma mekanizmasına başvurduklarını belirtmiştir. Korku ve güvensizlik duyguları, zorbaları kurbanlarına karşı küçültücü davranışlar sergilemeye itmektedir (Göktürk ve Bulut, 2012).

Psikolojik yıldırma ile ilgili yapılan araştırmalar; yaratıcılıkları yüksek olan işgörenlerin, engelli veya düşük yetenekli bireylerin, kültürel olarak farklı insanların, yabancı işçilerin, üstlerinin ve çalışma arkadaşlarının yasal olmayan davranışlarına daha fazla maruz kaldığını göstermektedir (Falco, 2005; akt. Tınaz 2008).

Leymann (1993)’a göre insanların yıldırma eylemlerine başvurmasının dört nedeni vardır (Davenport vd., 2003);

1. Kendi normlarını örgütsel kural olarak başkalarına kabul ettirmeye zorlamak.
2. Düşmanlıktan hoşlanmak.

3. Can sıkıntısı içinde zevk arayışı.
4. Önyargıları pekiştirmek.

Bunların yanında gerek yurtiçi gerekse yurtdışı yapılan araştırmalarda, psikolojik yıldırmanın nedeni olarak örgütsel nedenler ve bireysel nedenler üzerinde durulmaktadır.

2.2.1.1 Örgütten kaynaklanan nedenler. Konu ile ilgili literatür incelendiğinde, psikolojik yıldırmanın nedenleri, birey ve örgüt üzerindeki etkilerine yönelik araştırmalar mevcuttur. Örneğın Leymann (1990), yetişkin mahkumlar üzerinde yaptığı araştırmada, cezaevinin yapısı ve örgüt kültürünün özelliklerinin, mahkumların yıldırma maruz kalmalarında etkili olduğunu göstermektedir (akt. Yumuşak 2013).

Psikolojik yıldırma davranışlarının yaşanmasında liderlik, örgüt kültürü, iş organizasyonu, iş stresi, örgüt kültürü ve örgütün yapısı gibi unsurların etkili olduğu belirtilmiştir (Ertürk, 2011). Vartia (1996), yıldırmanın nedenlerine yönelik yaptığı araştırmada; işin özellikleri, liderlik tarzı, örgüt yapısı ve örgüt kültürü gibi faktörlerin yıldırma ile ilişkisi olduğuna dair bulgulara ulaşmış, yıldırma maruz kalan bireylerde, iş stresi, iş tatminsizliği ve depresyon gibi rahatsızlıkların meydana geldiğini tespit etmiştir (akt. Pelit ve Kılıç 2012).

Einarsen (1999)'e göre psikolojik yıldırmanın nedenleri arasında, örgütün iklimi, yüksek stres, zaman baskısı, örgütün kötü yönetilmesi, duygusal zekadan yoksun lider ve iş arkadaşlarının olması yer almaktadır (akt. Karakuş ve Çankaya 2012). Zapf (1999) ise, yıldırma eylemlerinin sadece bir nedene dayandırılmayacağını, birçok nedenin yıldırma neden olabileceğini, yıldırma bir bütün içinde bakılması gerektiğini ileri sürmektedir (akt. Cemaloğlu 2007). Yine yıldırmanın yalnızca mağdur ve yıldırma uygulayan arasındaki ilişkiye indirgenmemesi, kişiler dışındaki bir takım dışsal unsurların da etkisinin olabileceğinin düşünülmesi gerekmektedir (Poussard ve Çamuroğlu, 2009; akt. Göktürk ve Bulut 2012).

Bunun dışında genel olarak örgütlerde psikolojik yıldırmanın en önemli kaynağı olan unsurlar Bryans ve Cronin (1993), tarafından aşağıdaki gibi özetlenmiştir.

1. Ortak ve bireysel hedefler arasında farklılık,
2. Örgütte farklı departman ve gruplar arasında çatışma,
3. Formel ve informel organizasyon arasında çatışma,
4. Yöneten ve yönetilen arasında çatışma,
5. Bireyler arasında çatışma

Yukarıda belirtilen nedenlerin dışında, örgütlerde görülen yıldırma davranışlarının nedenlerini belirlemeye yönelik Amerika’da yapılan araştırma sonuçları şu şekildedir.

Tablo 2
Örgütlerde Psikolojik Yıldırmaya Neden Olan Faktörler

Psikolojik Yıldırmaya Faktörleri	Önemsiz %	Önemli %	Çok Önemli %
Yetersiz performans	44,9	42,1	12,9
İşgörenlerin yetersiz eğitimi	47,6	40,0	12,4
Stresli yöneticiler	43,3	43,6	13,0
Stresli iş arkadaşları	46,5	42,4	11,1
İşgören yetersizliği	52,5	36,5	11,0
Yöneticinin yetersiz eğitimi	54,1	35,7	10,2
Yıldırma aktörünün zihinsel dengesizliği	57,8	32,3	10,0
Aşırı iş yükü	58,8	32,5	8,7
Zayıf yönetim yeteneği	69,9	23,4	6,7

Kaynak: The Unison Workplace Bullying Survey,

<http://library.psa.org.nz/collection/other/UNISON+Workplace+Bullying+Survey>. akt.

Mimaroğlu ve Özgen 2007. Örgütlerde Güncel Bir Sorun: Mobbing

2.2.1.2 Saldırgandan Kaynaklanan Nedenler. Psikolojik yıldırma uygulayanların ruhsal durumlarıyla ilgili olarak yapılan deneysel bir araştırma mevcut değildir (Einarsen, 2006; akt. Tınaz vd., 2008). Knorz ve Zapf (1999), araştırmasına göre yıldırma uygulayanların yüzde 26’sı yalnız erkek, yüzde 11’i yalnız bayandır. Yüzde 63’ünde her iki cinsin katılımı görülmektedir (Mehmetoğlu Güneri, 2010).

Leymann (1993), kişilerin yıldırma uygulaması için dört temel neden olduğunu belirtmektedir. İlk neden “birisini bir grup kuralını kabul etmeye zorlamak ve eğer kabul etmiyorsa gitsin” gibi düşünce ile yaklaşan kişilerin durumudur. İkinci neden, düşmanlıktan hoşlanmadır. Üçüncü neden, can sıkıntısı içinde olmaları ve kendilerini eğlendirecek bir arayış içinde olmalarıdır. Dördüncü neden ise, önyargılarını pekiştirmektir (Mehmetoğlu Güneri, 2010). Walter (1993)’a göre işyerinde psikolojik yıldırma uygulayanlar (Tınaz vd., 2008);

1. İki davranış seçeneği arasında en fazla saldırgan olanını seçen,
2. Bir yıldırma ortamını yakaladıkları zaman çatışmanın devam etmesi ve kızılaşması için elinden geleni yapan,
3. Yıldırmanın, karşısındaki kişide yaratacağı olumsuz sonuçları umursamaz şekilde bilen ve kabul eden,
4. Hiçbir suçluluk duygusu duymayan,
5. Sadece suçsuz olduğuna inanmakla kalmayıp, aynı zamanda iyi bir şey yaptığını da zanneden,
6. Suçu başkalarına yükleyen, sadece kışkırtmalara tepki olarak bu şekilde davrandığına inanan kişilerdir.

Bu tarz davranışların nedeninin, kurbanda aranması gerektiğini; böyle davranılmayı kendisinin hak ettiğini ileri sürerler (Tınaz vd., 2008). Saldırganlar, sadist kişiliğe sahiptirler ve başkalarına yaptıkları eziyetten zevk alırlar. Genellikle soyutlanmış saldırganların, kurumsal kimliklerinin dışında başka kimlikleri yoktur ve bunu da kaybetmek istemezler. Kurumsal kimliklerini kullanarak, astlarına ve bazen de eşit statüdeki insanlara karşı saygısız, kaba ve saldırgan davranırlar. İnsanların zor durumda kalmalarından büyük zevk alırlar (Tınaz, 2006).

Leymann'a göre saldırganlar, kendi eksikliklerini gidermek için, yıldırma başvururlar. Kendi adları ve konumlarını kaybetmek adına duydukları korku ve güvensizlik sonucunda, başka bir bireyi küçük düşürücü davranış sergilerler. Bu açıdan bakıldığında yıldırma eylemi, bir çeşit kompleksli kişilik sorunudur (Tınaz 2006).

Psikolojik yıldırmanın uygulandığı örgüt ortamı, adeta bir savaş alanı olarak kabul edilebilir (Tınaz vd., 2008). Tarhan (2004), psikolojik savaş uygulayan kişilerin ruh hallerini şu şekilde özetlemiştir (Yumuşak, 2013);

1. Paranoid Kişilik Bozukluğu: Bu bireyler, kuşkucu, alıngan, güvensiz, kinci ve kıskanç bir kişiliğe sahiptir.
2. Obsesif Kişilik Bozukluğu: Titiz, mükemmeliyetçi, esnek olmayan, hep kızgın görünen, sinirli, dürüst, gergin ve işkolik özellikler taşıyan bu insanların ortak yönleri, baskıcı ve ısrarcı olmalarıdır.

3. Narsistik Kişilik Bozukluğu: Bu ruh haline sahip bireyler, kendi çıkarları doğrultusunda hareket ederler.

4. Anti-Sosyal Kişilik Bozukluğu: İsteklerini elde etmek için kural tanımazlar. Sosyal kurallara uymazlar.

Leymann, düşmanca ve ahlak dışı 45 davranış içeren beş kategori belirlemiştir. Bu kategoriler: İletişime yönelik saldırılar, sosyal ilişkilere yönelik saldırılar, sosyal imaja saldırılar, mesleki ve özel konumun kalitesine yönelik saldırılar, sağlığa yönelik saldırılar şeklindedir. Yıldırma uygulayan kişinin, kurbanın mesleki, sosyal ve özel yaşamına yöneltmiş olduğu saldırgan davranışlar, bu kategorilerde özetlenmektedir (Tınaz vd., 2008).

Diğer taraftan psikolojik yıldırma uygulayanlar da, kendileri de geçmişte bunu yaşamış olanlar arasından çıkmaktadır. Zulüm zalimleri doğurmaktadır. Babasının kendisine zehirli kaftan göndermiş Kanuni'de olduğu gibi.

Yine dizide herkes tarafından desteklenen Şehzade Mustafa'nın öz babası tarafından yıldırma uğradığını görüyoruz. Şehzade Mustafa, Kanuni'nin hayatını kurtarıyor ama karşılığında azarlanıyor. Seferlere katılamıyor. Merkezden uzaklaştırılıp yönetimi kardeşlerine bırakmak zorunda kalıyor. Sürekli azarlanıp dışlanıyor. Sonunda babası tarafından öldürülüyor ve Osmanlı'nın çöküş dönemi başlıyor.

2.2.1.3 Mağdurun kendisinden kaynaklanan nedenler. Kurban olma riski, örgütsel yaşamda yer alan herkes için geçerlidir. Günümüzde psikolojik yıldırma, cinsiyet ve hiyerarşi farkı gözetmeksizin, tüm kültürlerde ve tüm iş yerlerinde gerçekleşen bir olgudur (Tınaz vd., 2008).

Araştırmacıların bazıları, kurbanlarla yaptıkları görüşmelerden, onların istisnai bireyler oldukları sonucuna ulaştıklarını belirtmektedirler. Kurbanların, örgütsel yaşamda zeka, yaratıcılık, dürüstlük, başarı ve örgütsel adanma düzeylerinin yüksek olması gibi özellikleri taşıdıklarını öne sürmektedirler (Mikkelsen ve Einarsen, 2002. Akt: Baltaş, 2003). Bu tip bireyler duygusal zekaları yüksek, davranışlarını kontrol edebilen, ilkeli, mantıklı ve kendilerini yönlendirebilen kişilerdir (Davenport vd., 2003; akt. Cemaloğlu ve Ertürk 2007).

Psikolojik yıldırma nedenlerine ilişkin farklı görüşler ileri sürülmektedir. Psikolojik yıldırma üzerinde çalışma yapan psikologlar, bu olumsuz sürecin ortaya çıkmasından mağdurların davranışlarını sorumlu tutmaktadır (TBMM 2011. Kadın erkek eşitliği komisyonu yayınları no:6).

Leymann (1990), işyerinde psikolojik yıldırmaya uğrayan kurbanlara ilişkin “Kurban, kendisinin kurban olduğunu hissedendir” tanımını yapmaktadır (Tınaz vd., 2008). Falco (2005)’nin konu ile ilgili yaptığı araştırmada, yaratıcılıkları yüksek bireylerin, engelli çalışanların, kültür, cinsiyet ve etnik yönlerden farklı kişilerin ve yabancı işçilerin, amirlerinin ve çalışma arkadaşlarının yasal olmayan davranışlarına maruz kaldığı sonucuna ulaşmıştır (Tınaz vd., 2008).

Psikolojik yıldırmanın kurbanı olan birey, önüne geçilemez şekilde ve sonunda tamamen yitirmeye mahkûm kişidir (Tınaz vd., 2008). Arpacıoğlu (2006)’na göre, yıldırmaya maruz kalan kişiler, bu durumu kimse ile paylaşmamaktadır. Asıl sorun ise buradan kaynaklanmaktadır.

Walter, yıldırma kurbanlarının yaşadıklarını şu şekilde sıralamıştır (Tınaz vd., 2008);

1. Bireyde hastalık belirtileri ortaya çıkar, hastalanır, işe gelmez, işine son verilir.
2. Stres yaşar ve buna bağlı olarak psikosomatik belirtiler ortaya çıkar. Bazen ağır depresyon yaşar. Hatta intiharı düşünebilir.
3. “Beni aralarına almıyorlar” algısı oluşur.
4. Bir yandan suçlu olmadığına inanır.
5. Her zaman her şeyi yanlış yaptığına inanır.
6. Özgüveni yoktur, kararsızlık içindedir.
7. İçinde bulunduğu durumdan dolayı her türlü sorumluluğu reddeder.

Günümüzde örgütlerde psikolojik yıldırmaya maruz kalan bireyler nerede hata yaptığını, aylar hatta yıllar geçse de kendi kendilerine sormaktadırlar (Tınaz vd., 2008).

Öte yandan yıldırmaya maruz kalan bireylerin bu süreci yaşamalarının nedeni olarak kıskançlığı ana sebep olarak göstermektedir (Einarsen vd., 1998; akt. Cemaloğlu 2007). Jennifer vd. (2003), yıldırmaya maruz kalanların bu durumu

yaşamaların nedenini, kurbanların özgüvenlerinin yüksek olmasına ve kurbanların çevresindekiler tarafından ulaşılamayacak kişilermiş gibi algılanmalarına bağlamaktadır (Cemaloğlu, 2007).

Bununla birlikte mağdur kişinin özelliklerinin psikolojik yıldırma için her zaman belirleyici bir unsur olduğu söylenemez. Yıldırma maruz kalan kişinin diğer çalışanlar için her zaman “güçlü bir rakip”, “üstün niteliklere sahip”, kişi olmasına gerek yoktur. Bazen sadece “farklı özelliklere sahip olmak”, örneğin, farklı bir cinsiyete, farklı bir etnik gruba sahip olmak, dikkat çekici fiziksel özelliklere sahip olmak, kişilerin bu tür eylemlerin hedefi haline gelmesinde etkili olabilir (Çobanoğlu, 2005).

Mağdurların iyi niyetli ve içe kapanık olmaları yıldırma aktörlerini harekete geçirmektedir. Yıldırma mağdurlarıyla yapılan görüşmelerde, bu kişilerin; zeki, yetenekli, örgütsel bağlılığı yüksek, dürüst, güvenilir kişiler olduğunu işaret etmektedir (Yüçetürk, 2006). Davenport vd. (2003)’ne göre yıldırma maruz kalma olasılığını artıran özellikler, yaratıcı ve bağımsız düşünme ve yeni fikirler sunma yoluyla diğerlerini rahatsız etmektir. Bazen hedefin farklı özellikler taşıması buna neden olabilir. Örneğin cinsiyeti, rengi, dili, temsil ettiği sınıf gibi özellikler yıldırma niyetli olan öğretmenlerin kontrolüne girme ihtimalini artırmaktadır (Mehmetoğlu Güneri, 2010).

Çoğu zaman üstün özelliklere sahip bireyler kurban olarak seçilebilir. Görevsel bağlılıkları yüksek, başarı yönelimli ve yetkinlik düzeyleri yüksek kişiler bazı kişilerin dikkatlerini çekebilirler. Bu bireyler insana güven duyar, politik davranmayı bilmezler. İşlerini kaybetmek onları derinden etkiler. Yıldırma maruz kalan bireyler kendilerini dışlanmış, yalnız ve suçlu hissederler. Durumlarından utanıp yabancılaşırlar. “Zor insan” suçlaması, kurban duygusuna ve davranışlarına neden olur (Baltaş, 2003).

2.2.2 Psikolojik Yıldırmanın Sonuçları. Modern yaşamın beraberinde getirdiği temel sorunlardan biri olan psikolojik yıldırmanın sonuçları ve etki alanı oldukça geniştir (TBMM 2011. Kadın erkek eşitliği komisyonu yayınları no:6). Psikolojik yıldırma ile ilgili geliştirilmiş kuramsal modellerin bazılarında yıldırmanın öncelikle bireysel unsurlarına dikkat çekilirken bazılarında örgütsel boyutları

üzerinde yoğunlaşmaktadır (Carlo, 2006; akt. Tınaz vd., 2008). Diğer yandan araştırmacıların çoğunluğu (Nocifora 2006, Spano vd. 2005, Ege 2002, Mikkelsen ve Einarsen 2001, Einarsen 2000, Leymann 1996), psikolojik yıldırmanın hem bireysel hem de örgütsel düzeyde ele alınıp incelenmesi gereken bir olgu olduğu konusunda aynı fikirdedirler (Tınaz vd., 2008).

Bu bölümde, yapılan araştırmalar doğrultusunda psikolojik yıldırma eylemlerinin sonuçları iki başlık altında ele alınacaktır.

2.2.2.1 Psikolojik yıldırmanın bireysel sonuçları. Yıldırma davranışlarının bireyler üzerindeki etkilerine yönelik araştırmalar, bu eylemlerin daha çok mağdurlar üzerinde bıraktıkları psikolojik ve psikosomatik bulguların ölçülmesiyle yapılmıştır. Bu doğrultuda yapılan çalışmalar, örgütlerde yıldırma maruz kalmak ile psikolojik ve psikosomatik şikayetlerin artması arasında önemli bir ilişki olduğunu saptamıştır. Mikkelsen ve Einarsen (2002), yıldırma eylemlerine maruz kalma ile psikolojik ve psikosomatik sağlık şikayetleri arasındaki ilişkileri saptamak amacıyla yapmış oldukları araştırma sonuçlarına göre, yıldırma maruz kalanların yüzde 27'sinin psikolojik sağlık şikayetleri, yüzde 10'unun ise psikosomatik sağlık şikayetleri olduğunu saptamışlardır (Ertürk, 2005).

Türkiye'deki okullarda yapılan araştırmalarda eğitim sektöründe çalışanların psikolojik yıldırma maruz kaldığına dair sonuçlara ulaşılmıştır. Örneğin Ankara ilindeki ilköğretim okullarında yapılan bir araştırmada öğretmen ve okul idarecilerinin, okul ortamında karşılaştığı yıldırma eylemleri incelenmiştir. Bu araştırma sonucuna göre hem öğretmenler hem de okul idarecileri yıldırma eylemlerine maruz kalmaktadır. Öğretmenlerin yüzde 85'i, son altı ayda yıldırma maruz kaldığını belirtmiştir. Okul müdürlerinin ise öğretmenlere göre daha fazla yıldırma uğradıkları sonucuna ulaşılmıştır (Cemaloğlu ve Ertürk, 2008). İşyerinde yıldırma eylemlerinden kaynaklanan sonuçlar psikolojik zarar ve PTSD (Post Travmatik Stres Hastalığı) gibi psikolojik etkiler ile ilişkilidir. Araştırmalar işyerindeki yıldırmanın, iş dışında bireysel ilişkileri de etkilediğini ortaya koymaktadır (Sheehan, 2004; akt. Özdemir 2010).

Davenport vd. (2003) ise yıldırmanın birey üzerindeki etkilerini şu şekilde sıralamışlardır (Mehmetoğlu Güneri, 2010).

1. Nedensiz ağlama,
2. Uyku bozukluğu,
3. Alınganlık,
4. Yüksek tansiyon,
5. Mide şikayetleri,
6. Depresyon,
7. İşe geç kalma,
8. İşe gitmek istememe,
9. Panik atak,
10. Kalp krizi,
11. İntihar girişimi

Leymann ve Gustafsson (1996), İsveç'te çalışan 64 kişilik yıldırma mağduru üzerinde yaptıkları araştırma sonucunda, mağdurların büyük çoğunluğunda travma sonrası stres bozukluğu olduğunu saptamışlardır. Hatta mağdurların savaş ve hapisane kampları sonrasında travma sonrası stres bozukluğu teşhisi konulanların mental bulguları ile yıldırma sonrası yaşanan travma sonrası stres bozukluğu sonuçlarının benzer olduğunu belirtmişlerdir (Mehmetoğlu Güneri, 2010). İşyerinde yıldırma eylemlerine maruz kalma; depresyon, kaygı ve saldırganlıkla birleşmiştir. Bunun yanı sıra; uykusuzluk, asabiyet, konsantrasyon kaybı ve sosyal fobi hemen hemen tüm çalışanlarda görülmüştür (Björkqvist vd., 1994; akt. Yeşiltaş ve Demirçivi 2010). Cemaloğlu (2007), örgütlerin kaçınılmaz sorunu: yıldırma adlı makalesinde; örgütlerde işgörenlerin stres, kaygı, iş doyumsuzluğu ve tükenmişlik yaşamasının nedeni olarak psikolojik yıldırma'yı göstermiştir. Dick ve Wagner (2001), İngiltere'de öğretmenlerde iş stresi ve yıldırma üzerine yapmış oldukları araştırmada; stres sonucu meydana gelen yorgunluk ve fiziksel acı mağduru öğretmenlerin okula daha fazla devamsızlık yaptıklarını saptamışlardır. İşgörenlerin sağlığını etkileyen bu davranışlar aynı zamanda örgütün amaçlarını gerçekleştirmedeki verimliliğini de olumsuz yönde etkilediği vurgulanmıştır. Bunun yanı sıra öğretmenler, yöneticiler tarafından yokmuş gibi davranılarak ve haksızca eleştirilerek yıldırıldıklarını, öğretmenler tarafından ise hakkında dedikodu yapılarak ve partiler ve toplantılar gibi sosyal etkinliklerden dışlanarak yıldırıldıklarını belirlemişlerdir (Çomak, 2011).

Yıldırmanın yaşanma düzeylerini saptamak amacıyla yapılan diğer araştırmalarda da; Leymann (1990), İsveç'te çalışanların yüzde 25'inin, Rayner (1998), İngiltere'de çalışanların yüzde 50'sinin, Niedl (1996), İsviçre'de çalışanların yüzde 35'inin, iş yaşamı boyunca psikolojik yıldırma maruz kaldıklarını ortaya koymaktadır. İsveç'te yapılan başka bir araştırmanın sonucuna göre, İsveç'te gerçekleşen intiharların yüzde 10–15 'inin nedeninin psikolojik taciz olduğu belirtilmektedir (Kök, 2006).

Oral (2006), Meslek Yarası adlı eserinde, otuz yıldan fazla çalıştığı işyerinden aşağılanarak kovulduğunu belirtmektedir. Ayrıca kendisini tecavüze uğramış biri gibi hissettiğini, uzun bir süre kimse ile konuşamadığını, sokağa çıkamadığını, kovulma nedenini hep kendinde aradığını, kimliğini, sözcüklerini, hayatının akışını, kişisel tarihini, kişisel coğrafyasını bulmakta, kendi kişisel kodlarını ve tutkularını anımsamakta güçlük çektiğini, korkunç bir travma yaşadığını, hem bedeninin hem de ruhunun zedelendiğini, hatta bir iş arkadaşının kovulma sonrası ağır duygusal yaralar aldığını ve bu nedenle öldüğünü anlatmaktadır.

2.2.2.2 Psikolojik yıldırmanın örgütsel sonuçları. Psikolojik yıldırma bir örgütün başarı seviyesini düşüren ve güçlenmesini engelleyen, çözümü zor kalıcı sorunlar yaratan, bedeli son derece ağır bir olgudur. Bedel o kadar ağırdır ki örgüt, bunu kendi hayatıyla ödeyebilir (Tınaz vd., 2008).

Psikolojik yıldırma her işyerinde ortaya çıkabilir. Örgüt bu eylemleri görmezden geldiği, umursamadığı veya göz yumduğu takdirde mağdur, karşısındaki çok sayıda ve güçlü kişiler karşısında çaresiz kalır (Davenport vd., 2003; akt. Tetik 2010).

Yıldırma sürecinin örgüt üzerindeki etkileri son derece önemlidir. Bu süreç, en tepeden en aşağıya kadar örgütün tümünü etkiler ve birçok huzursuzluğun, çatışmanın ve karışıklığın oluşmasına yol açar. İş kalitesi ve verimliliği düşer. Oluşan karmaşa ve huzursuzluklar örgüt imajına yansır ve olumsuz bir şekilde tanınmasına sebep olur. Örgütte işgücü devir hızı yükselir, giderek artan huzursuzluk ortamından ve çatışmadan kaçmak için arayışlar başlar. Bireylerin, işlerine ve örgütlerine aidiyet duyguları azalır, daha iyi bir çalışma atmosferi olan işyerlerine geçmek için fırsat kollarlar. Yetişmiş bireylerin ayrılması ile örgütte kazanılmış olan

tecrübe yitirilir. Bunun sonucunda da yeniden eğitim maliyeti artar. Yıldırma sürecinin neden olduğu hastalıklar nedeniyle kullanılan izinlerde de artış olacaktır. İzin talep eden bireyler sadece sürecin mağdurları olmayacak aynı zamanda örgütün diğer çalışanları da oluşan olumsuz ortamdan izin kullanarak uzaklaşmak isteyeceklerdir. Bu durum da örgütün verimliliğini etkileyecektir. Yıldırma sürecinin örgüte bir başka etkisi de işçilerin tazminat talepleri olacaktır (Tutar, 2004).

Psikolojik yıldırmanın örgüt üzerindeki etkileri ise şunlardır; Mağdur sık sık hastalık izinleri alır, iş yerinden uzaklaşmaya çalışır, örgütü terk edebilir. Ayrıca iş gücü devir hızının yüksek olması örgütün etkililiğini düşürür (Katz ve Kahn, 1966; akt. Doğan 2009). Bunlara paralel olarak çalışma barışı, motivasyon ve güven ortamı yok olur (Yüçetürk, 2005). Örgütsel şikayetler artar. Adaletsiz uygulamalar ve hoşnutsuzluk herkesin fark edebileceği bir hal alır (Spindel, 2008; akt. Yüçetürk 2012). Yıldırma eylemleri sonucunda örgütün içine düştüğü en büyük sorun, mağdurların performansının altında iş üretmesi ya da çalışmamasıdır. Tutar (2004), bu durumu “Çalışanlar iş yapmak yerine mesai yapar” şeklinde özetlemektedir. Bunun yanında örgüte bağlılık ve iş tatmininde azalma ile beraber motivasyonun zayıflaması da iş verimliliğini düşürür (Kırel, 2007).

Turan (2006), işyerinde psikolojik yıldırma olgusu üzerine yaptığı araştırmasında; kavram üzerinde durmuş, psikolojik yıldırmanın nedenlerini, yıldırmanın mağdur ve örgüt üzerindeki etkilerini ve yıldırma ile başa çıkma yollarını sıralamıştır. Yıldırma eylemleri mağduru olumsuz yönde etkilediğinde, bu etki doğal olarak mağdurun içinde bulunduğu örgütü de etkiler. Birçok araştırma sonuçları çalışanların örgütle olan duygusal bağlarının yıldırma eylemleriyle ilişkili olduğunu göstermektedir. Örneğin Cemaloğlu ve Korkmaz (2002), konu ile ilgili ilköğretim okullarında yaptıkları araştırmalarında, yıldırma eylemlerinin olduğu ortamlarda örgütsel öğrenmenin zayıfladığını, yıldırma davranışlarının azaldığı ortamlarda ise örgütsel öğrenmenin güçlendiği sonucuna ulaşmışlardır (akt. Cemaloğlu ve Okçu 2012).

Yıldırma eylemleri ilk bakışta örgütlerin önemsemediği basit ve önemsiz bir olgu olarak görülmektedir. Davenport vd. (2003)’ne göre, örgütler bu durumu küçümseler ise, sinsice büyür ve kronikleşir (akt. Ertürk 2011). Hatta örgütün hayatı tehlikeye girer (Tınaz vd., 2008). Harrison, ABD’de 9000 kamu çalışanı üzerinde

yaptığı araştırmada, kadın çalışanların yüzde 42'sinin, erkek çalışanların yüzde 15'inin son iki yılda yıldırma maruz kaldığını, bunun kayıp zaman ve verimlilik açısından 180 milyon dolara mal olduğunu belirtmektedir (Arpacıoğlu, 2003).

2.2.3 Psikolojik Yıldırma Üzerine Örnek Olaylar. Adapazarı'nda işe başladığı kuruluştan 15 günde ayrılmak zorunda kaldığını belirten B.T., yaşadıklarının duygusal taciz olarak adlandırıldığının farkında olmadığını belirterek: “Yeni girdiğim işyerinde eski bir çalışanın baskısıyla karşılaştım. Eğitimli ama tecrübesiz biri olarak, ilk günlerde öne çıkmam onu rahatsız etti. Bana karşı davranışları değişti. Hitap ederken kabalığı, aşağılamaya kalkışması, benim yöneticisine hakkımdaki haksız şikâyetleri beni işten soğuttu. 15'inci gün ayrıldım.

ALO 170 hattına gelen bazı çağrı örnekleri ise şöyle;

N.A. : Bir kamu kurumunda çalışmaktayım. İşyerimde bir kavga yaşandı ve ben de olaya şahitlik ettim. Şahit olduğum olay yüzünden bana 3 adet soruşturma başlatıldı. Tartışan ve kavga eden kişilere hiçbir şey olmadı.

O.G: Kolluk kuvvetlerinde görev yapıyorum. Genel müdürüm tarafından kapı önlerini süpürme ve temizlik işlerini yapma görevine verildim.

H.C: Bir devlet hastanesinde görevli personelim. Başhekim tarafından görev yerim değiştirildi. Önce arşiv bölümüne gönderildim. Kilo problemim olmasından dolayı kasten orada görevlendirildim. 120 kilo olduğum için dar ve küçük olan arşivin içinde sağa sola dönemiyordum. Şikâyetimden sonra tuvalet temizleme işlerine verildim. Temizlik yapmadığımda hakkımda tutanak tutuluyor. İntihar etmek gibi bir düşüncem var ama bir şey olurda bu hastanede tedavi alırım diye bu düşünceden geri duruyorum.

S.K: Kolluk Kuvvetlerinde mühendis ve iş sağlığı güvenliği uzmanı (sivil memur) olarak çalışmaktayım. Amirlerim tarafından psikolojik tacize maruz kalmaktayım. Amirlerim tarafından soyumda dönme var mı diye araştırma yapılmış.

2.2.4 Psikolojik yıldırma türleri. Konu ile ilgili yapılan araştırmalar psikolojik yıldırma uygulayan kişinin genellikle bu tür eylemlere maruz kalan kişilerden daha üst statüde olduklarını, hatta söz konusu eylemlerin bizzat bağlı

oldukları amirler tarafından yapıldıklarını göstermektedir (Namie, 2002; akt. İnce Ayaydın 2012).

Psikolojik yıldırma, örgüt yapısı içerisinde incelendiğinde dikey psikolojik yıldırma ve yatay psikolojik yıldırma olmak üzere ikiye ayrılır. Dikey psikolojik yıldırmada, üstler astlarına (yukarıdan aşağıya doğru) veya astlar üstlerine (aşağıdan yukarıya doğru) psikolojik yıldırma uygular. Yatay psikolojik yıldırmada ise birbirleriyle fonksiyonel ilişki içerisinde bulunan kişiler birbirlerine yıldırma eylemi uygular (Tutar, 2004).

2.2.4.1 Dikey psikolojik yıldırma. Dikey psikolojik yıldırma, yukarıdan aşağıya doğru psikolojik yıldırma ve aşağıdan yukarıya doğru psikolojik yıldırma olmak üzere ikiye ayrılır.

2.2.4.2 Yukarıdan aşağıya doğru psikolojik yıldırma. Bu tür yıldırma, yönetici veya amir konumundaki bir kişinin mesleki statüsünden yararlanarak astlarına uyguladığı yıldırma türüdür. Kişi işini kaybetmemek için yöneticisinin verdiği tüm görevleri yerine getirmek zorunda olduğu duygusunu taşır.

ABD’de yapılan bir araştırma sonuçlarına göre, yöneticilerin astlarına uyguladığı psikolojik yıldırma yüzde 85,5 iken, eşit statüde olan öğretmenlerin birbirlerine uyguladığı psikolojik yıldırmanın yüzde 15,7 olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar yönetici konumunda bulunanlarda psikolojik yıldırmanın örgütsel güçle ve pozisyon gücüyle birlikte ortaya çıktığını göstermektedir (akt. Turan 2006).

Yukarıdan aşağıya doğru yıldırma, bir takım nedenlerden dolayı bir yönetici tarafından doğrudan mağdura yönelik, ağır ve saldırganca davranışların uygulanmasıdır (Tınaz, 2006). Bunlara paralel olarak yukarıdan aşağıda psikolojik yıldırmanın nedenleri şöyle sıralanabilir (Tınaz, 2006);

1. Sosyal imajın tehdit edilmesi, amirinden daha fazla çalışan ve başarılı bir astın varlığı halinde meydana gelen durumdur.
2. Yaş farkı, kendisinden daha genç bir astın varlığı, amir için bir tehdit nedenidir.
3. Politik nedenler, astın politik görüşünün amirinkinden farklı olması.

Belli durumlarda psikolojik yıldırma davranışı bir kişiden değil bir yönetim stratejisi olarak üst yönetimden belli bir çalışan grubuna (örneğin sendikali çalışanlara) ya da işyerindeki tüm çalışanlara yönlendirilmektedir. İşletmeler psikolojik yıldırma'yı bir yönetim biçimine dönüştürebilmektedir. Örgüt ortamının bireyler için dayanılmaz hale getirilmesi, tehditler, agresif tutumlar, azarlamalar ve bazen de kanıtlanması çok zor olan sabotajlar örgütün kullandığı yöntemlerden bazılarıdır. Ancak bu tür uygulamalar, kurumun sosyal imajını da zedelemekte ve yeni istihdam edilecek olan çalışanlar için kurumun çekiciliğini azaltmaktadır (Akgeyik, Güngör, Uşen ve Omay, 2010).

2.2.4.3 Aşağıdan yukarıya doğru psikolojik yıldırma. Aşağıdan yukarıya doğru psikolojik yıldırma, üstlerin temel yeterlilik ve yetkinliklerinin tartışılmaya başladığı anda meydana gelir. Aşağıdan yukarıya doğru psikolojik yıldırmada genellikle grup halinde hareket edilir.

Aşağıdan yukarıya doğru psikolojik yıldırma eylemleri genellikle; dedikodu çarkının çevrilmesi, yapılan olumlu çalışmaları üst birimlere iletmeme, sürekli olumsuz geri bildirimler, iş yavaşlatma ve işi sabote etme şeklinde gerçekleşir (Tutar, 2004).

2.2.4.4 Yatay psikolojik yıldırma. Yatay psikolojik yıldırma, birbirleriyle eşit statüde ve aralarında fonksiyonel ilişkinin olduğu bireylerin birbirlerine uyguladığı yıldırma'dır (Tutar, 2004). İsveç'te yapılan bir araştırma, psikolojik yıldırmanın yüzde 44'ünün eşit statüde çalışan bireyler arasında yaşandığını ve yatay doğrultuda psikolojik yıldırmanın yaygın olduğunu ortaya çıkarmıştır. Yukarıdan aşağıya doğru yapılan psikolojik yıldırma yüzde 37 oranında gerçekleşirken, aşağıdan yukarı doğru yapılan psikolojik yıldırma ise yüzde 9 oranında gerçekleşmiştir. Olguların yüzde 10'unda ise yatay ve dikey psikolojik yıldırmanın karışımı mevcuttur (Aydın ve Özkul, 2007).

2.2.5 Yıldırma davranışlarının önlenmesi için alınacak tedbirler. Bu bölümde psikolojik yıldırma eylemlerinin önlenmesi için alınacak tedbirler; örgütsel ve bireysel tedbirler olmak üzere iki başlık altında incelenecektir.

2.2.5.1 Örgütsel tedbirler. Yıldırma eylemleri ortaya çıktıktan sonra hem bireysel hem örgütsel sonuçlarının ağır olduğu hatta örgütün bu durumu hayatıyla

ödeyebileceği önceki bölümlerde ele alınmıştı. Bu tür olumsuzlukların örgüt içerisinde meydana gelmesinden sonra da alınacak tedbirler vardır. Ancak önemli olan örgütün ve çalışanların sağlığını etkileyecek bu olumsuz davranışların yaşanmadan engellenmesi ve bu sürece kurban verilmemesidir.

Psikolojik yıldırma ile ilgili en önemli unsur, olgu ile ilgili farkındalığın yaratılmasıdır. Konu ile ilgili olarak, örgütte çalışan herkes bu ahlak dışı uygulamaları durdurmak için gayret etmelidir. Bireylerin çaresizlik ve çözümsüzlük karşısındaki korkuları tek başına yenmesi çok güçtür. Turan (2006), işyerinde psikolojik yıldırma olgusu üzerine yaptığı araştırmasında; kavram üzerinde durmuş, psikolojik yıldırmanın nedenlerini, yıldırmanın mağdur ve örgüt üzerindeki etkilerini ve yıldırma ile başa çıkma yollarını sıralamıştır.

Davenport vd. (2003) göre, Bazı Avrupa ülkelerinde (İsveç, Norveç, Finlandiya, Almanya) yıldırma eylemlerinin önlenmesi için önleyici maddeler içeren mesleki güvenlik yasaları yürürlüğe konulmuştur (Ertürk, 2011). Arpacıoğlu (2003), yıldırma eylemlerinin yaşandığı örgütlerde yapılması gerekenleri şu şekilde sıralamaktadır;

1. Kısa bir eğitim yoluyla tüm çalışanların bu olgu ile tanıştırılması,
2. Çalışanların da katılıp bir politika oluşturulması ve bu politikanın yazılı hale getirilmesi,
3. Uygulanan yıldırmanın bir ihbar olarak kabul edilmesi ve soruşturma açılması için şartların belirlenmesi,
4. Mağdurun hakları korunmak şartıyla başka bir departmanda çalışmasının sağlanması,
5. Maddi ve manevi zararın saptanması,
6. Misilleme veya intikam almayı engelleyen tedbirlerin alınması.

Bütün bunların yanında Ergenekon (2006) ise; Örgütsel verimsizliğin ve etkisizliğin en önemli nedeni olan psikolojik yıldırma, dünyada ve ülkemizde tüm kamu ve özel kuruluşlarda var olan ancak tanımı üzerinde bir uzlaşma olmayan

psikolojik bir savaş olarak sürüp gitmektedir. Genellikle kuralların yazılı olmadığı, iletişim kanallarını kapalı olduğu ve karlılığı ön planda tutan örgütlerde yıldırımaya daha sık rastlıyoruz. Tatminsizlik, örgütsel çatışma, iş gören devir hızında artma, verimsizlik, etkinsizlik ve daha pek çok olumsuzluğa neden olan psikolojik yıldırmanın tanımlanabilmesi için ilgili kuruluşlarca bu tür eylemlerin kabul edilemeyecek bir davranış olduğunu ve adalete yansıtılması gerektiğini vurgulamaktadır (akt. Dangaç 2007).

Son yıllarda giderek önem kazanan “Onurlu çalışma hakkı”, ulusal ve uluslararası metinlerde de yer almaktadır. 1996 tarihli “Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı”nın 26. Maddesi, işyerinde çalışanların onurunun korunması amacıyla üye ülkeleri somut düzenlemeler yapmaya davet etmektedir. Türkiye gözden geçirilmiş sosyal şartı, 27.09.2006 tarih ve 5547 sayılı kanunla onaylamıştır (Tınaz vd., 2008).

2.2.5.2 Bireysel tedbirler. Bir örgütte psikolojik yıldırmanın varlığından söz edebilmek için mağdurun, içinde bulunduğu durumun farkına varması gerekir. Örgüt içerisinde yıldırma eylemlerinin kurbanlar üzerinde bıraktığı etki bireylere göre farklı algılamalar yaratır. Ancak üzerinde uzlaşılması gereken ortak nokta bu olguyla mücadele edilmesidir.

Psikolojik yıldırma eylemlerine maruz kalan bireyler çoğu zaman bu durumun farkına varamadıkları için yıldırma eylemlerinin kurum içerisinde yer etmesinde önemli rol oynamaktadırlar (Eginli ve Bitirim, 2010). Yıldırma eylemlerine maruz kalan bireyin geliştirdiği tepkilerden biri bu durumu yok saymasıdır. Bu durum kişinin yıldırımaya uğradığını kendisine bile itiraf edememesinden kaynaklanmaktadır. Bu durumdan dolayı mağdur kendisini suçlar ve öz güveninin kaybeder (Akgeyik vd., 2009).

Yıldırımaya maruz kalınan bu davranışlarla başa çıkmanın ilk adımı “Hedef koyma”dır. Mağdur, çalışmak istediği örgüt ortamıyla ilgili bir hedef belirler. Bu hedefe ulaşmak için takip etmesi gereken yolları belirler ve plan yapar. Düşüncelerini eyleme dönüştüren mağdur, ilişki yönetiminden, stres yönetimine kadar birçok kişisel gelişim konusunda eksiklerini fark edebilir, ilgi alanları arasında gözle görülür farkındalık yaşar (Çabuk, 2009).

Psikolojik yıldırma eylemlerine maruz kalan bireyin örgüte bağlılığı azalır. Çalışma arkadaşlarına ve yöneticilerine karşı güvensizliği artar. Aynı zamanda özgüvenini de kaybeder.

Diğer yandan birey bu süreçte ayakta kalabilmek için her şeyden önce yüksek düzeyde bilince sahip olmalıdır. Yıldırma mağdurları yaşadıkları olumsuzlukları aşırı tepkilerle değil, bilinçli ve sağduyulu bir şekilde analiz etmelidir. Bütün bunları başarabilmek için mağdurların güçlü ve zayıf yönlerini iyi bilmesi gerekir (Çobanoğlu, 2005).

Çalışan bireylerin, örgüt içerisinde yıldırma eylemlerinden korunması için alabileceği önlemler şu şekilde özetlenebilir (Tınaz vd., 2008);

1. Yıldırma olgusunu iyi tanıyan uzmanlardan yardım alınmalıdır.
2. Yıldırma davranışlarından kurtulmak için işten ayrılmak mı, yoksa mücadele etmek mi daha iyi? Bu sorunun cevabı aranmalıdır.
3. Yıldırma uygulayan veya uygulanmasına izin veren örgütlerinde bedel ödemek zorunda kaldıklarını belirtmekten kaçınılmamalıdır.
4. İnandırıcı tanıkların bulunması gerekliliği unutulmamalıdır.
5. Kesinlikle kendi içine kapanıp bir kenara çekinilmemelidir.

Bunlara paralel olarak (Eğitim-Sen 2012);

1. Psikolojik yıldırma maruz kalan çalışanın, yıldırma uygulayan kişiye taciz edici eylemlerini durdurmasını açıkça söylemesi ve bu konuşmayı yaparken yanında tanık bulundurması,
2. Çalıştığı kurum ile durumu paylaşması,
3. Yaşadığı olayları ve kendisine verilen anlamsız emirleri yazılı olarak kaydetmesi,
4. Durumu bağlı bulunduğu sendikanın işyeri temsilcisine bildirmesi,
5. Gerekiyorsa tıbbi ve psikolojik yardım alması faydalı olacaktır.

Sonuç olarak yıldırma eylemleri konusunda dikkatli olmak ve bu olguyla mücadele edebilmeyi öğrenmek gerekir. Yıldırmanın yarattığı stresle baş edebilme yöntemleri; meditasyon, dinlenme, yeni hobiler bulma, kişisel gelişim, kendini tanıma ve anlama ile dengeli beslenme sayılabilir. Ancak bu tedbirler yıldırmaya neden olan faktörleri tamamen ortadan kaldırmayacak ancak mağdurların bu eylemler karşısında direnç göstermelerine yardımcı olacaktır (Kırel, 2008).

2.2.6 Psikolojik yıldırma ile ilgili yurt içinde yapılan hukuki düzenlemeler.

Ülkemizde yaklaşık 23 milyon (TÜİK Şubat 2012-23.338.000) kişinin kamu/özel sektörde çalıştığını göz önüne aldığımızda güncel çalışma hayatında yaşanan ve konuşulan psikolojik yıldırma konusunun toplumun hemen tamamını doğrudan veya dolaylı olarak ilgilendirdiği düşünülmektedir. AB ülkelerinde psikolojik yıldırma konusu 1980'li yıllarda Heinz Leymann ile konuşulmasına karşın, ülkemizde 2000 yılında çalışmalara başlanmakla birlikte yoğunluklu olarak 2005/2006 yıllarından itibaren gündeme alındığı görülmektedir (Akgün, 2013).

Türkiye'de hukuki olarak doğrudan psikolojik yıldırmaya ilişkin bir karar olmamakla birlikte Anayasa, Borçlar Kanunu, Medeni Kanun, Ceza Kanunu ve 4857 sayılı Borçlar Kanunu'nda kavram ile ilişkilendirilecek bir takım hükümler bulunmaktadır. Bunun yanında başbakanlığın 2011/2 No'lu İşyerlerinde psikolojik yıldırmanın önlenmesi genelgesi 'de kavram ile ilgili hukuki bir adım sayılabilir (Resmi Gazete, 2011).

2.2.6.1 Anayasa. Onur ve saygınlığı anayasal boyutta düzenleyen ve koruyan hükümler Anayasa'nın 17/1 ve 17/III hükümleridir. Kişi dokunulmazlığını düzenleyen 17/I hükmüne göre "Herkes yaşama maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkını haizdir". İnsan onuruna saygıyı düzenleyen 17/III hükmüne göre ise "Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tabi tutulamaz" (Tınaz vd., 2008).

Anayasa'nın 12. Maddesi ise "Herkes kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve özgürlüklere sahiptir". Bu hüküm kişinin temel haklarını anayasal düzeyde tanıyan ve güvence altına hükümdür (Tınaz vd., 2008).

2.2.6.2 Borçlar kanunu. Mevzuatımıza ilk kez Türk Borçlar Kanunu ile giren psikolojik taciz ifadesi “İşçinin kişiliğinin korunması” başlığı altında Kanunun 417. maddesinde düzenlenmiştir. Bu hükümle işçinin işyerindeki psikolojik tacizlere karşı hukuki güvence altına alınması konusunda önemli bir adım atılmıştır. İşverenin bu maddeye aykırı davranışları sonucu ortaya çıkan zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabi tutulmuştur (Akgün, 2013).

Borçlar Kanunu’nun 332. maddesinde yer alan “İş sahibi, akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenebileceği derecede, çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icap eden tedbirleri ittihaza mecburdur” ibaresi işverene işçiyi koruma borcu yüklemektedir. İşçinin hangi risklere karşı korunacağına dair ise genel bir ifade yer almaktadır. İşçinin çalışması nedeniyle maruz kaldığı tehlikelere karşı korunması söz konusu olduğundan, psikolojik yıldırma da bu riskler içinde değerlendirilebilir (Güngör, 2008).

2.2.6.3 Medeni kanun. İşyerinde psikolojik yıldırma, Türk Medeni Kanunu’nda açıkça düzenlenmemiştir. Bununla birlikte; “Dürüst davranma” başlıklı 2’inci maddesindeki “Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır” şeklindeki temel ilkeden başlayarak; kişiliği vazgeçme ve aşırı sınırlamaya karşı koruyan 23’üncü madde, saldırılara karşı koruyan 24’üncü madde ve bu konuda açılacak davaları düzenleyen “Davalar” başlıklı 25’inci madde kapsamında ele alınabilmektedir (Akgün, 2013).

Bu maddeler ise şöyle sıralanmaktadır (Akgün, 2013);

1. Kimse, hak ve fiil ehliyetlerinden kısmen de olsa vazgeçemez.
2. Kimse özgürlüklerinden vazgeçemez veya onları hukuka ya da ahlaka aykırı olarak sınırlayamaz.
3. Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, hakimden, saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir.
4. Üstün ve özel haklar söz konusu olmadıkça kişilik haklarına yapılan her saldırı hukuka aykırıdır.

5. Zarara uğrayan kişi, hakimden saldırı tehlikesinin önlenmesini, sürmekte olan saldırıya son verilmesini, sona ermiş olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteyebilir.

6. Üstün ve özel haklar söz konusu olmadıkça kişilik haklarına yapılan her saldırı hukuka aykırıdır.

7. Bunlarla birlikte, düzeltmenin veya kararın üçüncü kişilere bildirilmesi ve yayımlanmasını isteyebilir.

8. Ayrıca maddi ve manevi tazminat talebinde bulunabilir.

2.2.6.4 Türk ceza kanunu (TCK). Türk Ceza Kanunu'nun amaçları arasında yer alan "kişi hak ve özgürlüklerinin korunması" kapsamında, psikolojik tacize konu eylemlerin işleniş biçimleri ve sonuçlarına göre her biri ayrı ayrı değerlendirilmek üzere 96. maddesindeki eziyet, 105. maddesindeki cinsel taciz, 106. maddesindeki tehdit, 107. maddesindeki şantaj, 117. maddesindeki iş ve çalışma hürriyetinin ihlali, 122. maddesindeki ayrımcılık, 125. maddesindeki hakaret, 123. maddesindeki kişilerin huzur ve sükûnunu bozma, 124. maddesindeki haberleşmenin engellenmesi, 132. maddesindeki haberleşmenin gizliliğini ihlal, 133. maddesindeki kişiler arasındaki konuşmaların dinlenmesi ve kayda alınması, 134. maddesindeki özel hayatın gizliliğini ihlal, 135. maddesindeki kişisel verilerin kaydedilmesi TCK'da suç olarak sayılan fiiller arasında yer almaktadır (Akgün, 2013).

2.2.6.5 4857 sayılı iş kanunu. 2003 yılında yeni bir iş kanunu kabul edilirken, işyerinde uğranılan tacizlerle ilgili olarak, sadece "Cinsel taciz" düşünülmüş ve 4857 sayılı İş K. m. 24/bent II f. b ve d ile İş K. m. 25/bent II f. c çerçevesinde, işyerindeki cinsel yönden ortaya çıkan taciz durumları, önlenmeye çalışılmıştır. Buna karşılık, psikolojik taciz, bu dönemde 4857 sayılı İş Kanunu'nun düzenleme alanı dışında kalmıştır (Centel, 2013).

2.1 Yabancılaşma

Yabancılaşma kavramının kökü Latin dillerine dayanmakta olup, Yunanca allosiss ve alienatio sözcüklerinden türetilmiştir. Kavram esirme, kendinden geçme ve benliğinin dışına çıkma anlamlarını taşır (Demirer ve Özbudun, 1999).

Yabancılaşma en genel anlamıyla insanların birbirlerinden veya belirli bir ortam ya da süreçten uzaklaşmalarını ifade etmektedir (Marshall 1999; akt. Şimşek

vd., 2012). Günlük yaşamda yabancılaşma; daha çok eski arkadaşlardan veya çevreden uzaklaşma anlamına gelir (Kızılcıkelik ve Erjem, 1992). Yabancılaşma kavramı çeşitli alanlarda farklı tanımlarla ifade edilmektedir.

Psikoloji alanında yabancılaşma; bireyin çevresini ve kendisini pasif ve alıcı biçimde, yani edilgin olarak kabul etmesi ve bu doğrultuda hareket etmesi (Fromm, 1992; akt. Kılıçık 2011). Felsefe alanında yabancılaşma; bir insanın kendi emeği sonucu ürettiği ürünlerinden kopması, hayata ilgisiz kalması ve sosyalleşmeden uzaklaşmasıdır (Güçlü, Uzun, Uzun ve Yolsal, 2003). Ekonomi alanında yabancılaşma; Mevcut politikaların ekonomik sorunları çözmeye yetersiz kaldığı durumlarda meydana gelen istikrarsızlık ve çözümsüzlüğün yarattığı baskı durumlarında ortaya çıkan ilgisizlik durumudur (Williams, 2007; akt. Açıkkel 2013). Teoloji alanında yabancılaşma; Tanrıdan uzaklaşma (Williams, 2007; akt. Açıkkel 2013). Hukuk alanında yabancılaşma; Hukuk normlarının işlevselliğini yitirmesi ve ihtiyaçlara cevap verememesi durumu çalışanların işlerinden soğuması (Fettahlıoğlu, 2006). Eğitim alanında yabancılaşma; Eğitim örgütlerinin sosyal ve ekonomik yönden işlevini yitirmesi, paydaşların eğitim etkinliklerini anlamsız bulması, çalışanların örgütten kopması sonucu, eğitime karşı olumsuz tutumların geliştirilmesidir (Kılıç, 2007).

2.3.1 İşe yabancılaşma. Farklı disiplinlerde farklı şekillerde ifade edilen kavram kargaşası, işe yabancılaşma kavramının tanımlanmasında yaşanmamaktadır. Yabancılaşma kişinin kendi benliğine veya benliğinin çeşitli kısımlarına yönelik olabileceği gibi başkalarına yönelik de olabilir (Yapıcı, 2004). Hoy vd. (1983), yabancılaşmayı, bireyin örgütteki konumu ile ilgili yaşadığı hayal kırıklığının yarattığı duygunun yansıması olarak ifade eder (akt. İnce Ayaydın 2012). Blauner (1964) ise işe yabancılaşmayı, işin; bireyin değerini ortaya koyan özelliklerini (sorumluluk, sosyal iletişim gibi) ortaya koyan şartların sağlanamaması olarak tanımlar (akt. Elma 2003).

Çalışanların işe yabancılaşmasına neden olan birçok neden ve sonuç şu şekilde sıralanabilir (Başaran, 1998);

1. Yabancılaşma sürecinde ne üretim araçları, ne de üretilen ürün iş görenin malıdır.

2. Uzmanlık, iş görene işin bütününün küçük bir parçasını üretme imkanı verdiği için, iş görenin ürettiğinin ne olduğunu görmesi ve yaratıcılığını geliştirmesi engellenmiştir.

3. Tek düze, küçük parça üretimi nedeniyle iş gören, ortaya çıkan ürüne “ben ürettim” diyememektedir.

4. İş gören, kullandığı teknolojiye uyum sağlamak zorunda kaldığından, iş görenin kendini denetleme isteği elinden alınarak, denetimi makineye devredilmiştir.

5. Makine ile baş başa bırakılan iş gören, toplumsallaşmanın ve kişilik geliştirmenin vazgeçilmez gereği olan insanlarla ilişki kurma olanağı elinden alınmıştır.

6. İş gören, örgütün denetimi altına girerek kendi geleceğini denetleme hakkından vazgeçirilmiştir.

7. İş gören, sonunda örgütsel yaşamında denetlenmeyi ve kendini anlatmayı reddederek işinden soğumaktadır.

Kısaca işe yabancılaşma, bireyin içinde bulunduğu toplumsal, örgütsel ve kültürel nedenlerden kaynaklanabilir. Bu durumu Elma (2003), “Çalışanın işini anlamsız bulması; işyerinde kurduğu ilişkilerden doyum sağlayamaması; kendisini yalnız, yetersiz, güçsüz görmesi; geleceğe ilişkin umutlarını yitirmesi ve kendisini sistemin basit bir çarkı olarak algılaması” şeklinde ifade eder.

Seeman (1959) yabancılaşmayı beş kategoride ele almıştır (Şimşek vd., 2012);

1. Güçsüzlük: Bireyin, hayatını etkileyen koşullar karşısında denetim sağlayamaması,
2. Anlamsızlık: Bireyin davranışlarının kendisi için anlam taşıyamaması ve genel amacı arasında bağlantı kuramaması,
3. Kuralsızlık (normsuzluk): Kuralların işlevini yitirmesi,
4. Yalıtılma (izolasyon): Örgütsel ve toplumsal değerlerin birey için anlamını yitirmesi,

5. Kendinden uzaklaşma: Bireylerin eylemlerinin kendi başına bir doyum kaynağı olmaktan çok kendi dışındaki doyumlar için bir araç haline gelmesi.

Bütün bu açıklamalar işe yabancılaşmanın, bireysel ve toplumsal olduğu kadar aynı zamanda ekonomik ve siyasal boyutları da olan çok yönlü bir kavram olduğunu göstermektedir. Yabancılaşmanın bu karmaşık yapısı, nedenlerinin de çok yönlü incelenmesini zorunlu hale getirmektedir.

2.3.2 İşe yabancılaşmanın boyutları. Literatürde yabancılaşmanın boyutlandırılmasında Seeman (1959)'nın sınıflandırması genel kabul görürken bazı araştırmacılar da, çok farklı olmasa da değişik sınıflandırmalar yapmışlardır (Elma, 2003). Örneğin Feuer (1963), yabancılaşmayı farklı biçimde sınıflandırmıştır. Ona göre yabancılaşma; sınıflı toplumun yabancılaşması, endüstriyel toplumun yabancılaşması, insanların yabancılaşması, rekabetçi toplumun yabancılaşması, ırkın ve kuşakların yabancılaşması olarak altı şekilde sınıflandırılabilir (Elma, 2003).

Middleton (1963), Seeman'ın ölçeğinin boyutlarını temel almakla birlikte, yabancılaşmayı altı boyutta ele almıştır. Bunlar; güçsüzlük, normsuzluk, anlamsızlık, toplumsal yabancılaşma, işten yabancılaşma ve kültürel yabancılaşmadır (Elma, 2003).

Clark (1959), yabancılaşmayı bireylerin kendilerini bir toplumsal sisteme ne kadar ait hissettiklerini belirlemek için temel bir etken olarak değerlendirmiştir (Elma, 2003). Kohn (1976) ise yabancılaşmayı dört boyutta ele almıştır. Bunlar güçsüzlük, normsuzluk, kendinden uzaklaşma ve kültürel uzaklaşma olarak sıralanabilir (Elma, 2003).

Ampirik çalışmalarda en çok Seeman (1959)'ın kavramsallaştırdığı yabancılaşma boyutları yer almaktadır. Bunun nedenini Hoy (1972), Seeman'ın yabancılaşma boyutlarının deneye dayalı çalışmalara daha uygun olmasına bağlar (Çalışır, 2006).

2.3.2.1 Güçsüzlük. Seeman (1959), bu kavramı, bireyin kendi ürünleri ile üretim sürecinde kullandığı araçların sonuçları üzerinde denetim hakkının olmaması olarak ifade etmiştir. İşin niteliğine göre yani el veya kafa emeği ile çalışma türüne koşut olarak bazı farklılaşmaların olduğunu saptamıştır (Mehmetoğlu Güneri, 2010).

Hoy (1972) güçsüzlük duygusunu; “Birey için şans, kader ve başkalarının güdümlü davranışları gibi dışsal faktörlerin çok etkili olduğunu; bireyin kendi davranışlarının üretilen ya da ortaya konan çıktılarda çok az bir etkiye sahip olduğuna; bireysel denetimin çok sınırlı olduğuna inanması” olarak tanımlamaktadır (Elma, 2003).

Blauner (1964) ise Seeman’ın tanımladığı güçsüzlük boyutunu endüstri işletmelerinde dört farklı şekilde ifade eder (akt. Duygulu 1999).

1. Makineye, aletlere ve ürüne sahip olma gücünden yoksun olma,
2. Genel yönetim politikasında etkin olmaktan yoksun olma,
3. Beraber çalışacağı, üretimi beraber yapacağı kişileri seçme gücü olmama,
4. Halen yapmakta olduğu işi kontrol etme gücüne sahip olmamadır.

Güçsüzlüğün eğitim örgütlerindeki yansıması da incelenmiştir. Zielinski ve Hoy (1983), ilköğretim okullarında çalışan öğretmenler arasında iki önemli güçsüzlük türü saptamışlardır. Bunlardan ilki okulla ilgili yönetsel sorunlar (örgütsel güçsüzlük), ikincisi ise sınıf etkinlikleridir (öğretimsel güçsüzlük). Öğretimsel güçsüzlük okulun nasıl yöneticiliğine ilişkin denetim ve etki yetersizliğinin yarattığı bir duygudur (akt. Elma 2003).

Böyle bir durumda öğretmenler, eğitim örgütünün içinde bulunduğu koşulların geliştirilmesinde yapabilecekleri bir şeyin olmadığına inanırlar. Kimsenin onları dinlemediğini ve okulda kararların güçlü birkaç kişi tarafından verildiğini düşünürler. Sonuçta bu görmezlikten gelme ve denetim hakkının olmayışı öğretmenleri güçsüzlüğe itmektir (Elma, 2003).

Zielinski ve Hoy (1983), öğretimsel güçsüzlüğü, sınıfçı etkinlikler ve öğretmenin öğrencilerinde akademik, davranış, tutum vb. noktalarda bir fark yaratamamasının oluşturduğu bir duygu olarak ifade etmektedirler. Böyle bir durumda öğretmenler, dışsal güçlerin sınıf ortamında bile etkin olduğunu ve sonuçta öğretimin bir fark yaratmadığını düşünürler. Böyle bir durum öğretmenlerde güçsüzlük duygusunun ortaya çıkmasına neden olur (akt. Elma 2003).

Zielinski ve Hoy (1983), örgütsel güçsüzlük ile öğretmenin kendine yabancılaşması arasındaki ilişkiyi, bir öğretmenin karar verme sürecine katılım

derecesinin bir işlevi olarak değerlendirmektedir. Öğretmenler eğer bu sürece daha düzenli, sık ve anlamlı bir katılım sağlarsa, görüşlerine değer verilir ve bu görüşlere rağbet edilirse, örgüt içinde yapıcı ilişkiler kurarlarsa kendisini sistemin bir çarkı olarak görmeyecektir (akt. Elma 2003).

2.3.2.2 Anlamsızlık. Genel anlamda anlamlılık veya anlamsızlık daha çok kişinin gerçeklikle nasıl yüzleştiğine bağlıdır. Bu nedenle anlamlı yaşamak, bir anlam yaratma ve bu anlamı yaşama katma yoludur. Anlamlı yaşam, yaşadığımız yaşamdır; anlamsız yaşam ise bizim için yaşanan yaşamdır. Bu nedenle birey için daha anlamlı bir yaşam, üzerinde daha fazla denetimin olduğu yaşam olarak düşünülebilir (Kovel, 1994; akt. Çalışır 2006).

Anlamsızlık, bireyin kendini gerçek boyutlarıyla değerlendirme yeteneğinden mahrum olması ve davranışlarının arkasındaki iradenin başkasına ait olduğu düşüncesinin doğurduğu uyumsuzluk halidir (Lindley 1990; akt. Tutar 2010). Anlamsızlık aynı zamanda, bireyin eylemlerinin sonucunu kontrol edememe duygusuyla ortaya çıkan güçsüzlük algısını da kapsamaktadır. Yabancılaşmış birey geleceği kestiremeyen, durum analizi yapamayan, sağduyusunu yitirmiş ve her türlü telkine kolayca kanan biri haline gelir. Sürece karşı uyumsuzluk gösterir (Lindley, 1990; akt. Tutar 2010).

Anlamsızlık, bir hareket veya düşünceyi değerlendirmek için uygun standartlar bulamamaktır. Bu ifadeye göre, bireyin bir şeyi değerlendirmekte karşılaştığı belirsizlik, anlamsızlığı oluşturan önemli bir nedendir. İşin anlamı, ürün, süreç, örgüt ve çalışan arasındaki ilişkinin üç yönüne bağlıdır: ürünün niteliği, ürünün çalışana etkisi, çalışanın yerine getirdiği amaç ve görevlerdir.

Anlamsızlık, iş ve işgören arasındaki ayırmadan kaynaklanır. Modern endüstride, işgören son çıktıdan haberdar değildir, neyin parçası olduğunun bilincine varamamaktadır. İşin bütününe görebilme, ürünü görebilme, işgörenin işin anlamını kavramasını kolaylaştırır (Blauner, 1964; akt. Minibaş 1993).

2.3.2.3 Normsuzluk (Kuralsızlık). Norm kelimesi ilkçağ Yunan felsefesinde yazılı ya da yazılı olmayan “Yasa”, “Yerleşik kural”, “Gelenek görenek” ya da “Töre” anlamında kullanılan bir terim olan nomos sözcüğünden dilimize geçmiştir. Anomi veya kuralsızlık olarak da nitelendirilebilecek olan normsuzluk kavramı

toplumbiliminde toplumun ve bireyin geleneksel, özellikle de ahlaki normlarının zayıfladığı ve bunun ardı sıra bireyin topluma bağlılık duygusunun da aşındığı genel bir karışıklık, çöküntü ve çatışma durumunu belirtmek için kullanılır (Güçlü vd., 2003). Seeman (1959)'a göre, normsuzluk, bireyin hayatını düzenleyen sosyal normların davranış kuralları olarak işlevselliğini yitirdiği, genel kabul görmüş standartların kayıp olduğu ve bireyselcilik veya araçsal tutumların çoğalması gibi durumların sıklıkça görüldüğü durumlara karşılık gelir. Normsuzluk boyutunda yabancılaşmış birey toplumca kabul edilmiş hedeflerine ulaşmak için toplumca benimsenmeyen davranışları gösterir (akt. Kılıçık 2011).

Normsuzluğun göstergeleri şöyle sıralanabilir (Merton 1968; akt. Elma 2003);

1. Toplum önderlerinin, bireylerin gereksinimlerine karşı ilgisiz kaldıkları şeklindeki algı,
2. Düzensiz ve kuralsız görünen bir toplumda çok az şeyin başarılacağı yönündeki algı,
3. Bir boşluk ve hiçlik duygusu,
4. Yaşamsal amaçların gerçekleştirilmesi yerine gittikçe gerilediği hakkındaki algı,
5. Bireyin sosyal ve psikolojik destek için kişisel ilişkilere güvenemeyeceğine dair inanç.

2.3.2.4 Yalıtılmışlık (İzolasyon). Yalıtılmışlık (izolasyon), bireyin genel anlamda bulunduğu fiziksel çevreden ya da diğer insanlarla etkileşimde bulunmaktan kaçınmasını ya da bu ilişkiyi en aza indirgemesi olarak ifade edilebilir. Bu uzaklaşmanın nedeni bireyin içinde bulunduğu psikolojik durumdan ya da sosyal çevresinden kaynaklanabilir (Elma, 2003).

Blauner (1964)'a göre, iş ortamından uzaklaşma, örgütsel amaçlarla özdeşleşmemeye, çalışma ortamına ait olamamaya ve bunlarda bir anlam bulamamaya bağlıdır. Ayrıca iş ortamının dizaynı, gürültü ve makinelerin büyüklüğü, bireyin diğer insanlarla olan ilişkilerini kısıtlayabilir ve hatta onlara yabancılaşmasına neden olabilir. Bireyin toplumsal iletişim duygusunu kaybetmesi ve örgütsel bağların zayıflaması, ilişkilerin bozulması, bireyde asosyal kişilik özelliklerinin hakim olması da bireylerin yalıtılmışlık duygusunu yaşamalarına sebep olabilir (akt. Minibaş 1993).

Zielinski ve Hoy (1983)'a göre, örgütsel düzeyde bir yalıtılmışlıktan söz edebilmek için çalışanların;

1. Formal yetkiyi elinde bulunduranlardan,
2. Örgütte sözü geçen, nüfuzlu bireylerden,
3. Örgütteki çalışanlardan,
4. Kendi çalışma arkadaşlarından kendini soyutlaması gereklidir (akt. Halaçoğlu 2008).

2.3.2.5 Kendine yabancılaşma. Seeman (1959), kendine yabancılaşmayı “kişinin belirli bir eyleminin, geleceğe yönelik beklentileri ile uyuşmaması, kişinin beklentilerinin dışına çıkarak farklı davranması” olarak ifade eder (Mehmetoğlu Güneri, 2010).

Kuralsızlık ve toplumsal izolasyon beraberinde kültürel çözülme getirmektedir. Bunun yanında, kendini toplumun değerlerinden uzaklaşmış hisseden birey, bir tür değişim geçirmekte ve kendine yabancılaşmaktadır. Psikolojik anlamda yabancılaşmış birey toplumun içinde kaybolmuştur. Yaşamı belirsizdir. Kendinden geçme hali yaşar. Bu bilinç kaybı onun bağımlılıklarını da artırmaktadır (Seeman, 2001; akt. Halaçoğlu 2008).

Urlick (1970), yabancılaşmanın “Bazı insanların, diğer insanlarla ve çevreleriyle ya da kendileri ve çevreleriyle ilgili duygu ve algılarını ifade eden bir kavram” olduğunu ifade ederek, yabancılaşmayı karakterize eden şu duyguları tanımlamaktadır (akt. Fettahlıoğlu 2007);

1. Yabancılaşmış bireysellik, kendisi bir adada yaşıyormuş gibi ayrılmış hissediyor olmalıdır. Bu ise sosyal yalıtılmışlık (social Isolation) ile ifade edilir ve yabancılaşmanın karakteristiklerinden biridir.

2. Eğer insanın geleceğe dair planlarında belirsizlikler varsa bu durum duygusal bir belirsizliğe neden olur. Sonuç olarak yaşamsal bir anlamsızlık duygusu yaşanır ve bu durum da yabancılaşmayı karakterize eder.

3. Sosyal grubu oluşturan insanların tanımlanmış bir değer yargıları sisteminin varlığını ve kabulünün, o sosyal gruba kabul için ön şart olduğu bilinir.

İşine yabancılaşmış kişi bu kabul normları ile ilgili duyguları ayrıışmış kişidir. Sonuç olarak bu durum yabancılaşmayı karakterize eden bir durumdur.

4. İnsanın kendi yaşamı ile ilgili ne yapması gerektiği ile ilgili duygularına yabancılaşmış bir bireyin göstereceği tepki, yaşamının kendi dışında ortaya çıktığı ve kendi yaşamına yön veremeyeceği şeklindedir. Yaşamını kontrol altında tutma gücüne sahip değildir. Bu durum yabancılaşmayı karakterize eden güçsüzlük duygusudur.

Sonuç itibariyle, insan eğer bir sosyal izolasyon ya da uzaklaşma duygusu yaşıyor ise insanlarla olan ilişkilerinde bir anlamsızlık ortaya çıkacaktır. Bu durum ise “Ben kimim” sorusuna verilecek cevapla oluşan bireysel kimliğin belirsizliğine yol açar. Bu ise yabancılaşmanın diğeri bir boyutudur (Fettahlıoğlu, 2007).

2.3.3 Yabancılaşmanın nedenleri. Örgütlerde yabancılaşmaya neden olan faktörler örgütsel ve çevresel olarak iki şekilde sınıflandırılabilir. Yönetim tarzı, geçmiş deneyimler, örgütün büyüklüğü, iletişim kanalları, grubun özellikleri, çalışma koşulları, görev tanımları ve tutumlar örgütsel etkenlerdir. Ekonomik yapı, kültürel yapı, sendikal örgütlenmeler, kitle iletişim araçları ve hukuki yapı ise çevresel etmenleri oluşturmaktadır (Şimşek vd., 2006).

Günümüzde bireyler üretim sürecinden ve iş hayatından dolayı yabancılaşma yaşayabilecekleri gibi, tüketim ve serbest zamanlarını kullanma açısından da yabancılaşma yaşayabilirler. Ayrıca bu duygunun yaşanmasında çalışma süresi, yaş, cinsiyet gibi değişkenlerde etkilidir (Bayındır, 2002).

Hoşgörür (2007), konuyla ilgili yaptığı araştırmalarda, bireylerin iş yaşamındaki yabancılaşma nedenlerini şu şekilde sıralamaktadır;

Çağımızın özellikleri: Günümüzde sanayileşme sürecine bağlı hızlı kentleşmenin birey üzerinde yarattığı baskı, çevre kirliliği ve teknolojiye hızlı değişimler vb. gibi koşullar bireyler üzerinde yabancılaşmaya neden olmaktadır.

Yaşam koşulları: Bireylerin içinde yaşadığı sosyal çevrenin şartları, ailenin yapısı, sağlık sorunları yabancılaşmaya neden olmaktadır.

Çalışılan kurumun niteliği: Örgüt yapısı, görev tanımları ve iş bölümü, çalışanlarla ilişkiler, işyerinin fiziki koşulları ve alınan ücret yabancılığa yol açabilmektedir.

İşin niteliği: Sabit bir işte çalışma, çalışılan işin süresi, aşırı iş yükü, istenmeyen bir işi yapma, karar sürecine katılmama, yaptığı işi denetleyememe, sonuçlarını görememe gibi etkenler yabancılığa neden olmaktadır.

Kişisel özellikler: Bireyin iş yaşamından ve sosyal hayattan beklentileri, psikolojik yapısı, yaşama bakışı, duygusal zeka seviyesi, mesleki doyum gibi etkenler bireylerde yabancılığa yol açabilmektedir.

Bütün bunların yanında yabancılığa neden olan çalışma ortamları; kişinin kendini gerçekleştirme imkanı tanımayan, işin süreçlerine müdahale hakkı olmayan ve gündelik yaşam sınırlarının başkası tarafından belirlendiği ortamlardır. Çalışma ortamı ile ilgili sayılan tüm bu özellikler örgütsel sağlık sorunlarının ortaya çıkmasına ve dolayısıyla; bireyin iş doyumunun azalmasına, iş stresinin artmasına ve performans kaybına neden olmaktadır (Tutar, 2010).

2.3.4 Yabancılığın örgütsel sonuçları. Başaran (2008)'a göre çalıştığı örgüte yabancılaşan bir iş gören, örgütün kendisine verdiği örgütsel statüye benimseyemez. İş gören işini önemsememeye, örgüt dışında işinden bahsetmemeye çalışır. Örgütsel faaliyetlerde yer almaz. Karar sürecine katılmaz, görevi dışındaki işlerle ilgilenmez. Örgütüyle ve işiyle gurur duymaz. Örgütün dışında doyum kaynakları arar.

Bunlara paralel olarak işe yabancılaşmanın birey üzerinde; iş ve yaşam kalitesinin düşmesi, düşük motivasyon ve üretkenlik, yüksek iş stresi, örgütsel sadakatte azalma, işten kaçma ve işten soğuma gibi etkileri görülmektedir (Tutar, 2010).

Yabancılaşmanın temel sonuçları kişisel olarak şöyle sıralanabilir;

1. İş tatminsizliği,
2. Sorumluluk ve karar almadan kaçış,
3. Bürokrasi sempatisi,
4. İletişim sorunu,

5. Yaratıcılığın yok olması,
6. Zihinsel ve psikolojik bozukluklar,
7. Hayata karşı ilgisizlik,
8. Kadercilik ve teslimiyetçilik,
9. Toplumun değer yargılarına ilgisizlik,
10. Aşırı bencillik.

Kendisine ve mesleğine yabancılaşan birey, işinde kendisini mutsuz hisseder, kendini gerçekleştirmeye çalışmaz, çalışmalarını zorunluluk olarak algılar (Çevik, 2009).

Yabancılaşmanın öğretmene yönelik etkileri ise şöyle sıralanabilir (Hoşgörür, 1997; akt. Mercan 2006);

Yabancılaşma öğretmenlerin,

1. Yaratıcılığını,
2. Öğrencilerine ve topluma örnek bir model olmasını,
3. Mesleki yönden kendini geliştirmesini,
4. Toplumsal kalkınmaya katkısı,
5. Öğrenme-öğretme sürecindeki etkililiğini,
6. Öğretim hizmetindeki verimliliğini,
7. Okul yönetimi ve diğer öğretmenlerle işbirliği içindeki çalışmasını engeller.

İşe yabancılaşma ile ilgili olarak yurtiçi literatür incelendiğinde özellikle 1980'li yıllardan itibaren çalışmaların arttığı görülmektedir. Aşağıda işe yabancılaşma ile ilgili yurtiçinde yapılan araştırmalara yer verilmiştir.

Elma (2003), ilköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşmaları adlı doktora tezinde, öğretmenlerin işe yabancılaşmalarını; güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma alt boyutlarında farklı değişkenler açısından incelemiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin, güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma düzeylerinin düşük çıktığı sonucuna varmıştır. Bununla birlikte öğretmenlerin işe yabancılaşma algılarının en yüksek olduğu boyutların okula yabancılaşma ve güçsüzlük boyutları olduğunu belirtmiştir. Bayat (1996), çimento ve otomotiv sektörlerinde çalışan iş görenler üzerinde yaptığı

çalışmada, iş görenler arasındaki yabancılaşma duygusunu ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırma sonucunda otomotiv sektöründe çalışan iş görenlerin yabancılaşma duygularının, çimento sektöründe çalışan iş görenlere oranla daha düşük olduğu belirtilmiştir. Alt boyutlar açısından değerlendirildiğinde, en yüksek yabancılaşma boyutunun yalıtılmışlık ve anlamsızlık boyutlarında yaşandığı saptanmıştır. En düşük yabancılaşma boyutunun ise normsuzluk (kuralsızlık) ve kültürel yabancılaşma boyutlarında yaşandığı ortaya konulmuştur.

Minibaş (1993), “Yabancılaşma kavramının incelenmesi ve banka sektörüne yönelik bir araştırma” adlı doktora tez çalışmasında toplam 857 banka çalışanına anket uygulamıştır. Elde edilen veriler sonucunda; iş görenlerin başarı gereksinmelerinin düşük, özerklik gereksinimlerinin ise yüksek düzeyde olduğunu tespit etmiştir. Bu sonuçlar bireylerin algı ve duygularını olumsuz yönde etkileyerek işe yabancılaşmalarına neden olduğunu göstermektedir.

Hoşgörür (1997) ise, orta öğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel tutumlarını belirlemek amacıyla yaptığı araştırmasında; özdeşleşme, yerimseme, uyuşum, umursamazlık, yabancılaşma tutum boyutlarını ele almıştır. 961 öğretmenden elde edilen veriler doğrultusunda; öğretmenlerin genellikle okullarıyla “Özdeşleştiği”, bu tutumun geliştirilmesinde çeşitli değişkenlere göre (okul türü, kıdem yılı, cinsiyet, medeni durum ve branş) daha etkili olduğunu saptamıştır. Öğretmenlerin okullarını “Yerimsediklerini”, bu tutumun geliştirilmesinde çeşitli değişkenlere göre (okul türü, kıdem yılı, cinsiyet, medeni durum ve branş) daha etkili olduğunu saptamıştır. Öğretmenlerin genellikle “Uyuşum” içinde olduklarını, bu tutumun geliştirilmesinde okul türü, kıdem yılı, cinsiyet, medeni durum ve branş değişkenlerine göre daha etkili olduğunu saptamıştır. Diğer bir bulgu sonucuna göre öğretmenlerin okullarına karşı orta derecede umursamazlık içinde olduklarını, bu tutumun geliştirilmesinde, okul türü, cinsiyet, medeni durum, branş ve kıdem yılı gibi değişkenlerin daha etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Diğer yandan öğretmenlerin okullarına karşı nadiren yabancılaştıklarını, bu tutumun geliştirilmesinde, kıdem yılı, cinsiyet, medeni durum, okuldaki çalışma süresi ve branş değişkenlerine göre daha etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Çalışır (2006), “İlköğretim öğretmenlerinin işe yabancılaşması” adlı araştırmasında, öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerini Bolu il merkezindeki

resmi ilköğretim okullarında görev yapan 514 öğretmenin görüşlerine göre belirlemeye çalışmıştır. Araştırma sonucunda; öğretmenlerin, güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma düzeylerinin düşük düzeyde gerçekleştiği ortaya çıkmıştır.

Celep (2008), “İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması” adlı yüksek lisans tez çalışmasında, resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerini, öğretmen görüşlerine dayalı olarak ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin okula yabancılaşma alt boyutunda işe yabancılaşmaları “Bazen” düzeyi ile diğer boyutlara göre daha yüksek çıkmıştır. Öğretmenlerin anlamsızlık alt boyutunda işe yabancılaşmaları “Hiçbir zaman” düzeyinde çıkmış bununla birlikte anlamsızlık alt boyutunda medeni durum ve kıdem değişkeni arasında anlamlı farklar bulunmuştur. Buna göre bekâr ve kıdemi düşük olan öğretmenler, yaptıkları işi daha anlamsız bulmaktadır.

Açıkel (2013), “İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel kültürleri ile işe yabancılaşmaları arasındaki ilişki” adlı yüksek lisans tezinde; öğretmenlerin örgütsel kültür ölçeğiyle güç, rol, başarı, destek boyutu ile işe yabancılaşma algılarının güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma boyutlarında öğretmenlerin, okul türü, öğrenim durumu, cinsiyet, medeni durum, branş ve kıdem yılı gibi değişkenlere göre anlamlı düzeyde bir ilişki olup olmadığını incelemiştir.

Kösterelioğlu (2011), “İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ile işe yabancılaşması arasındaki ilişki” adlı doktora tezi çalışmasında; resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile işe yabancılaşmaları arasındaki ilişkiyi farklı değişkenler açısından incelemiştir. Araştırma sonucunda ilköğretim okulunda görevli öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile işe yabancılaşma algıları arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır. Neal ve Seeman (1964), “Örgütler ve güçsüzlük: Uzlaştırma hipotezine yönelik bir test” adlı araştırmasında, yabancılaşmanın güçsüzlük boyutu üzerinde durmuşlardır. Çalışmalarında, genelde iş ortamı ile ilgili ifadelerden oluşan yedi maddelik bir ölçek kullanmışlardır. Çalışma sonucunda; devletle işçi arasında aracılık yapan, mesleki alanda işçileri temsil eden örgütlere üye olan öğretmenlerin, olmayanlara oranla daha az güçsüzlük yaşadıkları sonucuna ulaşmışlardır (akt. Mehmetoğlu Güneri 2010).

Steitz ve Kulpa (1984), mesleksi katılım ile iŖe yabancılaŖma arasındaki iliŖkiyi 233 ortaokul retmeni üzerinde yapmıŖlardır. YaŖ ve cinsiyet deęiŖkenlerine göre yapılan araŖtırma sonucunda; yaŖın, kadınlar için olumsuz, erkekler için ise olumlu bir faktör olarak değerlendirildiği sonucuna ulaŖmıŖlardır (akt. Elma 2003).

Goldberg (1990), New York'taki ortaokul ve liselerde görev yapan retmenlerin yabancılaŖması ile müdürlerinin kullandığı g örüntüleri arasındaki iliŖkiyi belirlemeyi amalamıŖtır. AraŖtırmada müdürlerin g tipleri, algılanan retmen yabancılaŖması ve stres gibi konulara da yer verilmiŖtir. Baskın g tiplerini belirlemek için DeRose tarafından geliŖtirilen "Müdür davranıŖ leği", retmenlerin yabancılaŖma düzeylerini belirlemek için Adams tarafından geliŖtirilen "YabancılaŖma leği" ve stres düzeylerini belirlemek için de Tung ve Koch'un geliŖtirdikleri "Yönetici stres endeksi" kullanılmıŖtır. Yansız olarak seçilen 20 müdür ve her okuldaki 10 retmene bu ölçekler uygulanmıŖtır. Mdrlerden 11'i stresli bir ortamda alıŖtıklarını ifade etmiŖlerdir. Sonuçlara ulaŖıldıęında; baskın g tipleri ile müdürlerin okullarının az ya da çok stresli olduğuna iliŖkin algıları arasında anlamlı bir iliŖki bulunamamıŖtır. Bazı g tipleri ile yabancılaŖma faktörleri arasında, çoğu da olumsuz olmak üzere, anlamlı iliŖki belirlenmiŖtir (akt. Elma 2003).

Rhodes (1988), Utah'ta gerekleŖtirdięi alıŖmasında, retmenlerin, dŖk ve yüksek etkinlik ile dŖk ve yüksek yabancılaŖma düzeylerine iliŖkin algılarını karŖılaŖtırmıŖtır. AraŖtırmayı 256 ilkokul retmeni üzerinde gerekleŖtirmiŖtir. AraŖtırma bulgularında; yabancılaŖma ve etkinlik arasında olumsuz yönde bir iliŖki saptanmıŖtır. Yani yabancılaŖma artarken, etkinlik düzeyinin dŖtę belirlenmiŖtir (akt. Celep 2008).

Gavin (1987) ise, okulun örgütsel yapısı ve retmenlerin iŖe yabancılaŖması arasındaki iliŖkiyi incelemiŖtir. Gavin Georgia'daki 60 bin retmen arasından yansız biçimde seçilen 700 retmen üzerinden gerekleŖtirdięi araŖtırmada, yabancılaŖma boyutlarının birbirleriyle iliŖkili olduğunu tespit etmiŖtir (akt. Celep 2008).

Brooks vd. (2008), "retmen yabancılaŖması ve eğitim reformu" adlı alıŖmasında Amerikan liselerinde korku ve endiŖeyi araŖtırmıŖlardır. AraŖtırma, bir devlet lisesinde iki yıl süren vaka incelemesinin bulgularını içermektedir.

Araştırmada yabancılaşmanın dört boyutlu (güçsüzlük, anlamsızlık, izolasyon ve kendine yabancılaşma) kavramsal çerçevesine göre toplanan veriler analiz edilmiştir. Bulgular, öğretmenlerin yabancılaşmayı her bir boyutuyla yaşadığını fakat Öğretmenlerin her birinin yabancılaşma boyutlarını farklı tarzda yorumladığını göstermektedir. Ayrıca veriler, yabancılaşma deneyimlerinin her bir öğretmen için durumdan duruma farklı olduğunu düşündürmektedir. Araştırmacılar, öğretmen yabancılaşmasını düzenleme çalışmalarını uygulama ve benimsemeyi; yönetici ve politikacıların kabullenmelerine karşın onlar için göreceli bir olgu ve görünürde çok derin uzantıları olan temel bir problem olduğu sonucuna varmışlardır (akt. Kılçık 2011).

2.3.5 Psikolojik yıldırma ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkiye yönelik araştırmalar. Öğretmenlerin maruz kaldığı psikolojik yıldırma ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkinin incelendiği gerek yurtiçinde gerekse yurt dışında yapılmış araştırmalar şu şekilde sıralanmıştır;

Mehmetoğlu Güneri (2010), Akdeniz Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanlarının yıldırma maruz kalma ile işe yabancılaşma düzeylerini incelediği tez çalışmasını 346 öğretim elemanı ile gerçekleştirmiştir. Araştırmanın sonunda şu bulgulara ulaşılmıştır;

Yıldırmanın alt boyutlarından bireyin işine yönelik saldırılar ile yaş değişkeni arasında; bireyin işine yönelik saldırılar alt boyutu ile görev yapılan birim ve unvan değişkenleri arasında anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. İşe yabancılaşmanın güçsüzlük ve anlamsızlık ile yaş ve unvan değişkenleri arasında; okula yabancılaşma alt boyutu ile branş ve medeni durum değişkenleri arasında, güçsüzlük alt boyutu ile görev yapılan birim değişkeni arasında anlamlı bir fark olduğu ortaya çıkmıştır. Bunun yanında öğretim elemanlarının maruz kaldığı yıldırma davranışlarının bireyin kişiliğine yönelik saldırılar; bireyin işine yönelik saldırılar ile işe yabancılaşmanın güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık alt boyutları arasında pozitif ve orta düzeyde anlamlılık olduğu ortaya çıkmıştır. Bireyin itibarına yönelik saldırılar alt boyutu ile işe yabancılaşmanın güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık alt boyutları arasında pozitif ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Buna rağmen yıldırmanın alt boyutları ile işe yabancılaşmanın okula yabancılaşma alt boyutunda anlamlı bir ilişki görülmemiştir.

İnce Ayaydın (2012) ise, “İş yerinde psikolojik şiddetin iş tatmini, işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi” adlı yüksek lisans tez çalışmasını Trabzon ve Gümüşhane’de kamu ve özel sektöre bağlı işyerlerinde çalışan 194 katılımcı ile gerçekleştirmiştir. Yapılan araştırmanın sonunda; iş yerinde uygulanan psikolojik yıldırma davranışları ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki, yine psikolojik yıldırma davranışları ile işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu saptamıştır. Bunun yanında; iş tatmini ile işe yabancılaşma arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu bulgusuna da ulaşmıştır.

3. Bölüm: Yöntem

İlkokul öğretmenlerinin maruz kaldığı psikolojik yıldırma ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkinin incelendiği bu araştırma tarama modeli ile yapılmış korelasyonel bir çalışmadır. Tarama modelinde amaç o şeyi doğru bir şekilde gözlemleyip belirleyebilmektir. Kesinlikle değiştirmeye yönelik müdahale söz konusu değildir (Karasar, 1984).

3.1 Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2013-2014 eğitim-öğretim yılında İstanbul ili Avcılar İlçesinde bulunan ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Buna bağlı olarak çalışma evreni Avcılar İlçesinde bulunan devlet ilkokullarında görev yapan 644 sınıf öğretmeninden oluşmaktadır. Araştırmada basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Basit tesadüfi örnekleme yönteminde evreni oluşturan her elemanın örneğe girme şansı eşittir. Dolayısıyla hesaplamalarda da her elemana verilecek ağırlık aynıdır (Arıkan, 2004). Örnekleme alınacak birey sayısı örnekleme hesaplama tablosundan hata payı 0.05 kabul edilerek 241 olarak saptanmıştır. Bu araştırmada ilkokulda görev yapan 262 öğretmene ulaşılmıştır. Bu sayı çalışma evreninin % 40'na karşılık gelmektedir.

3.2 Veri Toplama Araçları

Araştırmada örneklem kapsamına alınan ilkokul öğretmenlerine araştırmanın amacı doğrultusunda bilgi toplamak üzere anketler dağıtılmıştır. Bu araştırmamızda kullanılan anket 3 bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde araştırmacı tarafından hazırlanan ve 5 sorudan oluşan (Eğitim düzeyi, mesleki kıdem, yaş, cinsiyet, medeni durum) demografik bilgiler anketi yer almaktadır (bkz. Ek.1). İkinci bölümde öğretmenlerin psikolojik yıldırma düzeylerini ölçmek üzere; Gökçe (2006) tarafından geliştirilen “İş yerinde yıldırma ölçeği” kullanılmıştır (bkz. Ek.2). Üçüncü bölümde ise, öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerini ölçmek için Elma (2003), tarafından geliştirilen “İşe yabancılaşma ölçeği” kullanılmıştır (bkz. Ek.3).

3.2.1 İş yerinde yıldırma ölçeği. “İş yerinde yıldırma ölçeği” 59 maddeden oluşan tek boyutlu bir ölçek olup, ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Bu çalışmada Cronbach Alpha değeri 0.97 olarak hesaplanmıştır. Gökçe (2006), tarafından yapılan analizlerde ölçeğin yapı geçerliliği Varimax Dik

Döndürme Yöntemi ile yapılan analiz sonucuna göre değerlendirilmiştir. Analiz sonucunda faktör yük değerleri .35'in üzerinde çıktığı için ölçekten herhangi bir madde atılmamıştır. Ölçeğin Cronbach's alpha katsayısı ise .99'dur.; Bu sonuçlara göre ölçeğin tek faktörlü ve yüksek derecede güvenilir olduğu kabul edilmektedir. Ölçek likert tipi beşli dereceleme türüne göre hazırlanmıştır. Ankette yer alan alt ölçeklerde en yüksek puan 5, en düşük puan 1 olarak değerlendirilmiştir. Örneğin “ Okul etkinliklerinde aktif görev almasının engellenmesi” maddesine “ her zaman” seçeneğini belirleyerek işaretleyen bir öğretmen, bu duruma her zaman maruz kaldığını belirtmektedir. Bu maddeye “ hiç” seçeneğini işaretleyerek cevap veren bir öğretmen, bu duruma hiç maruz kalmadığını belirtmektedir (Gökçe, 2006). Ölçeğin düzey puanları ise şu şekilde ifade edilmektedir; Hiçbir Zaman 1.00-1.79, Nadiren 1.80-2.59, Bazen 2.60-3.39, Çoğu Zaman 3.40-4.19, Her Zaman 4.20-5.00 (bkz. Ek.2).

3.2.2 İşe yabancılaşma ölçeği. Elma (2003), tarafından geliştirilen ölçek, 38 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin; güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık, okula yabancılaşma olmak üzere dört alt boyutu vardır. 1-10. maddeler güçsüzlük, 11-21. maddeler anlamsızlık, 22-31. maddeler yalıtılmışlık, 32-38. maddeler okula yabancılaşma alt boyutunu ölçmektedir. Güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık alt boyutlarını ölçen maddeler olumsuz, okula yabancılaşma boyutunu ölçen maddeler olumlu ifadelerden meydana gelmektedir. Ölçeğin güçsüzlük, anlamsızlık ve yalıtılmışlık alt boyutlarından yüksek puan alınması, yabancılaşma düzeyinin yüksek olduğunu gösterirken, okula yabancılaşma alt boyutundan yüksek puan alınması yabancılaşma düzeyinin düşük olduğunu göstermektedir. Bütün ölçek maddelerinin aynı yönlü olması için, okula yabancılaşma boyutuna yönelik olan maddeler (32-38) ters kodlanarak analize tabi tutulmuştur. Sonuç olarak araştırmada yüksek puan, yüksek düzeydeki işe yabancılaşmayı, düşük puan ise düşük düzeydeki işe yabancılaşmayı ifade etmektedir. Ankette, (5) Her Zaman, (4) Çoğu Zaman, (3) Bazen, (2) Az ve (1) Hiçbir Zaman seçeneklerinden oluşan beşli likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Elma (2003) tarafından yapılan güvenilirlik analizlerinde Cronbach Alpha değeri 0.93 olarak hesaplanmıştır. Bu çalışmada Cronbach Alpha değeri 0.91 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin düzey puanları ise şu şekilde ifade edilmektedir; Hiçbir Zaman 1.00-1.79, Nadiren 1.80-2.59, Bazen 2.60-3.39, Çoğu Zaman 3.40-4.19, Her Zaman 4.20-5.00 (bkz. Ek.3).

3.3 Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen verilen SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 21.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma kullanılmıştır.

Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup arasındaki farkın değerlendirilmesinde t- testi, ikiden fazla grubun değerlendirilmesinde tek yönlü Anova testi ve farklılığa neden olan grubun tespitinde Scheffe testi kullanılmıştır.

Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki ilişki Pearson korelasyon analizi ile test edilmiştir. Elde edilen bulgular % 95 güven aralığında, 0,05 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

4. Bölüm: Bulgular

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için, araştırmaya katılan öğretmenlerden ölçekler yoluyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Elde edilen bulgulara dayalı olarak açıklama ve yorumlar yapılmıştır.

4.1 Örneklem Grubunun Genel Yapısı Ve Özellikleri

Tablo 3' de öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 3
Öğretmenlerin Tanımlayıcı Özellikleri

Tablolar	Değişkenler	Frekans(n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	156	59.5
	Erkek	106	40.5
	Toplam	262	100.0
Yaş	<40 Yaş	183	69.8
	41-50 Yaş	55	21.0
	51 Ve üzeri	24	9.2
	Toplam	262	100.0
Medeni Durum	Evli	199	76.0
	Bekar	63	24.0
	Toplam	262	100.0
Eğitim Düzeyi	Önlisans	21	8.0
	Lisans	225	85.9
	Lisansüstü	16	6.1
	Toplam	262	100.0
Mesleki Kıdem	1-5 Yıl	31	11.8
	6-10 Yıl	64	24.4
	11-15 Yıl	84	32.1
	16-20 Yıl	43	16.4
	21-25 Yıl	20	7.6
	26 Yıl Ve üstü	20	7.6
	Toplam	262	100.0

Öğretmenler cinsiyet değişkenine göre 156'sı (% 59.5) kadın, 106'sı (% 40.5) erkek olarak dağılmaktadır. Öğretmenler yaş değişkenine göre 183'ü (%69.8) <40 yaş, 55'i (% 21.0) 41-50 yaş, 24'ü (% 9.2) 51 ve üzeri olarak dağılmaktadır. Öğretmenler medeni durum değişkenine göre 199'u (% 76.0) evli, 63'ü (% 24.0) bekar olarak dağılmaktadır. Öğretmenler eğitim düzeyi değişkenine göre 21'i (% 8.0) önlisans, 225'i (% 85.9) lisans, 16'sı (% 6.1) lisansüstü olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler mesleki kıdem değişkenine göre 31'i (% 11.8) 1-5 yıl, 64'ü (% 24.4) 6-10 yıl, 84'ü (% 32.1) 11-15 yıl, 43'ü (% 16.4) 16-20 yıl, 20'si (% 7.6) 21-25 yıl, 20'si (% 7.6) 26 yıl ve üstü olarak dağılmaktadır.

Bu bölümde araştırma probleminin çözümü için, toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır.

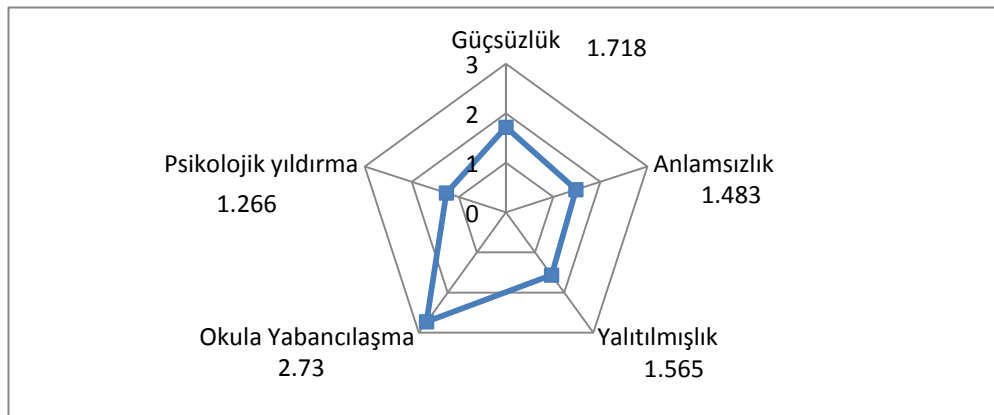
4.2 Öğretmenlerin Maruz Kaldığı Psikolojik Yıldırma İle İşe Yabancılaşma Düzeylerine İlişkin Bulgular

Tablo 4'de öğretmenlerin maruz kaldığı psikolojik yıldırma ile işe yabancılaşma düzeyleri verilmiştir.

Tablo 4
Öğretmenlerin Maruz Kaldığı Psikolojik Yıldırma İle İşe Yabancılaşma Düzeyleri

	N	\bar{X}	Ss	Min.	Max.
Güçsüzlük	262	1.718	0.764	1.000	4.400
Anlamsızlık	262	1.483	0.595	1.000	3.360
Yalıtılmışlık	262	1.565	0.599	1.000	3.600
Okula Yabancılaşma	262	2.730	0.815	1.140	5.000
Maruz kalınan psikolojik yıldırma	262	1.266	0.475	1.000	3.410

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Güçsüzlük” düzeyi çok zayıf ($\bar{X}=1.71$, $ss=0.76$); “Anlamsızlık” düzeyi çok zayıf ($\bar{X}=1.48$, $ss=0.59$); “Yalıtılmışlık” düzeyi çok zayıf ($\bar{X}=1.56$, $ss=0.59$); “Okula yabancılaşma” düzeyi orta ($\bar{X}=2.73$, $ss=0.81$); “Maruz kalınan psikolojik yıldırma” düzeyi çok zayıf ($\bar{X}=1.26$, $ss=0.47$) olarak saptanmıştır (bkz. Şekil 1).



Şekil 1. Öğretmenlerin maruz kaldığı psikolojik yıldırma ve işe yabancılaşma düzeyleri.

Tablo 5’de öğretmenlerin maruz kaldığı psikolojik yıldırma ile işe yabancılaşma düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre incelenmesi sonucu elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 5

Öğretmenlerin Maruz Kaldığı Psikolojik Yıldırma İle İşe Yabancılaşma Düzeylerinin Eğitim Düzeyine Göre İncelenmesi

	Eğitim Düzeyi	N	\bar{X}	Ss	F	p
Psikolojik Yıldırma	Önlisans	21	1.376	0.614	5.173	0.006
	Lisans	225	1.233	0.434		
	Lisansüstü	16	1.598	0.679		
Güçsüzlük	Önlisans	21	1.500	0.747	4.549	0.011
	Lisans	225	1.702	0.766		
	Lisansüstü	16	2.225	0.558		
Anlamsızlık	Önlisans	21	1.394	0.668	1.141	0.321
	Lisans	225	1.477	0.577		
	Lisansüstü	16	1.682	0.735		
Yalıtılmışlık	Önlisans	21	1.462	0.818	5.969	0.003
	Lisans	225	1.540	0.546		
	Lisansüstü	16	2.050	0.792		
Okula Yabancılaşma	Önlisans	21	2.429	0.447	6.092	0.003
	Lisans	225	2.798	0.842		
	Lisansüstü	16	2.179	0.435		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik yıldırma davranışı puanları ortalamalarının, eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F(2,259) = 5.17; p < 0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Eğitim düzeyi lisansüstü olanların yıldırma davranışı puanları ($\bar{X}=1.59, ss=0.67$), eğitim düzeyi lisans olanların yıldırma davranışı puanlarından ($\bar{X}=1.23, ss=0.43$) anlamlı bir şekilde yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin güçsüzlük alt boyutu puanları ortalamalarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F(2,259) = 4.54; p < 0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Eğitim düzeyi lisansüstü olanların güçsüzlük alt boyutu puanları ($\bar{X}=2.22, ss=0.55$), eğitim düzeyi lisans olanların güçsüzlük puanlarından ($\bar{X}=1.70, ss=0.76$) anlamlı bir şekilde yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin anlamsızlık alt boyutu puanları ortalamalarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F(2,259) = 1.14; p > 0.05$). Yalıtılmışlık alt boyutu puan ortalamalarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F(2,259) = 5.96; p < 0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Eğitim düzeyi lisansüstü olanların yalıtılmışlık alt boyutu puanları ($\bar{X}=2.05, ss=0.79$), eğitim düzeyi lisans olanların yalıtılmışlık alt boyutu puanlarından ($\bar{X}=1.54, ss=0.54$) anlamlı bir şekilde yüksek bulunmuştur. Okula yabancılaşma alt boyutu puan ortalamalarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F(2,259) = 6.09; p < 0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Eğitim düzeyi lisans olanların okula yabancılaşma alt boyutu puanları ($\bar{X}=2.79, ss=0.84$), eğitim düzeyi lisansüstü olanların okula yabancılaşma alt boyutu puanlarından ($\bar{X}=2.17, ss=0.43$) anlamlı bir şekilde yüksek bulunmuştur.

Tablo 6'de öğretmenlerin maruz kaldığı psikolojik yıldırma ile işe yabancılaşma düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre incelenmesi sonucu elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 6
Öğretmenlerin maruz kaldığı psikolojik yıldırma ile işe yabancılaşma düzeylerinin mesleki kıdeme göre incelenmesi

	Mesleki Kıdem	N	\bar{X}	Ss	F	p
Psikolojik Yıldırma	1-5 Yıl	31	1.490	0.693	6.522	0.000
	6-10 Yıl	64	1.358	0.630		
	11-15 Yıl	84	1.087	0.110		
	16-20 Yıl	43	1.213	0.257		
	21-25 Yıl	20	1.556	0.642		
	26 Yıl Ve üstü	20	1.203	0.266		
Güçsüzlük	1-5 Yıl	31	1.894	0.819	4.244	0.001
	6-10 Yıl	64	1.981	0.971		
	11-15 Yıl	84	1.581	0.536		
	16-20 Yıl	43	1.465	0.671		
	21-25 Yıl	20	1.940	0.843		
	26 Yıl Ve üstü	20	1.500	0.498		
Anlamsızlık	1-5 Yıl	31	1.853	0.899	5.577	0.000
	6-10 Yıl	64	1.631	0.734		
	11-15 Yıl	84	1.411	0.338		
	16-20 Yıl	43	1.254	0.403		
	21-25 Yıl	20	1.309	0.394		
	26 Yıl Ve üstü	20	1.400	0.558		
Yalıtılmışlık	1-5 Yıl	31	1.729	0.845	1.964	0.084
	6-10 Yıl	64	1.700	0.728		
	11-15 Yıl	84	1.500	0.388		
	16-20 Yıl	43	1.412	0.510		
	21-25 Yıl	20	1.500	0.440		
	26 Yıl Ve üstü	20	1.540	0.667		
Okula Yabancılaşma	1-5 Yıl	31	3.055	0.709	8.488	0.000
	6-10 Yıl	64	3.054	0.744		
	11-15 Yıl	84	2.680	0.738		
	16-20 Yıl	43	2.259	0.755		
	21-25 Yıl	20	2.257	0.439		
	26 Yıl Ve üstü	20	2.886	1.170		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik yıldırma maruz kalma puanları ortalamalarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F(5,259) = 6.52; p < 0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Mesleki kıdem yılı 21-25 yıl olan öğretmenlerin yıldırma maruz kalma puanları ($\bar{X}=1.55, ss=0.64$), daha düşük çalışma kıdemine sahip öğretmenlerin yıldırma puanlarına göre anlamlı bir şekilde yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin güçsüzlük alt boyutu puanları ortalamalarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F(5,259) = 4.24; p < 0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Mesleki kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenler ($\bar{X}=1.98, ss=0.97$), daha fazla güçsüzlük yaşamaktadır. Anlamsızlık alt boyutu puanları ortalamalarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F(5,259) = 5.57; p < 0.05$). Mesleki kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenler ($\bar{X}=1.85, ss=0.89$), daha fazla anlamsızlık duygusu yaşamaktadırlar. Yalıtılmışlık alt boyutu puan ortalamalarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır [$F(5,259) = 1.96; p > 0.05$]. Okula yabancılaşma alt boyutu puan ortalamalarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F(5,259) = 8.48; p < 0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Mesleki kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenler ($\bar{X}=3.05, ss=0.70$), daha fazla okula yabancılaşmaktadırlar.

Tablo 7’de öğretmenlerin maruz kaldığı psikolojik yıldırma ile işe yabancılaşma düzeylerinin yaş değişkenine göre incelenmesi sonucu elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 7

Öğretmenlerin maruz kaldığı psikolojik yıldırma ile işe yabancılaşma düzeylerinin yaşa göre ortalamaları

	yaş	N	\bar{X}	Ss	F	p
Psikolojik Yıldırma	< 40 Yaş	183	1.269	0.500	0.265	0.767
	41-50 Yaş	55	1.235	0.344		
	51 Ve üzeri	24	1.319	0.553		
Güçsüzlük	< 40 Yaş	183	1.804	0.794	4.834	0.009
	41-50 Yaş	55	1.446	0.560		
	51 Ve üzeri	24	1.683	0.812		
Anlamsızlık	< 40 Yaş	183	1.533	0.610	2.596	0.077
	41-50 Yaş	55	1.408	0.604		
	51 Ve üzeri	24	1.273	0.371		
Yalıtılmışlık	< 40 Yaş	183	1.595	0.641	4.138	0.017
	41-50 Yaş	55	1.607	0.518		
	51 Ve üzeri	24	1.233	0.275		
Okula Yabancılaşma	< 40 Yaş	183	2.854	0.778	7.664	0.001
	41-50 Yaş	55	2.397	0.627		
	51 Ve üzeri	24	2.548	1.190		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik yıldırma maruz kalma davranışı puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F(2,259) = 2.26$; $p > 0.05$).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin güçsüzlük puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F(2,259) = 4.83$; $p < 0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. 40 yaşın altındaki öğretmenler ($\bar{X}=1.80$, $ss=0.79$), daha fazla güçsüzlük yaşamaktadır. Anlamsızlık puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F(2,259) = 2.59$; $p > 0.05$). Araştırmaya katılan öğretmenlerin yalıtılmışlık alt boyutu puan ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F(2,259) = 4.13$; $p < 0.05$). Yaşı 41-50 arasında olan öğretmenler ($\bar{X}=1.60$, $ss=0.51$), daha fazla yalıtılmışlık duygusu yaşamaktadırlar.

Okula yabancılaşma alt boyutu puan ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F(2,259) = 7.66; p < 0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. 40 yaşın altındaki öğretmenler ($\bar{X}=2.85, ss=0.77$), daha fazla okula yabancılaşmaktadır.

Tablo 8’de öğretmenlerin maruz kaldığı psikolojik yıldırma ile işe yabancılaşma düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre incelenmesi sonucu elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 8
Öğretmenlerin Maruz Kaldığı Psikolojik Yıldırma İle İşe Yabancılaşma Düzeylerinin Cinsiyete Göre İncelenmesi

	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	t	p
Psikolojik Yıldırma	Kadın	156	1.149	0.230	-5.086	0.000
	Erkek	106	1.439	0.658		
Güçsüzlük	Kadın	156	1.582	0.638	-3.571	0.001
	Erkek	106	1.918	0.884		
Anlamsızlık	Kadın	156	1.316	0.472	-5.841	0.000
	Erkek	106	1.728	0.670		
Yalıtılmışlık	Kadın	156	1.426	0.485	-4.732	0.000
	Erkek	106	1.769	0.689		
Okula Yabancılaşma	Kadın	156	2.666	0.762	-1.554	0.121
	Erkek	106	2.825	0.884		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik yıldırma maruz kalma düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t(260) = -5.086; p < 0,05$). Erkeklerin yıldırma maruz kalma düzeyi puanları ($\bar{X} = 1.43, ss = 0.65$), kadınların yıldırma maruz kalma düzeyi puanlarından ($\bar{X}=1.14, ss= 0.23$) anlamlı bir şekilde yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin güçsüzlük alt boyutu puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t(260) = -3.57; p < 0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Erkeklerin güçsüzlük puanları ($\bar{X}=1.91, ss = 0.88$), kadınların güçsüzlük puanlarından ($\bar{X} = 1.58, ss = 0.63$)

anlamli bir Şekilde yuğsek bulunmuştur. Anlamsızlık alt boyutu puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamli bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel aÇıdan anlamli bulunmuştur ($t(260) = -5.84; p < 0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Erkeklerin anlamsızlık puanları ($\bar{X}=1.72, ss = 0.67$), kadınların anlamsızlık puanlarından ($\bar{X}=1.31, ss=0.47$) anlamli bir Şekilde yuğsek bulunmuştur. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yalıtılmışlık alt boyutu puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamli bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel aÇıdan anlamli bulunmuştur ($t(260) = -4.73; p < 0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Erkeklerin yalıtılmışlık alt boyutu puanları ($\bar{X}=1.76, ss=0.68$), kadınların yalıtılmışlık alt boyutu puanlarından ($\bar{X}=1.42, ss=0.48$) anlamli bir Şekilde yuğsek bulunmuştur. Okula yabancılaşma alt boyutunda; öğretmenlerin okula yabancılaşma alt boyutu puan ortalamaları cinsiyet değişkenine göre anlamli bulunmamıştır ($t(260) = -1.55; p > 0.05$).

Tablo 9’da öğretmenlerin maruz kaldığı psikolojik yıldırma ile işe yabancılaşma düzeylerinin medeni durum değişkenine göre incelenmesi sonucu elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 9
Öğretmenlerin Maruz Kaldığı Psikolojik Yıldırma İle İŞe Yabancılaşma Düzeylerinin Medeni Duruma Göre İncelenmesi

	Medeni durum	N	\bar{X}	Ss	t	p
Psikolojik Yıldırma	Evli	199	1.203	0.383	-3.953	0.003
	Bekar	63	1.467	0.655		
Güçsüzlük	Evli	199	1.597	0.663	-4.739	0.000
	Bekar	63	2.100	0.925		
Anlamsızlık	Evli	199	1.342	0.413	-7.498	0.000
	Bekar	63	1.928	0.826		
Yalıtılmışlık	Evli	199	1.457	0.491	-5.446	0.000
	Bekar	63	1.905	0.767		
Okula Yabancılaşma	Evli	199	2.619	0.796	-4.040	0.000
	Bekar	63	3.082	0.781		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik yıldırma maruz kalma düzeyinin medeni durum değişkenine göre anlamli bir farklılık gösterip

göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t(260) = -3.95; p < 0.05$). Bekârların psikolojik yıldırma düzeyleri ($\bar{X}=1.46, ss=0.65$), evlilerin psikolojik yıldırma düzeylerinden ($\bar{X}=1.20, ss=0.38$) anlamlı bir şekilde yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin güçsüzlük alt boyutu puanları ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t(260) = -4.73; p < 0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Bekârların güçsüzlük alt boyutu puanları ($\bar{X}=2.10, ss=0.92$), evlilerin güçsüzlük alt boyutu puanlarından ($\bar{X}=1.59, ss=0.66$) anlamlı bir şekilde yüksek bulunmuştur. Anlamsızlık alt boyutu puanları ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t(260) = -7.49; p < 0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Bekârların anlamsızlık alt boyutu puanları ($\bar{X}=1.92, ss=0.82$), evlilerin anlamsızlık alt boyutu puanlarından ($\bar{X}=1.34, ss=0.41$) anlamlı bir şekilde yüksek bulunmuştur. Yalıtılmışlık alt boyutu puanları ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t(260) = -5.44; p < 0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Bekârların yalıtılmışlık puanları ($\bar{X}=1.90, ss=0.76$), evlilerin yalıtılmışlık puanlarından ($\bar{X}=1.45, ss=0.49$) anlamlı bir şekilde yüksek bulunmuştur. Okula yabancılaşma alt boyutu puanları ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t(260) = -1.55; p < 0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Bekârların okula yabancılaşma puanları ($\bar{X}=3.08, ss=0.78$), evlilerin okula yabancılaşma puanlarından ($\bar{X}=2.61, ss=0.79$) anlamlı bir şekilde yüksek bulunmuştur.

Tablo 10'da öğretmenlerin maruz kaldığı psikolojik yıldırma ile işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkiye yönelik bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 10
Öğretmenlerin Maruz Kaldığı Psikolojik Yıldırma İle İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkiyi Belirlemek Amacıyla Yapılan Pearson Moment Korelasyon Katsayısı Sonuçları

Değişkenler	Güçsüzlük	Anlamsızlık	Yalıtılmışlık	Okula yabancılaşma	Psikolojik yıldırma
Güçsüzlük					
Anlamsızlık	r 0.787**				
Yalıtılmışlık	r 0.729**	0.769**			
Okula yabancılaşma	r -0.041	0.088	-0.060		
Psikolojik yıldırma	r 0.621**	0.652**	0.725**	-0.046	

Tablo 10'da öğretmenlerin maruz kaldığı psikolojik yıldırma ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkiye yönelik bulgular aşağıdaki gibi sunulmuştur.

Anlamsızlık alt boyutu ile güçsüzlük alt boyutu arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki bulunmuştur ($r=0.787$; $p<0.05$). Buna göre anlamsızlık arttıkça güçsüzlük artmaktadır. Yalıtılmışlık alt boyutu ile güçsüzlük alt boyutu arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki bulunmuştur ($r=0.729$; $p<0.05$). Bu sonuca göre yalıtılmışlık arttıkça güçsüzlük artmaktadır. Yalıtılmışlık alt boyutu ile anlamsızlık alt boyutu arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki bulunmuştur ($r=0.769$; $p<0.05$). Buna göre yalıtılmışlık arttıkça anlamsızlık artmaktadır. Okula Yabancılaşma alt boyutu ile güçsüzlük, anlamsızlık ve yalıtılmışlık alt boyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmamıştır. Psikolojik yıldırma ile güçsüzlük alt boyutu arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki bulunmuştur ($r=0.621$; $p<0.05$). Yani maruz kalınan psikolojik yıldırma düzeyi arttıkça güçsüzlük artmaktadır. Psikolojik yıldırma ile anlamsızlık alt boyutu arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki bulunmuştur ($r=0.652$; $p<0.05$). Buna göre maruz kalınan psikolojik yıldırma düzeyi arttıkça anlamsızlık artmaktadır. Psikolojik yıldırma ile yalıtılmışlık alt boyutu arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki bulunmuştur ($r=0.725$; $p<0.05$). Buna göre maruz kalınan psikolojik yıldırma düzeyi arttıkça yalıtılmışlık artmaktadır. Psikolojik yıldırma ile okula yabancılaşma alt boyutu arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmamıştır. Araştırmada böyle

bir sonuca ulaşılmasının nedenini psikolojik yıldırmaya neden olan bireysel faktörlerde aramak gerekir diye düşünölmektedir. Örgütte başkaları için tehdit unsuru oluşturan, güçlü bir rakip ve üstün niteliklere sahip bireylerin, duygusal zeka seviyeleri ve örgüte adanmışlık düzeyleri yüksektir. Dolayısıyla bu özelliklere sahip birey tipinin yıldırmaya maruz kalma oranları yüksektir. Ancak, örgütsel amaçları ve değerleri paylaşmayan, diğer çalışanlar için tehdit unsuru oluşturmayan, başkalarına rakip olarak görölmeyen bireyler işine ve okuluna yabancılaşmış oldukları için yıldırmaya maruz kalma düzeyleri de düşüktür. Bu sonuç bu görüş doğrultusunda değerlendirilebilir.

5. Bölüm: Tartışma ve Sonuçlar

Türk eğitim sisteminin farklı kademelerinde psikolojik yıldırma ile ilişkili birçok araştırma mevcuttur. Örneğin Sönmezşık (2011), Anadolu Lisesi öğretmenlerinin psikolojik yıldırma ile ilişkili algıları üzerine araştırma yapmıştır. Ertürk (2005), öğretmen ve okul yöneticilerinin maruz kaldığı yıldırma eylemlerine dikkat çekmiştir. Ekinci (2012), ortaöğretim okulu öğretmenlerinin yıldırma davranışları ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkiyi, Yumuşak (2013) ise, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin bezdireni yaşama düzeyi ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar yapmışlardır. 11 Nisan 2012 tarihli ve 28261 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 30 Mart 2012 tarihli ve 6287 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun hükmü uyarınca eğitim sistemi 4+4+4 olarak belirlenmiş ve 12 yıllık eğitim zorunlu hale getirilmiştir. Zorunlu eğitim, 4 yıl süreli ilkokul, 4 yıl süreli ortaokul, 4 yıl süreli lise eğitimi kapsamaktadır. Araştırmacı tarafından, eğitim sisteminin ilk kademesindeki (ilkokul) öğretmenler üzerinde bu tür bir çalışmaya rastlanmadığından bu çalışmanın Türkiye’de ilk çalışma olacağı düşünülmektedir.

5.1 Psikolojik Yıldırma Düzeyi ile İlgili Tartışma

Araştırmada ilkokul öğretmenlerinin maruz kaldığı psikolojik yıldırma düzeyi ($\bar{X}=1.26$, $ss= 0.47$); çok zayıf olarak bulgulanmıştır. Elde edilen bu bulgu ölçeğin düzey puanlarına göre ilkokul öğretmenlerinin psikolojik yıldırma ile “Hiçbir zaman” düzeyinde maruz kaldıklarını göstermektedir. Ancak bu durum ilkokul öğretmenlerinin psikolojik yıldırma ile “Hiç” maruz kalmadıklarını göstermez. Bu durum “Düşük düzey” olarak ifade edilebilir. Araştırmada böyle bir sonuca ulaşılmasının nedeni ilkokul öğretmenlerinin, ya olguyu yeterince tanınamaları ya da ölçeklere cevap verirken bazı çekinceler yaşamaları ile açıklanabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik yıldırma maruz kalma düzeyi, eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir fark göstermiştir. Eğitim düzeyi lisansüstü olan öğretmenlerin psikolojik yıldırma maruz kalma düzeyleri ($\bar{X}=1.59$, $ss=0.67$), eğitim düzeyi lisans olan öğretmenlerin psikolojik yıldırma maruz kalma düzeylerinden ($\bar{X}=1.23$, $ss=0.43$) anlamlı bir şekilde yüksek bulunmuştur. Ekinci

(2012)'nin orta öğretim öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin yıldırma davranışlarına ilişkin görüşleri ile eğitim düzeyi değişkeni arasında anlamlı bir fark bulgulanmamıştır. Bu sonuç araştırmadaki eğitim düzeyi değişkenine ait bulgularımızla örtüşmemektedir. Oysa Palaz (2008)'in çalışmasında lise ve altı eğitime sahip çalışanların % 19,8, üniversite ve üstü çalışanların ise % 80,2 oranında psikolojik tacize uğradığı saptanmıştır. Karcıoğlu ve Akbaş (2010)'ın sağlık çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada da benzer bulgulara rastlanmıştır. Araştırmada eğitim düzeyi lisansüstü olan öğretmenlerin psikolojik yıldırmaya maruz kalma düzeyinin, lisans mezunlarına göre anlamlı bir şekilde yüksek bulunmasının; eğitim seviyesi yüksek olan bireylerin örgütlerde farkındalık yaratması, ön planda olması ve bu tür davranışlara karşı daha duyarlı olmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin psikolojik yıldırmaya maruz kalma düzeyleri mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark göstermiştir. Mesleki kıdem yılı 21-25 yıl olan öğretmenlerin yıldırmaya maruz kalma düzeyleri ($\bar{X}=1.55$, $ss=0.64$), daha düşük çalışma kıdemine sahip öğretmenlerin yıldırma puanlarına göre anlamlı bir şekilde yüksek bulunmuştur. Okan (2010)'ın orta öğretim öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırma sonuçları, öğretmenlerin maruz kaldığı psikolojik yıldırma düzeyi ile yaş, cinsiyet, medeni durum, kıdem değişkenlerine göre anlamlı bir fark ortaya koymamıştır. Yine Ekinci (2012)'de ortaokul öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırmada demografik değişkenler açısından anlamlı bir fark bulgulanmamıştır. Bu bulgular araştırma sonuçlarımızla örtüşmemektedir. Bu bulguların aksine, araştırmamızda 21-25 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin daha fazla yıldırmaya maruz kalmaları; eğitim örgütlerindeki hızlı değişimlere direnme, statükocu anlayış ve değişen eğitim sistemi olarak açıklanabilir. Ayrıca bu yılların emekliliğe hazırlık yılları olması da diğer bir neden olarak düşünülebilir.

Araştırmada, öğretmenlerin psikolojik yıldırmaya maruz kalma düzeyleri ile yaş değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır. Turan (2006)'ın sağlık çalışanları üzerinde yaptığı araştırma sonuçlarında da benzer bulgular ortaya çıkmıştır. Bu sonucun, araştırma yapılan kurumlardaki olumlu örgütsel iklim ve kültürden kaynaklandığı düşünülmektedir. Oysa Ertürk (2005), öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin maruz kaldığı eylemler üzerine yaptığı

araştırmada gruplar arasındaki farkın en fazla yaş, cinsiyet ve görev değişkenleri arasında olduğunu ortaya koymuştur. Araştırma kapsamında en üst yaş grubu olan 53 yaş ve üzeri grubun diğer yaş gruplarına göre daha fazla yıldırma eylemlerine maruz kaldığını saptamıştır. Niedle (1995), yaş arttıkça yıldırma maruz kalma oranının arttığı yönünde görüş belirtmektedir (Tınaz, 1995). Akdemir (2008) ise işletmelerde uygulanan mobbingin örgütsel bağlılığa etkisi adlı araştırmasında, saldırganların genç ve tecrübesiz iş görenleri hedef aldığı bulgusuna ulaşmıştır. Ertek (2009), öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmada genç öğretmenlerin daha fazla yıldırma maruz kaldığı sonucuna ulaşmıştır. Bu konuda farklı sonuçların bulgulanması, öğretmenlerin maruz kaldığı psikolojik yıldırma düzeyi ile yaş değişkeni arasında ortak bir kanıya ulaşılamadığını göstermektedir.

Araştırmada, öğretmenlerin psikolojik yıldırma maruz kalma düzeyleri ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Erkek öğretmenlerin maruz kaldığı psikolojik yıldırma düzeyi ($\bar{X}=1.43$, $ss=0.65$), kadınların yıldırma maruz kalma düzeylerinden ($\bar{X}=1.14$, $ss= 0.23$) anlamlı bir şekilde yüksek bulunmuştur. Bu durumun; bayan öğretmenlerin özellikle evlendikten sonra iş hayatındaki rekabetten uzak kalmalarından, önceliğin aile yaşantıları olmasından, kişilik özelliklerinden (sakinlik ve yumuşak huylu) ve sorunları konuşarak halletme yaklaşımlarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Ertürk (2005)'ün öğretmen ve okul yöneticileri üzerinde yaptığı çalışma ile Koç ve Bulut (2009)'un orta öğretim öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırmanın sonuçları da erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden daha fazla yıldırma maruz kaldıklarını bulgulamaktadır. Bu sonuçlar araştırmanın bulgularıyla paralellik göstermektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik yıldırma maruz kalma düzeyleri ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Bekarların psikolojik yıldırma düzeyleri ($\bar{X}=1.46$, $ss=0.65$), evlilerin psikolojik yıldırma düzeylerinden ($\bar{X}=1.20$, $ss=0.38$) anlamlı bir şekilde yüksek bulunmuştur. Ekinci (2012)'nin orta öğretim öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırmada ise evli öğretmenler, bekar öğretmenlere göre daha fazla yıldırma maruz kalmaktadır. Ertürk (2005), bunun nedenini evli insanların çalışma hayatı dışında başka sorumlulukları olduğuna bağlamaktadır. Karcioğlu ve Akbaş (2010) ise sağlık

çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada psikolojik şiddete maruz kalma düzeyi ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir fark bulgulamamıştır.

5.2 İşe Yabancılaşma Düzeyi ve Alt Boyutları ile İlgili Tartışma

Örnekleme grubunu oluşturan öğretmenlerin güçsüzlük ($\bar{X}=1.71$, $ss=0.76$) alt boyutunda yabancılaşma yaşadıkları görülmektedir. Bu bulgu ilköğretim öğretmenlerinin “Çok zayıf” düzeyde güçsüzlük yaşadıklarını göstermektedir. Bunun nedeninin ilköğretimdeki örgütsel yapıdan kaynaklandığı düşünülmektedir. Çalışır (2006) ve Elma (2003)’nin ilköğretim okulu öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırmada güçsüzlük boyutu puanları “Nadiren” olarak bulgulanmıştır. Bu sonuçlar araştırma bulgularımızla örtüşmemektedir. Yapılan araştırmalar, öğretmenlerin güçsüzlük yaşamasında; karar alma sürecine katılamama, aşırı merkeziyetçi yönetim anlayışı ve bürokratik engelleri neden olarak görmektedir. Demek ki ilköğretimde bu sürecin hissedilir derecede yaşanmadığı düşünülmektedir.

İlköğretimde görev yapan öğretmenlerin anlamsızlık ($\bar{X}=1.48$, $ss=0.59$) alt boyutunda yabancılaşma yaşamaktadırlar. Bu bulgu ilköğretim öğretmenlerinin “Çok zayıf” düzeyde anlamsızlık yaşadıklarını göstermektedir. Araştırma sonucunda anlamsızlık boyutunun “Çok zayıf” düzeyde çıkması; ilköğretim öğretmenlerinin yaptıkları işi önemsemelerinden, işlerine değer vermelerinden ve mesleklerini mücadele gerektiren bir iş olarak görmelerinden kaynaklanıyor olabilir. Elma (2003)’nin ilköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması adlı doktora çalışmasında öğretmenlerin anlamsızlığı düşük düzeyde yaşadıkları bulgulanmıştır. Elma (2003), bu durumu öğretmenlerin mesleğini anlamlı bulmalarına bağlamaktadır. Şirin (2010)’in, Beden Eğitimi öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırmada da anlamsızlık düzeyinin ($\bar{X}=1.99$) olduğu bulgusu yer almaktadır. Bu sonuçlar araştırma bulgularımızla örtüşmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yalıtılmışlık ($\bar{X}=1.56$, $ss=0.59$) alt boyutunda yaşadıkları yabancılaşma düzeyi “çok zayıf” olarak bulgulanmıştır. Bu sonucun, okul kültürü ve okul iklimi ile ilişkisi olduğu düşünülmektedir. Okulda, çalışanlar arasındaki olumlu iletişim, samimi ilişkiler ve değer paylaşımı da öğretmenlerin yalıtılmışlık boyutunu “Çok zayıf” düzeyde yaşamalarına neden olabilir. Elma (2003)’nin yaptığı araştırmada da anlamsızlık boyutu “Çok düşük” olarak bulgulanmıştır ($\bar{X}= 1.56$). Yine Yıldız vd. (2013)’nin işe yabancılaşma ile

örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelediği araştırma sonucunda da orta öğretim öğretmenlerinin yalıtılmışlık düzeyinin ($\bar{X}=1.92$), düşük düzeyde yaşadığı bulgulanmıştır. Bu bulgular araştırma sonuçlarımızla paralellik göstermektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okula yabancılaşma düzeyi ($\bar{X}=2.73$, $ss=0.81$) olarak bulgulanmıştır. Yani ilköğretim öğretmenleri okula yabancılaşma boyutunu “Orta” düzeyde yaşamaktadırlar. Araştırma bulgusunun, okulun örgütsel yapısından kaynaklandığı düşünülmektedir. Okula yabancılaşmada okulun bürokratik yapısının, kararların merkezi olarak alınmasının ve karar verme sürecine öğretmenlerin katılmamasının etkisi olduğu da diğer bir neden olarak görülebilir. Kösterelioğlu (2011)’nin ilköğretim okulunda görev yapan öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmada, öğretmenlerin okula yabancılaşma boyutunun ($\bar{X}=2.75$) “Bazen” düzeyinde olması, araştırma sonucuyla paralellik göstermektedir.

İşe yabancılaşmanın alt boyutları demografik özelliklere göre incelendiğinde;

Eğitim düzeyi değişkenine göre; lisansüstü eğitime sahip öğretmenlerin güçsüzlük alt boyutu puanları ($\bar{X}=2.22$, $ss=0.55$), eğitim düzeyi lisans olan öğretmenlerin güçsüzlük alt boyutu puanlarına göre ($\bar{X}=1.70$, $ss=0.76$) anlamlı bir şekilde yüksek bulunmuştur. Lisansüstü eğitime sahip öğretmenler, lisans eğitimine sahip öğretmenlere göre daha fazla güçsüzlük yaşamaktadırlar. Ayrıca yüksek lisans mezunu öğretmenlerin mesleki gelişim sonucunda elde edilen birikimi, okul ortamında kullanma olanağı bulamaması bir neden olarak görülebilir. Araştırma sonunda ulaşılan bu bulgu, Kösterelioğlu (2011)’nin ilköğretim okulunda görev yapan öğretmenlerde, lisansüstü eğitime sahip öğretmenlerin daha fazla güçsüzlük ($\bar{X}=21.38$) yaşadıkları bulgusuyla örtüşmektedir. Bir başka araştırma Çalışır (2006)’ın ilköğretim öğretmenleri üzerine yaptığı araştırmadır. Bu araştırmada Çalışır (2006), yüksek lisans mezunu öğretmenlerin güçsüzlük düzeylerini ($\bar{X}=2.15$), lisans mezunlarına göre ($\bar{X}=1.96$) daha yüksek bulgulanmıştır. Bu çalışmalarda elde edilen bulgular araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir. Araştırmada anlamsızlık alt boyutu ile eğitim düzeyi değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0.05$). Bunun, yönetim tarzı ile birlikte, ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel amaçlara hizmet etmesi ve insancıl değerlere önem vermesiyle ilişkisi olduğu düşünülmektedir. Araştırma bulgusu Açık (2013)’in bulgularından farklıdır. Açık (2013), ilköğretim okulu öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırmada yüksek lisans

mezunu öğretmenlerin, lisans mezunu öğretmenlere göre işini daha anlamsız buldukları sonucuna ulaşmıştır. Bu durumu, öğretmenlerin eğitim beklentilerinin yüksek olmasına bağlamaktadır. Yalıtılmışlık alt boyutu ile eğitim düzeyi değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0.05$). Lisansüstü eğitime sahip öğretmenlerin yalıtılmışlık alt boyutu puanları ($\bar{X}=2.05$, $ss=0.79$), eğitim düzeyi lisans olan öğretmenlerin yalıtılmışlık alt boyutu puanlarına göre ($\bar{X}=1.54$, $ss=0.54$) anlamlı bir şekilde yüksek bulunmuştur. Bu durumun; yüksek lisans mezunu öğretmenlerin kurumlarında farkındalık yaratması, mesleki gelişimlerinin ileri seviyede olması ve çekememezlik duygusunun ön plana çıkmasıyla ilişkisi olduğu düşünülmektedir. Kösterelioğlu (2011), ilköğretim okulu öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırmada ise yalıtılmışlık alt boyutu ile eğitim düzeyi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulamamıştır. Araştırma sonuçlarındaki farklılığın, eğitim sistemindeki kademe farkından kaynaklandığı düşünülmektedir. Okula yabancılaşma alt boyutu ile eğitim düzeyi değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0,05$). Lisans mezunu öğretmenlerin okula yabancılaşma alt boyutu puanları ($\bar{X}=2.79$, $ss=0.84$), eğitim düzeyi lisans olan öğretmenlerin okula yabancılaşma alt boyutu puanlarından ($\bar{X}=2.17$, $ss=0.43$) anlamlı bir şekilde yüksek bulunmuştur. İşe yabancılaşmanın güçsüzlük, anlamsızlık ve yalıtılmışlık alt boyutlarından elde edilen sonuçlar (Eğitim düzeyi değişkenine göre) incelendiğinde elde edilen bu bulgu araştırmadan beklenen sonuç değildir. Ancak bu durumun; örgütsel yapıdan, katı bir hiyerarşiden ve olumsuz okul kültüründen kaynaklandığı düşünülmektedir. Çalışır (2006), yaptığı araştırmada lisansüstü eğitime sahip öğretmenlerin okula yabancılaşma puanlarını ($\bar{X}=2.69$), lisans eğitimine sahip öğretmenlerin okula yabancılaşma puanlarını ise ($\bar{X}=2.68$) olarak birbirine çok yakın değerlerde bulmuştur. Dolayısıyla okula yabancılaşma düzeyi ile eğitim düzeyi arasında anlamlı bir fark yoktur denilebilir.

Mesleki kıdem değişkenine göre; güçsüzlük alt boyutu ile kıdem yılı değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Mesleki kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenler ($\bar{X}=1.98$, $ss=0.97$), diğer gruplara göre daha fazla güçsüzlük yaşamaktadırlar. 26 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip öğretmenler ise güçsüzlük alt boyutunu ($\bar{X}=1.50$, $ss=0.49$) en düşük seviyede yaşamaktadırlar. 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin güçsüzlük alt boyutunu diğer gruplara göre daha fazla yaşamalarının nedeninin mesleğin ilk yıllarındaki beklentilerin daha sonra ki yıllarda

karşılanamaması ve idealizmin azalmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Ayrıca kariyer basamakları da bu durumun yaşanmasında etkili olabilir. Şöyle ki; 7 hizmet yılını dolduran ya da tezli yüksek lisans yapan öğretmenlerin uzman öğretmen kadrosuna geçiş hakları vardır. Eğer öğretmen bu yıllar arasında kariyeri ile ilgili bir yönelme veya yönelmeme durumu yaşıyorsa ya da plato dönemine girmişse güçsüzlük duygusu yaşıyor olabilir. Şimşek vd. (2012)'nin ilköğretim sınıf öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırma sonuçlarında, mesleki kıdem değişkeni ile güçsüzlük alt boyutu arasında anlamlı bir fark bulgulanmamıştır. Bu sonuç araştırma bulgularıyla örtüşmemektedir. Anlamsızlık alt boyutu ile mesleki kıdem değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0.05$). 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin anlamsızlık alt boyutu puanları ($\bar{X}=1.85$, $ss=0.89$), daha yüksek kıdeme sahip öğretmenlerin anlamsızlık alt boyutu puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek bulunmuştur. Yani kıdem yılı 1-5 yıl olan öğretmenler daha fazla anlamsızlık duygusu yaşamaktadırlar. Bunun nedeninin göreve yeni başlayan ya da mesleğinin ilk yıllarında olan öğretmenlerin mesleki beklentilerini yüksek tutması ve bu beklentileri karşılayamamasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Çalışır (2006)'ın ilköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması adlı çalışmasında, mesleki kıdemi 6-10 olan öğretmenlerin ($\bar{X}=2.75$) daha fazla anlamsızlık yaşadıklarını bulgulanmıştır. Bu sonuç araştırma bulgularımızı destekler niteliktedir. Yalıtılmışlık alt boyutu ile mesleki kıdem değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0.05$). Bu sonucun, okulun örgütsel yapısından, büyüklüğünden ve sosyal ilişkilere önem vermesinden, karar süreci ile beraber okul etkinliklerine de öğretmen katılımının sağlanmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Celep (2008)'in ilköğretim okulu öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırma sonucunda da mesleki kıdem ile yalıtılmışlık alt boyutu arasında anlamlı bir fark bulgulanmamıştır. Bu sonuç araştırma sonucuyla paralellik göstermektedir. Okul yabancılaşma alt boyutu ile mesleki kıdem değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0.05$). Mesleki kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenlerin okula yabancılaşma alt boyutu puanları ($\bar{X}=3.05$, $ss=0.70$), mesleki kıdemi daha fazla olan öğretmenlerin okula yabancılaşma alt boyutu puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek bulunmuştur. Okulun büyüklüğü, okul kültürü, iletişim, sosyal faaliyetler, çevre şartları, yönetim stilleri, çalışanlar arasındaki sosyal ilişkiler ve okul kaynakları, öğretmenlerin okula yabancılaşmalarında önemli birer etken olduğu düşünülmektedir. Kösterelioğlu

(2011) ise okula yabancılaşma alt boyutunun en fazla 26 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerde görüldüğünü bulgulamıştır. Bu sonuçlar araştırma bulgularımızla örtüşmemektedir. Elma (2003)'nin ilköğretim okulu öğretmenleri üzerinde yaptığı çalışmada elde ettiği sonuçlarda araştırma bulgularımızla örtüşmemektedir. Elma (2003), kıdem değişkenine göre okula yabancılaşma alt boyutunu en fazla 13-18 ile 19-24 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin yaşadığını bulgulamıştır.

Yaş değişkenine göre; güçsüzlük alt boyutu ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p < 0.05$). 40 yaş altı öğretmenlerin güçsüzlük alt boyutu puanları ($\bar{X}=1,80$, $ss=0,79$), 40 yaşından büyük öğretmenlerin güçsüzlük alt boyutu puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek bulunmuştur. Yani 40 yaş altı öğretmenler daha fazla güçsüzlük duygusu yaşamaktadırlar. Bunun nedeni, genç öğretmenlerin mesleğinin ilk yıllarında uyum sürecinde olmalarından kaynaklanabilir. Ya da kurumdaki sosyal destek algıları düşük düzeyde olabilir. Celep (2008)'in çalışmasında ise yaş değişkeni ve güçsüzlük alt boyutu arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Dolayısıyla Celep (2008)'in araştırma sonuçları bu araştırma bulguları ile örtüşmemektedir. Bu bulgulardaki farklılıkların kurum türünden kaynaklandığı düşünülmektedir. Anlamsızlık alt boyutu ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > 0.05$). Bu durum, öğretmenlerin idealist yaklaşımlarının her yaşta olabileceği düşüncesini doğurmaktadır. Yalıtılmışlık alt boyutu ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p > 0.05$). Yaşı 41-50 arasında olan öğretmenler ($\bar{X}=1.60$, $ss=0.51$), daha fazla yalıtılmışlık duygusuna sahiptir. Bu sonuç, emekliliğe yakın öğretmenlerin yavaş yavaş kabuğuna çekilmeleri ve örgütsel faaliyetlerde yer almak istememeleri şeklinde yorumlanabilir. Çalışır (2006) ise yaptığı çalışmada, yaş değişkeni ile yalıtılmışlık alt boyutu arasında anlamlı bir fark bulgulamamıştır. Okula yabancılaşma alt boyutu ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p > 0.05$). 40 yaş altı öğretmenlerin okula yabancılaşma alt boyutu puanları ($\bar{X}=2.85$, $ss=0.77$), 40 yaşından büyük öğretmenlerin okula yabancılaşma alt boyutu puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek bulunmuştur. Çalışır (2006) ise okula yabancılaşma ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark bulgulamamıştır. Bu durumun yönetim tarzından, kurumdaki sosyal ilişkilerden ve moral motivasyon düşüklüğünden kaynaklandığı düşünülebilir. Ya da

genç öğretmenlerin karar verme sürecine katılımının engellenmesi ve fikirlerinin önemsenmemesi de, okula yabancılaşmalarına neden olarak gösterilebilir.

Cinsiyet değişkenine göre; güçsüzlük alt boyutu ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p < 0.05$). Erkek öğretmenlerin güçsüzlük alt boyutu puanları ($\bar{X}=1.91$, $ss=0.88$), kadın öğretmenlerin güçsüzlük alt boyutu puanlarına ($\bar{X}=1.58$, $ss=0.63$) göre anlamlı bir şekilde yüksek bulunmuştur. Yani erkek öğretmenler daha fazla güçsüzlük duygusu yaşamaktadırlar. Bu durumun, erkek öğretmenlerin meslekleri ile ilgili faaliyetlerde kendilerini kadın öğretmenlere göre daha yetersiz hissetmelerinden kaynaklandığı düşünülebilir. Kılçık (2011) ile Elma (2003)'nın ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler üzerinde yaptığı araştırma sonuçları; güçsüzlük alt boyutu ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark olmadığı yönündedir. Bu sonuçlar araştırma bulgularımızla örtüşmemektedir. Ancak Çalışır (2006)'ın ilköğretim okulu öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırma sonuçları; güçsüzlük alt boyutu ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunduğu, erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha fazla güçsüzlük yaşadığı yönündedir. Bu bulgu araştırma sonuçlarımızı destekler niteliktedir. Bu farklı sonuçların, örneklem farklılığından kaynaklandığı düşünülmektedir. Anlamsızlık alt boyutu ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p < 0,05$). Erkek öğretmenlerin anlamsızlık alt boyutu puanları ($\bar{X}=1.72$, $ss=0.67$), kadın öğretmenlerin anlamsızlık alt boyutu puanlarından ($\bar{X}=1.31$, $ss=0.47$), anlamlı bir şekilde yüksek bulunmuştur. Yani erkek öğretmenler daha fazla anlamsızlık duygusu yaşamaktadırlar. Bu durumun, erkek ve kadın öğretmenlerin mesleki beklentileri ve mesleğe bakış açılarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Erkek öğretmenlerin mesleğini, sadece görev olarak ve aile geçindirmek amacıyla, kadın öğretmenlerin ise mesleğinin önemini bilerek ve severek yaptıkları düşünülebilir. Çalışır (2006)'nın araştırma sonucu da bu bulguyla örtüşmektedir. Ancak Elma (2003), tarafından yapılan araştırma sonucunda öğretmenlerin anlamsızlık alt boyutu ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır. Bu bulgu araştırma sonucuyla örtüşmemektedir. Yalıtılmışlık alt boyutu ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p < 0.05$). Erkek öğretmenlerin yalıtılmışlık alt boyutu puanları ($\bar{X}=1.76$, $ss=0.68$), kadın öğretmenlerin yalıtılmışlık alt boyutu puanlarından ($\bar{X}=1.42$, $ss=0.48$), anlamlı bir şekilde yüksek bulunmuştur. Yani erkek

öğretmenler, kadın öğretmenlerden daha fazla yalıtılmışlık duygusu yaşamaktadırlar. Bunun nedeninin sosyal ilişkilerin niteliğinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Ayrıca kadın öğretmenlerin iletişim kurmada, erkek öğretmenlere göre daha aktif oldukları da düşünülebilir. Çalışır (2006) ve Elma (2003), yaptıkları araştırmalarda, yalıtılmışlık alt boyutu ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark bulgulamamıştır. Bu sonuçlar araştırma bulgularıyla paralellik göstermemektedir. Okula yabancılaşma alt boyutu ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0.05$). Bunun nedeninin, görev yapılan okulun çevre şartlarından, okuldaki katılımcı yönetim tarzından, bilgi akışı ve olumlu sosyal ilişkilerden kaynaklandığı düşünülmektedir. Çalışır (2006)'ın araştırma sonuçların da, okula yabancılaşma ve cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark olmadığı bulgusu da bu bulguyu destekler niteliktedir.

Medeni durum değişkenine göre; güçsüzlük alt boyutu ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0.05$). Bekar öğretmenlerin güçsüzlük alt boyutu puanları ($\bar{X}=2.10$, $ss=0.92$), evli öğretmenlerin güçsüzlük alt boyutu puanlarından ($\bar{X}=1.59$, $ss=0.66$) anlamlı bir şekilde yüksek bulunmuştur. Yani bekar öğretmenler evli öğretmenlere göre daha fazla güçsüzlük duygusu yaşamaktadırlar. Mesleki beklentilerin yüksek olması ve bu beklentilerin karşılanamaması, düzenli bir aile hayatının olmaması bekar öğretmenlerin güçsüzlük yaşamalarına neden olabilir. Açıknel (2013) ve Celep (2008)'in araştırma bulguları da güçsüzlük boyutu ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir fark olmadığı yönündedir. Dolayısıyla bu sonuçlar araştırma bulgularıyla örtüşmemektedir. Anlamsızlık alt boyutu ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0.05$). Bekar öğretmenlerin anlamsızlık alt boyutu puanları ($\bar{X}=1.92$, $ss=0.82$), evli öğretmenlerin anlamsızlık alt boyutu puanlarından ($\bar{X}=1.34$, $ss=0.41$) anlamlı bir şekilde yüksek bulunmuştur. Yani bekar öğretmenler daha fazla anlamsızlık duygusu yaşamaktadırlar. İş hayatı ile iş dışı hayat arasında kurulamayan denge, düzenli bir aile hayatının olmayışı bekar öğretmenlerin anlamsızlık yaşamasına neden olabilir. Açıknel (2013)'in yaptığı araştırmada bekar öğretmenlerin daha fazla anlamsızlık duygusu yaşadıkları bulgulanmıştır. Bu sonuçlar araştırma bulgularıyla paralellik göstermektedir. Ancak Celep (2008)'in araştırmasında anlamsızlık boyutu ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir fark bulgulanmamıştır. Bu sonuç araştırma bulgularıyla benzerlik göstermemektedir.

Yalıtılmışlık alt boyutu ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p < 0.05$). Bekar öğretmenlerin yalıtılmışlık alt boyutu puanları ($\bar{X} = 1.90$, $ss = 0.76$), evli öğretmenlerin yalıtılmışlık alt boyutu puanlarından ($\bar{X} = 1.45$, $ss = 0.49$) anlamlı bir şekilde yüksek bulunmuştur. Yani bekar öğretmenler daha fazla yalıtılmışlık duygusu yaşamaktadırlar. Bunun nedeninin, sosyal ilişkilerin niteliğinde aramak gerektiği düşünülmektedir. Okuldaki ilişkileri içten ve samimi bulmama gibi nedenlerde, bekar öğretmenlerin yalıtılmışlık duygusunu daha fazla hissetmelerine neden olabilir. Elma (2003)'nin araştırmasında ise anlamsızlık boyutu ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu sonuçlar araştırma bulgularıyla örtüşmemektedir. Okula yabancılaşma alt boyutu ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p < 0.05$). Bekar öğretmenlerin okula yabancılaşma alt boyutu puanları ($\bar{X} = 3.08$, $ss = 0.78$), evli öğretmenlerin okula yabancılaşma alt boyutu puanlarından ($\bar{X} = 2.61$, $ss = 0.79$) anlamlı bir şekilde yüksek bulunmuştur. Yani bekar öğretmenler okula yabancılaşma boyutunu daha fazla hissetmektedirler. Bu durumun, okulun bulunduğu bölge (kırsal), çevre yapısı ve buna bağlı olarak öğrenci velilerinin yaklaşım tarzlarıyla ilgisi olduğu düşünülmektedir. Elma (2003)'nin araştırma bulgularında da bekar öğretmenlerin okula yabancılaşma düzeyi daha yüksek bulunmuştur. Dolayısıyla bu bulgu araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir. Celep (2008)'in araştırmasında ise okula yabancılaşma ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir fark bulgulanmamıştır.

Sonuç olarak; ilkokul öğretmenleri psikolojik yıldırmaı “Çok zayıf” düzeyde yaşamaktadırlar. Bununla birlikte ilkokul öğretmenleri işe yabancılaşmanın alt boyutlarında; güçsüzlük, anlamsızlık ve yalıtılmışlık duygusunu “Çok zayıf” düzeyde yaşarken, okula yabancılaşma alt boyutunu “orta” düzeyde yaşamaktadırlar. Dolayısıyla ilkokul öğretmenleri en fazla okula yabancılaşma duygusu yaşamaktadırlar Her ne kadar ilkokul öğretmenlerinin maruz kaldığı psikolojik yıldırma ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkinin incelendiği başka bir araştırmaya rastlanmamışsa da, yorumlar, bu sınırlılık gözönünde bulundurularak eğitim sistemi üzerinde yapılan benzer çalışmalarla yapılmıştır. İnce Ayaydın (2012), iş yerinde psikolojik şiddetin iş tatmini, işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi adlı çalışmasında; psikolojik şiddet ile işe yabancılaşma arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit etmiştir. Celep (2008) ise orta öğretim öğretmenlerinin yıldırma davranışları ile örgütsel adanmışlıkları arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit etmiştir.

Karcioğlu ve Akbaş (2010), iş yerinde psikolojik şiddet ve iş tatmini adlı çalışmasında, psikolojik şiddet ve iş tatmini arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulgulanmıştır. Bu araştırmada ise ilkokul öğretmenlerinin maruz kaldığı psikolojik yıldışma ile işe yabancılaşma arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı bulgulanmıştır. Psikolojik yıldışma ile işe yabancılaşmanın güçsüzlük, anlamsızlık ve yalıtılmışlık alt boyutlarında pozitif yönde güçlü bir ilişki bulgulanırken, psikolojik yıldışma ile okula yabancılaşma alt boyutu arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Psikolojik yıldışma ve işe yabancılaşma her türlü kurumda yaşanır. Alan yazın araştırmalarında yapılan araştırmalar bu görüşü destekler niteliktedir. Araştırmamızda psikolojik yıldışma ve işe yabancılaşma düzeylerinin düşük olarak bulgulanması eğitim sisteminin ilk kademesi (ilkokul) için umut verici bir tablo ortaya koymuştur. Gerek psikolojik yıldışmanın gerekse işe yabancılaşmanın düşük seviyelerde bulgulanması sevindirici olsa da bu sonucun; anketlerin okul ortamında doldurulmasından ya da katılımcıların psikolojik yıldışma olgusunu tam algılayamamasından kaynaklandığı da göz ardı edilmemelidir.

5.3 Öneriler

Eğitim örgütlerinin en önemli insan kaynağı öğretmenlerdir. Eğitim sisteminin her kademesi önemli olmakla birlikte, özellikle ilkokul kademesi ayrıcalıklı bir öneme sahiptir. Temel eğitim sisteminin ilk kademesini oluşturan ilk 4 yıl, öğrencilerin bir takım kişisel özelliklerinin temelini atıldığı bir dönemi kapsar. İlkokul öğretmenlerinin kurumlarında mutlu ve huzurlu olmaması, mesleğini icra ederken bir takım zorluklarla karşılaşması, öğretmenlerin görevleri ile ilgili anlamsızlık yaşamalarına neden olur. Bu nedenle araştırma konusu olan ilkokul öğretmenlerinin maruz kaldığı psikolojik yıldışma ile işe yabancılaşmanın önlenmesi için bir takım öneriler getirilmiştir. Bu öneriler uygulamaya yönelik öneriler ve araştırmaya yönelik öneriler olmak üzere iki alt başlık altında verilmiştir.

5.3.1 Uygulamaya Yönelik Öneriler. Her şeyden önce yöneticiler psikolojik yıldırma bir yönetim biçimi olarak benimsememeli, bu etik ve ahlak dışı uygulamalara müsaade etmemelidirler. Psikolojik yıldırma eylemlerinin önlenmesi için; örgütlerde psikolojik yıldırma ile ilgili eğitim seminerleri ve bilgilendirme toplantıları yapılarak sosyal bilinç oluşturulmalıdır. Örgüt içerisinde tüm iletişim kanalları açık tutularak sağlıklı bilgi akışı sağlanmalıdır. Görev paylaşımları ve görev tanımları açık olarak yazılı hale getirilmelidir. Yöneticiler eşitlik ve adalet ilkelerine sadık kalmalıdır. Akademik düzeyde yapılan çalışmalar, diğer kurum ve kuruluşlarla paylaşılmalıdır. Ayrıca devletin olgu ile ilgili başvuru merkezleri açması yerinde bir karar olacaktır.

İşe yabancılaşmanın önlenmesi için; örgüt içerisinde çalışanların kararlara katılması sağlanmalıdır. Öğretmenlere örgüt içerisinde kendilerini ifade edebilecek ve yaratıcılıklarını ortaya çıkaracak ortamlar sağlanmalıdır. Katılımcı ve demokratik bir örgüt anlayışı hakim kılınmalıdır. Kavram ile ilgili akademik çalışmalara daha çok ağırlık verilmelidir.

5.3.2 Gelecekteki Araştırmalar İçin Öneriler. Eğitim sisteminin farklı kademelerinde bu tür çalışmalar yaygınlaştırılabilir. Benzeri çalışmalar Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı özel okullarda yapılabilir. Psikolojik yıldırmanın kaynağını belirleyebilecek ölçekler geliştirilip, bu tür araştırmalarda kullanılabilir. Ayrıca psikolojik yıldırma uygulayanların ruhsal durumlarına yönelik araştırmalar yapılabilir. Psikolojik yıldırma ile örgütsel vatandaşlık, psikolojik yıldırma ile kurum kültürü arasındaki ilişkiye yönelik araştırmalar da literatüre katkı sağlayabilir.

KAYNAKÇA

- Açıkel, S. (2013). *İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel kültürleri ile işe yabancılaştırmaları arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akgeyik, T., Güngör, M., Uşen, Ş. ve Omay, U. (2009). İş yerinde psikolojik taciz olgusu: niteliği, yaygınlığı ve mücadele stratejisi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (56), 91-150.
- Akgün, İ. (2013). *Çalışma hayatında psikolojik taciz (mobbing) panel ve çalışmayı bildiriler kitabı*. Ankara: Özyurt Matbaacılık.
- Arıkan, R. (2004). *Araştırma teknikleri ve rapor hazırlama*. Ankara: Asil Yayın.
- Arpacıoğlu, G. (2003). <http://www.elemanara.com/isyerinde-duygusal-taciz-mobbing-nedir.html> adresinden 5 Şubat 2014 tarihinde edinilmiştir.
- Ayaydın, Ç. İ. (2012). *İş yerinde psikolojik şiddetin iş tatmini, işe yabancılaştırma ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gümüşhane.
- Aydın, Ş. ve Özkul, E. (2007). İş yerinde yaşanan psikolojik şiddetin yapısı ve boyutları: 4-5 yıldızlı otel işletmeleri örneği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 7(2), 169-186.
- Baltaş, A. (2003). *Adı yeni konmuş bir olgu: İş yerinde incinme*. http://www.baltas-baltas.com/web/makaleler/m_20.htm adresinden 16 Mayıs 2014 tarihinde edinilmiştir.
- Başaran, İ. E. (1998). *Yönetimde insan ilişkileri: Yönetimsel davranışlar*. Ankara: Aydan Yayınevi.
- Başbakanlık Genelgesi (2011, Şubat). Resmi Gazete (27879 sayılı). Ankara.
- Bayındır, B. (2002). *Orta öğretim dal öğretmenlerinin mesleğe yabancılaştırmaları ile öğrenme-öğretme sürecindeki davranışları arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Bayrak Kök, S. (2006). *İş yaşamında psiko-şiddet sarmalı olarak yıldırma olgusu ve nedenleri*. Atatürk Üniversitesi İBBF bildirisi, Erzurum.
- Celep, B. (2008). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaştırması*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Cemaloğlu ve Ertürk,(2007). Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin cinsiyet yönünden incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 345-362

- Cemaloğlu, N. ve Okçu, V. (2010). İlköğretim okulu yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeyleri arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(3), 214-239.
- Centel, T. (2013). *Çalışma hayatında psikolojik taciz (mobbing) panel ve çalışmayı bildiriler kitabı*. Ankara: Özyurt Matbaacılık.
- Çabuk, Ç. (2009). Mağdurun mobbing ile mücadelesi ve çözüm üretme süreci. *Ceza Hukuku Dergisi*, 11.
- Çalışır, İ.(2006). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması (Bolu ili örneği)*. (Yüksek lisans tezi). A.İ.B.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Çevik, R. (2009). *Ortaöğretim kurumlarında yönetici davranışlarının öğretmenlerin mesleklerine yabancılaşmasına etkisi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing: İş yerinde duygusal saldırı ve mücadele yöntemleri*. İstanbul: Timaş yayınları.
- Çomak, E. (2011). *İlköğretim öğretmenlerinin ilköğretim okullarında yaşadıkları yıldırma durumları*. (Yüksek lisans tezi). Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Dangaç, G. (2007). *Örgütlerde psikolojik yıldırma ve bir araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Demirer, T. ve Özbudun, S. (1999). *Yabancılaşma*. Ankara: Öteki Yayınevi.
- Doğan, M. A. (2009). *İlköğretim okullarında öğretmenlere uygulanan psikolojik şiddetin iş doyumuna etkisi. Ankara ili Sincan ilçesi örneği*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Duygulu, E. (1999). Yabancılaşma olgusuna yönelik karşılaştırmalı bir inceleme. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(3).
- Eğnli, T.A. ve Bitirim S. (2010). Örgütlerde kişilerarası ilişkilerde bir problem: Psikolojik yıldırma (Aktörlerin ve kurbanların davranış iletişim davranışları). *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24, 45-66.
- Eğitim-Sen (2012). *Mobbing. İş yerinde psikolojik yıldırma*, <http://www.karamurselegitimsen.org/subeler> adresinden 14 Mayıs 2014 tarihinde edinilmiştir.
- Ekinci, Ö. (2012). *Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin yıldırma davranışları ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Elma, C. (2003). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması (Ankara ili örneği)*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Ertek, S. Ş. (2009). *Yıldırma ve yıldırma mağduru öğretmenler üzerine bir araştırma*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ertürk, A. (2005). *Öğretmen ve okul yöneticilerinin okul ortamında maruz kaldıkları yıldırma eylemleri*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ertürk, A. (2011). *İlköğretim okullarında görevli öğretmen ve yöneticilere yönelik duygusal yıldırma davranışlarının incelenmesi*. (Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Fettahlıoğlu, T. (2006). *Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi: Kahramanmaraş özel işletme ve kamu kuruluşlarında karşılaştırmalı bir araştırma*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.
- Gökçe, A.T. (2006). *İş yerinde yıldırma*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Göktürk, G. Y. ve Bulut, S. (2012). Mobbing: İş yerinde psikolojik taciz. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(24), 54-70.
- Güçlü, A, E. Uzun, S. Uzun, Ü. H. Yolsal. (2003). *Felsefe Sözlüğü*. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Güngör, M. (2008). *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*. Ankara: Derin Yayınları.
- Halaçoğlu, B. (2008). *Üniversitelerdeki akademik personelin mesleki yabancılaşma düzeylerinin çok boyutlu incelenmesi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Hoşgörür, V. (1997). *Eğitim işgörenlerinin örgütsel tutumları (Samsun ili merkez orta öğretim okulları örneği)*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Karakuş, M. ve Çankaya, İ. (2012). Öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik şiddete ilişkin bir modelin sınanması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 42, 225-237.
- Karcıoğlu, F. ve Akbaş, S. (2010). İş yerinde psikolojik şiddet ve iş tatmini ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 24(3), 139-161.
- Kılçık, F. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyine ilişkin algıları (Malatya ili örneği)*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İnönü üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Kılıç, T. (2007). *Mobbing (işyerinde psikolojik şiddet) sanayi sektöründe yaşanan mobbing uygulamaları, kişisel etkileri, örgütsel ve toplumsal maliyetleri*. (Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Kırel, Ç. (2007). Örgütlerde mobbing yönetiminde destekleyici ve risk azaltıcı öneriler. *Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 317-334.
- Kızılcılık, S. ve Erjem, Y. (1992). *Açıklamalı Sosyoloji Terimler Sözlüğü*. Konya: Göksu Matbaası.
- Koç, M. ve Bulut, H. (2009). Orta öğretim öğretmenlerinde mobbing: Cinsiyet, yaş ve lise türü değişkenleri açısından incelenmesi. *International Online Journal of Educational Sciences*, 2009, 1 (1), 64 – 80.
- Kösterelioğlu, M, A. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ile işe yabancılaşma arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Mehmetoğlu Güneri, B. (2010). *Öğretim elemanlarının maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının işe yabancılaşmaları üzerine etkisi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Mercan, M. (2006). *Öğretmenlerde örgütsel bağlılık, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık*. (Yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Mimaroğlu, H. Özgen, H. (2007). *Türkiye’de kamu yönetimi sisteminin yeni değişim dinamikleri çerçevesinde yeniden yapılandırılması*. (Yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Minibaş, J. (1993). *Yabancılaşma kavramının incelenmesi ve banka sektörüne yönelik bir araştırma*. (Doktora tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Okan, H. (2010). *Orta öğretim öğretmenlerinin karşılaştıkları yıldırıcı davranışlar ile iş doyumunu arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Oral, Z. (2006). *Meslek yarası*. İstanbul: Doğan Kitap.
- Özdemir, E. (2010). *İş yerlerinde psikolojik yıldırma ve iş tatminine etkisi*. (Yüksek lisans tezi). Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Özen, S. (2007). İşyerinde psikolojik şiddet ve nedenleri. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 9(3), 107-134.
- Özkul, B. ve Çarıkcı, İ. (2010). Mobbing ve Türk hukuku açısından değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 481-499.
- Palaz, S. Özkan, S., Sarı, N., Göze, F., Şahin, N., Akkurt, Ö. (2008). İşyerinde istismar davranışlarının psiko-sosyal boyutu ve bir uygulama (Bandırma örneği). *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10(4), 41-58.
- Pelit, E. ve Kılıç, İ. (2012). Mobbing ile örgütsel bağlılık ilişkisi: şehir ve sayfiye otellerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 122-140.

- Savcı, T. (Yapımcı). (2011, 5 Ocak). Muhteşem yüzyıl. [Televizyon yayını]. Star T.V.
- Sönmezışık, S. (2011). *Anadolu lisesi öğretmenlerinin psikolojik yıldırma ile ilişkin algıları*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Şimşek, M., Çelik, A., Akgemici, T., Fettahlıoğlu, T. (2012). Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15, 569-589.
- Tarhan, N. (2004). *Psikolojik savaş-gri propaganda*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Tetik, S. (2010). Mobbing kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(18), 81-89.
- Tınaz, P. (2006). *İş yerinde psikolojik taciz*. Beta Basım Yayın: İstanbul.
- Tınaz, P. Ergin, H. Bayram, F. (2008). *Çalışma psikolojisi ve hukuki boyutlarıyla iş yerinde psikolojik taciz*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Turan, F. (2006). *İş yerlerinde psikolojik yıldırma olgusu ve konuya ilişkin bir araştırma*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tutar, H.(2004). *İşyerinde psikolojik şiddet*. Ankara: Platin Yayıncılık.
- Ünal, A. ve Karaahmet, E. (2008). Mobbing among Employees in Bursa, Turkey: A Cross-Sectional Survey Study. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 141-157.
- Yaman, E. (2009). *Yönetim psikolojisi açısından işyerinde psikoşiddet-mobbing*. Nobel yayın dağıtım: İstanbul.
- Yapıcı, M. (2004). Eğitim ve yabancılaşma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*. 1303-5134
- Yeşiltaş, M. ve Demirçivi, M. (2010). İş görenlerin psikolojik şiddet eylemlerine maruz kalma durumları üzerine bir araştırma: Antalya örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*. 21(2), 199-217.
- Yumuşak, H. (2013). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin bezdiri (mobbing) yaşama düzeyi ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yüçetürk, E. (2006). *Örgütlerde durdurulamayan yıldırma uygulamaları: düş mü? Gerçek mi?* <http://www.ikademi.com/archive/index.php/t-512.html> adresinden 14 Mayıs 2014 tarihinde edinilmiştir.

EKLER

EK A: Anket Formu

Değerli Meslektaşlarım;

Bu anket İlkokul Öğretmenlerinin maruz kaldığı Yıldıрма Davranışları İle İşe yabancılaşma Arasındaki İlişkiyi belirlemeye yönelik olarak ilgili verilere ulaşmak için hazırlanmıştır. Bu ankette sizden istenen, ankette yer alan ifadeleri dikkatle okuyarak size en uygun seçeneği işaretlemenizdir. Burada önemli olan işaretlediğiniz seçeneğin sizin kendi gerçek durumunuzu yansıtmasıdır. Araştırmada elde edilecek bulguların geçerliliği, anketi yanıtlamadaki içtenliğinize bağlıdır. Vereceğiniz yanıtlar yalnızca bilimsel amaçlı olarak değerlendirilecektir. Ankette adınızı yazmanıza gerek yoktur. Lütfen, ankette yer alan ifadelerin tümünü yanıtlayınız.

Katkılarınız için teşekkür eder, saygılar sunarım.

Garip Güler ZORGÜL
Bahçeşehir Üniversitesi
Eğitim Yönetimi ve Planlaması Yüksek Lisans Programı
Yüksek Lisans Öğrencisi

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

Cinsiyetiniz:	<input type="checkbox"/> Kadın	<input type="checkbox"/> Erkek	
Yaşınız:	<input type="checkbox"/> 0-40	<input type="checkbox"/> 41-50	<input type="checkbox"/> 51 ve üzeri
Medeni Durumunuz:	<input type="checkbox"/> Evli	<input type="checkbox"/> Bekâr	
Eğitim Düzeyiniz:	<input type="checkbox"/> Önlisans	<input type="checkbox"/> Lisans	<input type="checkbox"/> Lisansüstü
Branşınız:.....	(Lütfen belirtiniz)		
Meslekî kıdeminiz:	<input type="checkbox"/> 1-5	<input type="checkbox"/> 6-10	<input type="checkbox"/> 11-15

EK B: İŖe YabancılaŖma Ölçeği

AÇIKLAMA: AŖađıda İlkokul öğretmenlerinin iŖe yabancılaŖma ile ilgili duygu ve düşüncelerini belirten ifadeler yer almaktadır. *Öğretmen olarak bu duygu ve düşünceleri ne sıklıkta yaşadığınızı*, ifadelerin karŖısındaki kutucuklara (X) iŖareti koyarak belirtiniz.

Lütfen ifadelerin tümünü iŖaretleyiniz.

Madde No	MADDELER	Hiçbir Zaman -1	Nadiren -2	Bazen -3	Çoğu Zaman -4	Her Zaman -5
1	Okuldaki sorunlarla mücadele etme gücümü yitirdiğimi hissediyorum.					
2	Öğrencilerimle iletiŖim kurmakta zorlanıyorum.					
3	İŖimde tükendiğimi, yıprandığımı hissediyorum.					
4	Okula ve öğrencilerime yaptığım katkının yeterli olmadığımı düşünüyorum.					
5	ÇalıŖma istek ve heyecanımı yitirdiğimi hissediyorum.					
6	İŖ yaşamımda her Ŗeyin benim dıŖımda geliŖtiđini hissediyorum.					
7	Son zamanlarda öğretmenlikten soğuduğumu hissediyorum.					
8	Okulda gereksinim duyduğum sosyal desteği alamadığımı hissediyorum.					
9	Okulda doğruları savunmanın artık yarar getirmediğini düşünüyorum.					
10	Okuldaki kuralların yaratıcılığımı engellediğini düşünüyorum.					
11	Neyi niçin öğrettiğimin hiçbir anlamının olmadığımı düşünüyorum.					
12	Okulda öğretilenlerin gerçek yaşamda hiçbir iŖe yaramadığını düşünüyorum.					
13	Okulda aynı konuları öğretmekten bıktığımı hissediyorum.					
14	Okulda kendimi anlamsız bir iŖ yapıyormuŖum gibi hissediyorum.					
15	İdealist öğretmenleri gördükçe, öğretmenlikten uzaklaŖtıđım duygusunu yaşıyorum.					
16	Bir öğretmen olarak kendimi iŖe yaramaz ve önemsiz hissediyorum.					
17	Öğretme eyleminin anlamsız bir çaba olduğunu düşünüyorum.					
18	Öğretmenliği sıkıcı buluyorum.					
19	Öğretmenliği sadece gelir getirici bir kaynak olarak görüyorum.					
20	Okulda, ders verme makinasına dönüŖtüđümü hissediyorum.					
21	Öğretmenliğin benim için monotonlaŖmaya baŖladıđını hissediyorum.					
22	Zorunlu olmadıkça diğer öğretmen ve yöneticilerle bir araya gelmemeye çalışıyorum.					
23	Okulda dıŖlandıđım duygusunu yaşıyorum.					
24	Öğretmenler odasından uzak durmayı tercih ediyorum.					
25	Okuldaki iliŖkilerin içten ve samimi olmadığını düşünüyorum.					
26	Okulda kendimi yalnız hissediyorum.					
27	Sınıf dıŖı etkinliklerde sorumluluk üstlenmeyi sevmiyorum.					
28	Okuldaki diğer öğretmenlerle, okul dıŖında bir Ŗeyler yapmayı arzulamıyorum.					
29	Sosyal çevremi çok sıkıcı buluyorum.					
30	Yaşamımda bir boşluk duygusu yaşıyorum.					
31	Aynı görüşte olmadığım insanlardan uzak durmayı yeğliyorum.					
32	Okulda olmadığım zamanlarda kendimi boşluktaymıŖ gibi hissediyorum.					
33	MeslektaŖlarım tarafından takdir edilmeyi önemiŖiyorum.					
34	Öğretmenliğin yapılabilecek en iyi meslek olduğunu düşünüyorum.					
35	Okulda iŖim ile ilgili konularda sorumluluk almaktan zevk alıyorum.					
36	Okulda kurallara aykırı davrandığımda suçluluk duygusu yaşıyorum.					
37	Öğrencilerimin baŖarı ya da baŖarısızlıđından kendimi sorumlu tutuyorum.					
38	Okulda sınıftayken kendimi daha rahat hissediyorum.					

EK C: İş Yerinde Yıldırma Ölçeği

AÇIKLAMA: Verilen durumlardaki gerçek görüşünüzü, her sorunun karşısında bulunan hanelerden sizin için uygun olanına (X) işareti koyarak belirtiniz.

Madde No	YILDIRICI DAVRANIŞLAR	Gerçekleşme Sıklığı				
		Hiç - 1	Nadiren - 2	Ara sıra - 3	Çoğu Kez - 4	Her Zaman - 5
1	Örgüt etkinliklerinde aktif görevler almasının engellenmesi					
2	Kişisel ve mesleki gelişim sağlayabilecek etkinliklere katılmasına izin verilmemesi					
3	Sözünün kesilmesi					
4	Başkalarının yanında yüksek sesle azarlanması					
5	Yaptığı işerin haksızca eleştirilmesi					
6	Mağdurun başarılarının küçümsenmesi					
7	Telefonla gereksiz yere veya kasıtlı aranarak rahatsız edilmesi					
8	Sözle tehdit edilmesi					
9	Yazılı tehditlerde bulunulması					
10	Jestler, bakışlar ve imalar yoluyla iletişim kurmasının engellenmesi					
11	Gelen telefonların haber verilmemesi gibi, başkalarının kendisine ulaşmasının engellenmesi					
12	Kendisiyle konuşulmaması					
13	Yönetici ile görüşmesinin engellenmesi					
14	Serbest ortamlarda(yemekhane gibi) yanına kimsenin oturmaması					
15	Meslektaşlarıyla iletişim kurmasının engellenmesi					
16	Ortama girdiğinde konuşmanın kesilmesi veya konunun değiştirilmesi					
17	İş dışı toplantı veya sosyal faaliyetlerden dışlanması					
18	Herhangi bir ortamda yokmuş gibi davranılması					
19	Özgüvenini veya itibarını olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanması					
20	Çabalarının yağcılık, kıyakçılık olarak değerlendirilmesi					
21	İşle ilgili aldığı kararların yanlışmış gibi sorgulanması					
22	Verilen görevlerde kendisine güvenilmeyerek, işin her aşamasının takip edilmesi					
23	İftira atılması					
24	Hakkında dedikodu çıkarılması					
25	Güvenilmez olduğunun ima edilmesi					
26	Kendisinin bulunmadığı ortamlarda başkalarına kötülenmesi					
27	Başkaları tarafından yapılan hatalardan sorumlu tutulması					
28	Eşinin mesleği ile ilgili imalarda bulunulması					
29	Onur kırıcı isimlerle/lakapla anılması					
30	Özel yaşamıyla alay edilmesi					
31	Doğum yeri/bölgesi ile alay edilmesi					
32	Onur kırıcı şakalar yapılması					
33	Başkalarının önünde gülünç duruma düşürülmeye çalışılması					
34	Aptal konumuna düşürülmeye çalışılması					
35	Kurumda alınan ve hoş gitmeyen kararların sorumlusu kendisiymiş gibi gösterilmesi					
36	Psikolojik sorunları varmış gibi gösterilmeye çalışılması					
37	Psikiyatrik tedavi alma ihtiyacı hissettirilmesi					
38	Tutarsız olmakla suçlanması					

39	Bir özüyle alay edilmesi					
40	Yürüyüşünün, jestlerinin veya sesinin taklit edilmesi					
41	Dini görüşünün/inancının hafife alınması					
42	Siyasi görüşü ile ilgili imada bulunulması					
43	Cinsel imalar yapılması					
44	Rızası olmadığını bile bile cinsel teklifler yapılması					
45	Cinsel içerikli şakalar yapılması					
46	Cinsel içerikli (elle dokunma vs.) hareketler yapılması					
47	Disiplin kurallarının uygulanmasında aleyhine ayrımcılık yapılması					
48	Geçersiz nedenlerle sözlü olarak uyarılması					
49	Başkalarının yapmak istemediği işlerde görevlendirilmesi					
50	Verilen görevler için gerçekçi olmayan bitirme süresi verilmesi					
51	Başarısızlıkla sonuçlanma olasılığı yüksek işlerde görevlendirilmesi					
52	Verilen görevin haber verilmeden değiştirilmesi veya geri alınması					
53	Aşırı iş yükü altına sokulması					
54	Fiziksel şiddet tehditleri edilmesi					
55	Mali yük getirecek biçimde eşyalarına, arabasına vs. zarar verilmesi					
56	Bulduğu ortamın fiziksel olarak (sigara dumanı vs.) rahatsız edici hale getirilmesi					
57	Gözünü korkutma amacıyla hafif şiddet uygulanması					
58	Geçerken kendisine fiziksel olarak çarpılması ve olayın kazara olduğu izlenimi verilmesi					
59	Herhangi bir yerine fiziksel yönden zarar verilmesi					

EK D: İzinler



Bahçeşehir Üniversitesi
Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Komisyonu

RAPOR

Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Komisyonu'nun 6 Şubat 2014 tarihli toplantısında aşağıda tanımı verilen Yüksek Lisans Tez projesi incelenmiş, bilimsel araştırma ve yayın etiğine aykırı unsur içermediği anlaşılmıştır.

Tez Adı: İlkokul Öğretmenlerinin Maruz Kaldığı Psikolojik Yıdırma ile İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişki

Tez Öğrencisi: Galip Güler Zorgül

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Burçak Çağla Garipağaoğlu

Rapor Tarihi: 6 Şubat 2014

Prof. Dr. Gülsen Güneş
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Orhan Tekelioğlu
İletişim Fakültesi

Doç. Dr. Metehan Irak
Fen-Edebiyat Fakültesi

Prof. Dr. Oktay Özcan
Mühendislik Fakültesi

T.C
AVCILAR KAYMAKAMLIĞI
İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü
(Kurum Kodu 279038)

Sayı : 88480577-602.04/1435
Konu : Anket


21 Ocak 2014

KAYMAKAMLIK MAKAMINA
AVCILAR

İlgi :17/01/2014 tarihli Dilekçe Örneği

Bahçeşehir Üniversitesi Yüksek Lisans Öğrencisi Garip Güler ZORGÜL, "İlkokul Öğretmenlerinin Maruz Kaldığı Psikolojik Yıldırma (Mobbing) ile İşe Yabancılaşma Arasında ki İlişki" konulu Anket çalışmasını İlçemiz İlkokullarında uygulama isteğini ilgi dilekçesi ile bildirmiş olup, Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde Olur'larınıza arz ederim.


Hasan DAL
İlçe Milli Eğitim Müdürü

OLUR
17/01/2014

Hasan KÜRKLÜ
Kaymakam

T.C.
AVCILAR KAYMAKAMLIĞI
İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü
(279038)

Sayı : 20485471 - 903.09/ 1473

Konu : Sınıf Öğretmeni Sayısı

22 Ocak 2014

Sayın Garip Güler ZORGÜL;

İlgi : 22.01.2014 tarih ve 2278 sayılı dilekçeniz.

İlgi dilekçeniz ile yüksek lisans tez anketinize esas olmak üzere istenen bilgiler aşağıya çıkarılmıştır.
Bilgilerinize rica ederim.


Raif TAYFUR
İlçe Milli Eğitim Şube Müdürü

22/01/2014 tarihi itibariyle Avcılar İlçesinde mevcut;
Sınıf Öğretmeni Sayısı : 644
İdareciler Dahil Sınıf Öğretmeni Sayısı : 712

Ek E: Başbakanlık Genelgesi

GENELGE

Başbakanlıktan:

Resmî Gazete, Sayı: 27879 19 Mart 2011 Cumartesi

Konu: İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi.

GENELGE - 2011/2

Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde gerçekleşen psikolojik taciz, çalışanların itibarını ve onurunu zedelemekte, verimliliğini azaltmakta ve sağlığını kaybetmesine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir. 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 önlenmesi gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barışının geliştirilmesi açısından çok önemlidir.

Bu doğrultuda, çalışanların psikolojik tacizden korunması amacıyla aşağıdaki tedbirlerin alınması uygun görülmüştür.

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.

Bilgilerini ve gereğini rica ederim.

Recep Tayyip ERDOĞAN
Başbakan

Ek : F

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Soyad, Ad: Zorgül, Garip Güler

Uyruk: Türk (T.C.)

Doğum Tarihi: 9 Eylül 1973

Medeni Durum: Evli

Telefon: 212 423 62 12

Fax: 212 423 62 13

Email : garipzorgul@hotmail.com

EĞİTİM

Derece	Kurum	Mezuniyet Yılı
Lisans	A.İ.B.Ü. Bolu Eğitim Fakültesi	1995
Lise	Atatürk Lisesi	1995

İŞ DENEYİMİ

Yıl	Kurum	Görev
1995-2000	İbrahim Özaydın İ.Ö.O.	Öğretmen
2000-2010	İbrahim Özaydın İ.Ö.O.	Müdür Yrd.
2010-2014	Vali Rıdvan Yenişen İ.O.	Okul Müdürü

HOBİLER

Sinema, Futbol, Yüzme

Introduction

The results of the researches made as related with psychological mobbing (intimidation) in many European countries in recent years reveal the phenomenon of psychological intimidation has reached up to very serious extent. Any social and cultural changes being experienced to-day have been effecting the organizations, and the competitive environment such created triggering social terror which we call psychological intimidation as well. Common opinion surmised in the researches internationally made has suggested that the victims of psychological mobbing (intimidation) are much more than those of other violence and harassment (Tinaz, Bayram and Ergin, 2008).

On the other hand, psychological mobbing (intimidation) being experienced in educational organizations has also been alienating the teachers who are the most important manpower of this sector from their roles in social development, and causes their alienation to the job that they perform. Elma (2003) describes alienation-to-job in such a way that employee finds his/her job unmeaning, and feels himself/herself weak and isolated, and perceives himself/herself as a simple part of the system to which he/she belongs.

Purpose of the Research

In this research it has been aimed that the influence of the phenomenon of psychological mobbing (intimidation) taking part frequently made in the European countries in recent years and becoming more importance day by day in Turkey as well on elementary school teachers will be studied.

Importance of the Research

As per provision of the Law No. 6287 dated 30.03.2002 about the Making of Amendments in Elementary and Secondary Education Law and Some Laws as published and come into effect in the Official Gazette No. 28261 dated 11.04.2012, the educational system has been determined as 4+4+4, and the education of 12 years has been made compulsory. This compulsory education covers 4 years of elementary, 4 years of secondary and 4 years of high school education. Although these kinds of works and studies are observed as related with this subject-matter in the sectors such as municipality, agriculture, health and tourism as well as at the levels of secondary, high school and university of the educational system, such any work which is to be made on the teachers working at the first stage (elementary school) of the education

system has not been encountered. Therefore, it is thought that this research will be the first work made in this field in Turkey.

Field Literature Review

Concept of Psychological Mobbing and Alienation-to-Job

The word “Mob” which is derived from the term “Mobile vulgus” in Latin means “the Fickle Crowd” or “Gang” in English who applies outlaw violence. And the Word “Mobbing” means psychological violence, siege, harassment and intimidation, etc. (Oxford Advanced Learner’s Dictionary, p. 819, akt. Tınaz vd. 2008). Leymann (2007) explains psychological mobbing as psychological terror coming up as a result of that, in any workplace, one person or more disturb and harass another person systematically by establishing a hostile and unethical communication (Tınaz, Bayram, Ergin, 2008). And Mikkelsen and Einarsen (2002) describes psychological mobbing actions as exposure to repetitive negative behaviors for long time such as cruel treatment, threat, accusation, gossip, humiliation and so on (akt. Ertürk 2005).

And the term “alienation” means, in a most general sense, that a human being is alienated from others or from a definite environment or process (Marshall, 1999; akt. Şimşek, Çelik, Akgemci and Fettahlıoğlu, 2012). Alienation in the field of education is that negative attitudes are developed against education as a result of that educational organizations lose their function in social and economic respects, and that stakeholders find educational events and activities unmeaning, and that employees separate from the said organizations (Kılıç, 2007; akt. Kılıçık 2011).

Method

This research in which the relationship between psychological mobbing (intimidation), to which elementary school teachers are exposed, and alienation-to-job is studied is a correlational work made through a reviewing (scanning) model.

Universe and Sampling

The research’s universe involves the class teachers working at the elementary schools in Avcılar Township of Istanbul Province in the 2013-2014 education-training term. Within this context, 644 class teachers working at the state elementary schools located in Avcılar Township forms the working universe. In the research,

262 teachers were reached through a simple random sampling method. This figure corresponds to 40% of the working universe.

Data Collecting Tools

In our present research, “the scale for intimidation in workplace” developed by Gökçe (2006) and “the scale for alienation-to-job” developed by Elma (2003) were used.

Findings

Of the teachers who participated in the research, the levels of “Weakness” ($X = 1,718$, $ss=0,764$); “Senselessness” ($X = 1,483$, $ss=0,595$); “Isolatedness” ($X = 1,565$, $ss=0,599$) are very weak; and the level of “Alienation to school” ($X = 2,730$, $ss=0,813$) is medium; and the level of Psychological mobbing exposed” ($X = 1,266$, $ss=0,475$) as determined.

At the end of the one directional variance analysis (ANOVA) made with the aim to determine whether or not the averages of psychological mobbing behavior points of the teachers who participated in the research shows a meaningful differentness according to the variable of educational level, the different between group averages has been found meaningful statistically ($F(2,259) = 5,17$; $p < 0.05$). With the aim to determine the origins of such differences, the supplementary post-hoc analysis was made. The psychological mobbing points ($X = 1,59$, $ss=0,67$) of the teachers whose educational levels are master degree have been found meaningfully higher than the psychological mobbing points ($X = 1,23$, $ss=0,43$) of the teachers whose educational levels are bachelor’s degree. At the end of the one directional variance analysis (ANOVA) made with the aim to determine whether or not the averages of weakness sub-dimension points of the teachers who participated in the research shows a meaningful differentness according to the variable of educational level, the different between group averages has been found meaningful statistically ($F(2,259) = 4,54$; $p < 0.05$). With the aim to determine the origins of such differences, the supplementary post-hoc analysis was made. The weakness sub-dimension points ($X = 2,22$, $ss=0,55$) of the teachers whose educational levels are master degree have been found meaningfully higher than the psychological mobbing points ($X = 1,70$, $ss=0,766$) of the teachers whose educational levels are bachelor’s degree. At the end of the one directional variance analysis (ANOVA) made with the aim to determine

whether or not the averages of senselessness sub-dimension points shows an differentness according to the variable of educational level, the difference between group averages has been found meaningful statistically ($F(2,259) = 1,14; p > 0.05$).

At the end of the one directional variance analysis (ANOVA) made with the aim to determine whether or not the averages of isolatedness sub-dimension points shows an differentness according to the variable of educational level, the difference between group averages has been found meaningful statistically ($F(2,259) = 5,96; p < 0.05$). With the aim to determine the origins of such differences, the supplementary post-hoc analysis was made. The weakness sub-dimension points ($X = 2,05, ss=0,79$) of the teachers whose educational levels are master degree have been found meaningfully higher than the weakness sub-dimension points ($X = 1,54, ss=0,54$) of the teachers whose educational levels are bachelor's degree. At the end of the one directional variance analysis (ANOVA) made with the aim to determine whether or not the averages of alienation-to-school sub-dimension points shows an differentness according to the variable of educational level, the difference between group averages has been found meaningful statistically ($F(2,259) = 6,09; p > 0.05$). With the aim to determine the origins of such differences, the supplementary post-hoc analysis was made. The alienation-to-school sub-dimension points ($X = 2,79, ss=0,84$) of the teachers whose educational levels are master degree have been found meaningfully higher than the alienation-to-school sub-dimension points ($X = 2,17, ss=0,84$) of the teachers whose educational levels are bachelor's degree.

At the end of the one dimensional variance analysis (ANOVA) made with the aim to determine whether or not the averages of the points of exposition to psychological intimidation of the teachers who participated in the research show a meaningful differentness according to the variable of Professional seniority, the difference between group averages has been found meaningful statistically ($F(5,259) = 6,52; p < 0.05$). With the aim to determine the origins of such differences, the supplementary post-hoc analysis was made. The exposition to intimidation points ($X = 1,55, ss=0,64$) of the teachers whose professional seniority period is 21-25 years have been found meaningfully higher than the exposition to intimidation points of the teachers whose professional seniority period is lower ($F(5,259) = 4,24; p < 0.05$). With the aim to determine the origins of differences, the supplementary post-hoc

analysis was made. The teachers whose professional seniority period is 6-10 years ($X = 1,98$, $ss=0,97$) suffer from weakness much more as compared to others.

At the end of the one dimensional variance analysis (ANOVA) made with the aim to determine whether or not the averages of the senselessness sub-dimension points of the teachers who participated in the research show a meaningful differentness according to the variable of professional seniority, the difference between group averages has been found meaningful statistically ($F(5,259) = 5,57$; $p < 0.05$). The teachers whose professional seniority period is 1-5 years ($\bar{X}=1,853$, $ss=0,899$) live the feeling of senselessness much more than others. At the end of the one dimensional variance analysis (ANOVA) made with the aim to determine whether or not the averages of the isolatedness sub-dimension points of the teachers who participated in the research show a meaningful differentness according to the variable of professional seniority, the difference between group averages has been found meaningful statistically ($F(5,259) = 1,96$; $p > 0.05$).

At the end of the one dimensional variance analysis (ANOVA) made with the aim to determine whether or not the averages of the alienation-to-school points of the teachers who participated in the research show a meaningful differentness according to the variable of professional seniority, the difference between group averages has been found meaningful statistically ($F(5,259) = 8,48$; $p < 0.05$). With the aim to determine the origins of such differences, the supplementary post-hoc analysis was made. The teachers whose professional seniority period is 1-5 years ($X = 3,055$, $ss=0,709$) alienates to school much more than others.

At the end of the one dimensional variance analysis (ANOVA) made with the aim to determine whether or not the averages of the points of exposure to psychological intimidation of the teachers who participated in the research show a meaningful differentness according to the variable of age, the difference between group averages has not been found meaningful statistically ($F(2,259) = 2,26$; $p > 0.05$). At the end of the one dimensional variance analysis (ANOVA) made with the aim to determine whether or not the averages of the weakness sub-dimension points of the teachers who participated in the research show a meaningful differentness according to the variable of age, the difference between group averages has been found meaningful statistically ($F(2,259) = 4,83$; $p < 0.05$). With the aim to

determine the origins of such differences, the supplementary post-hoc analysis was made. The teachers who are under age of 40 ($X = 1,89$, $ss=0,79$) suffer from weakness much more than others. ($F(2,259) = 2,59$; $p>0.05$). At the end of the one dimensional variance analysis (ANOVA) made with the aim to determine whether or not the averages of the points of the isolatedness points show a meaningful differentness according to the variable of age, the difference between group averages has been found meaningful statistically ($F(2,259) = 4,13$; $p<0.05$). The teachers whose ages vary between 41 and 50 ($X = 1,60$, $ss=0,51$) live the feeling of isolatedness much more than others. At the end of the one dimensional variance analysis (ANOVA) made with the aim to determine whether or not the averages of the alienation sub-dimension points show a meaningful differentness according to the variable of age, the difference between group averages has been found meaningful statistically ($F(2,259) = 7,66$; $p<0.05$). With the aim to determine the origins of such differences, the supplementary post-hoc was made. The teachers who are under age of 40 ($\bar{X}=2,85$, $ss=0,77$) alienate to school much more than others.

At the end of the t-test made with the aim to determine whether or not the levels of exposure to psychological robbing of the teachers who participated in the research show a meaningful differentness according to the variable of gender the difference between group averages has been found meaningful statistically ($t(260) = -5,086$; $p<0,05$). The points of level of exposure to intimidation of men ($\bar{X}=1,43$, $ss=0,65$) have been found meaningfully higher than the points of level of exposure to intimidation of women ($\bar{X}=1,14$, $ss= 0,23$). At the end of the t-test made with the aim to determine whether or not the weakness sub-dimension points of the teachers who participated in the research show a meaningful differentness according to the variable of gender the difference between group averages has been found meaningful statistically ($t(260) = -3,57$; $p<0.05$). With the aim to determine the origins of such differences, the supplementary post-hoc analysis was made. The weakness points of men ($\bar{X}=1,91$, $ss=0,88$) have been found meaningfully higher than the weakness points of women ($\bar{X}=1,58$, $ss=0,63$). At the end of the t-test made with the aim to determine whether or not the averages of senselessness sub-dimension points show a meaningful differentness according to the variable of gender, the difference between group averages has been found meaningful statistically ($t(260) = -5,84$; $p<0.05$). With the aim to determine the origins of such differences, the supplementary post-

hoc was made. The senselessness points of men ($X = 1,728$, $ss=0,67$) have been found meaningfully higher than the senselessness points of women ($X = 1,31$, $ss=0,47$). At the end of the t-test made with the aim to determine whether or not the averages of isolatedness sub-dimension points show a meaningful difference according to the variable of gender, the difference between group averages has been found meaningful statistically ($t(260) = -4,73$; $p < 0.05$).

With the aim to determine the origins of differences, the supplementary post-hoc analysis was made. The isolatedness sub-dimension points of men ($X = 1,76$, $ss=0,68$) have been found meaningfully higher than the isolatedness sub-dimension points of women ($X = 1,42$, $ss=0,48$). In respect of the sub-dimension of alienation to school; the averages of alienation to school sub-dimension of teachers have not been found meaningful according to the variable of gender ($t(260) = -1,55$; $p > 0.05$).

At the end of the t-test made with the aim to determine whether or not the level of exposure to psychological mobbing of the teachers who participated in the research shows a meaningful difference according to marital status, the difference between group averages has been found meaningful statistically ($t(260) = -3,95$; $p < 0.05$). The levels of exposure to psychological mobbing of the bachelors ($\bar{X}=1,467$, $ss=0,655$) have been found meaningful higher than the levels of exposure to psychological mobbing of the married ($\bar{X}=1,203$, $ss=0,383$).

At the end of the t-test made with the aim to determine whether or not the averages of the weakness sub-dimension points of the teachers who participated in the research show a meaningful difference according to the variable of gender, the difference between group averages has been found meaningful statistically ($t(260) = -4,73$; $p < 0.05$). With the aim to determine the origins of such differences, the supplementary post-hoc analysis was made. The weakness sub-dimension points of bachelors ($\bar{X}=2,100$, $ss=0,925$) have been found meaningfully higher than the weakness sub-dimension points of the married ($\bar{X}=1,597$, $ss=0,663$). At the end of the t-test made with the aim to determine whether or not the averages of the senselessness sub-dimension points show a meaningful difference according to the marital status, the difference between group averages has been found meaningful statistically ($t(260) = -7,49$; $p < 0.05$). With the aim to determine the origins of such

differences, the supplementary post-hoc analysis was made. The senselessness sub-dimension points of the bachelors ($\bar{X}=1,92$, $ss=0,82$) have been found meaningfully higher than the senselessness sub-dimension points of the married ($\bar{X}=1,34$, $ss=0,41$). At the end of the t-test made with the aim to determine whether or not the averages of the isolatedness sub-dimension points show a meaningful differentness according to the marital status, the difference between group averages has been found meaningful statistically ($t(260) = -5,44$; $p<0.05$). With the aim to determine the origins of such differences, the supplementary post-hoc analysis was made. The isolatedness points of the bachelors ($\bar{X}=1,90$, $ss=0,76$) have been found meaningfully higher than the isolatedness points of the married ($\bar{X}=1,45$, $ss=0,49$). At the end of the t-test made with the aim to determine whether or not the points of alienation to school sub-dimension show a meaningful differentness according to the marital status, the difference between group averages has been found meaningful statistically ($t(260) = 1,55$; $p<0.05$). With the aim to determine the origins of such differences, the supplementary post-hoc analysis was made. The alienation to school points of the bachelors ($X = 3,08$, $ss=0,78$) have been found meaningfully higher than the alienation to school points of the married ($X = 2,61$, $ss=0,79$).

The results of Pearson Moment Correlation Coefficient done for the purpose of determining the relationship between psychological mobbing (intimidation), to which elementary school teachers are exposed, and alienation-to-job are presented as follows.

It has been found that there is a positively strong relationship between the senselessness sub-dimension and the weakness sub-division ($r=0.787$; $p<0.05$). According to this, the more the senselessness increases, the more the weakness increases. It has been found that there is a positively strong relationship between the isolatedness sub-dimension and the weakness sub-division ($r=0.729$; $p<0.05$). According to this result, the more isolatedness increases, the more the weakness increases. It has been found that there is a positively strong relationship between the isolatedness sub-dimension and the senselessness sub-dimension ($r=0.769$; $p<0.05$). According to this, the more the isolatedness increases, the more the senselessness increases. Any relationship meaningful statistically has not been found between the alienation to school sub-dimension and the weakness, senselessness and isolatedness

sub-divisions. It has been found that there is a positively strong relationship between psychological intimidation and weakness sub-dimension ($r=0.621$; $p<0.05$). That means, the more the level of the exposed psychological intimidation, the more the weakness increases. It has been found that there is a positively strong relationship between the exposed psychological intimidation and senselessness sub-dimension ($r=0.652$; $p<0.05$). According to this, the more the level of the exposed psychological intimidation increases, the more the isolatedness sub-dimension increases. It has been found there is a positively strong relationship between the exposed psychological intimidation and the isolatedness sub-dimension ($r=0.725$; $p<0.05$). According to this, the more the level of the exposed psychological intimidation increase, the more isolatedness increases. It has not found there is any relationship meaningful statistically between the psychological intimidation and the alienation to school sub-dimension. It is suggested that the reason of how such a result has been obtained in the research should be sought among the individual factors causing the psychological intimidation. The emotional intelligence levels and organizational commitment levels of the individuals who create threat risk to others in the organization, and are strong competitors and have superior qualifications are high. Hence, the risk of such an individual having the mentioned qualifications against the exposure to intimidation is high. However, the levels of being exposed to intimidation of an individual not sharing the organizational objectives and values, and not constituting any threat risk to other employees, and not considering as a competitor are high because he/she has been aligned to his/her job and school.

Proposals for Researches to be Made in Future

Above all, managers should not adopt psychological intimidation as a form of management, and not allow such unethical applications. For enabling to prevent any psychological intimidation actions, social awareness should be created by arranging any training seminars and information meetings concerned psychological intimidation in the organizations. A healthy data and information flow provided by keeping all the communication channels open within the organizations. Distributions and definitions of tasks and duties should be announced and informed in writing. Managers should be loyal to any equality and justice rules. Any works done at academic level should be paid with other organizations and institutions. Furthermore,

it will be a good reasonable decision that the State opens the application centers to deal with the phenomenon contained herein. For enabling to prevent the alienation-to-job, any individuals working within the organization to participate in any decisions and resolutions to be taken should be provided. For teachers, necessary environments within the organization where they will be able to express themselves and exhibit their creativeness. A deliberative and democratic understanding of organization should be made dominant. Much more weight should be given to any academic works concerning the concept.