



T.C.

**KİLİS 7 ARALIK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI**

**İLKOKUL VE ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNE
YÖNELİK YILDIRMA DAVRANIŞLARININ
İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mehmet EKEN

KİLİS

EYLÜL 2014

T.C.
KİLİS 7 ARALIK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

İLKOKUL VE ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNE
YÖNELİK YILDIRMA DAVRANIŞLARININ
İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mehmet EKEN

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Figen YILDIRIM

KİLİS
EYLÜL 2014

T.C.
KİLİS 7 ARALIK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

İLKOKUL VE ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNE YÖNELİK
YILDIRMA DAVRANIŞLARININ İNCELENMESİ
Mehmet EKEN

Bu tez tarafımızca okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından bir Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir. (16/09/2014)

Jüri Üyeleri

İmzası

Yrd.Doç.Dr. Figen YILDIRIM (Danışman)

Yrd.Doç.Dr. Mustafa CİNOĞLU (Jüri Başkanı)

Yrd.Doç Dr. Erdinç GÜLCÜ (Üye)

Yrd.Doç.Dr. Halil ALDEMİR
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

T. C.
KİLİS 7 ARALIK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bu belge ile bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış İlkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu ve bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları andığımı ve kaynağını gösterdiğimi beyan ederim. (16/09/2014)

Mehmet EKEN

ÖZET

İLKOKUL VE ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNE YÖNELİK YILDIRMA DAVRANIŞLARININ İNCELENMESİ

Mehmet EKEN

Yüksek Lisans, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Figen YILDIRIM

Eylül- 2014, 72 sayfa

Bu araştırmanın amacı, Kilis il merkezindeki resmi ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin yaşadığı en sık yıldırma davranışlarını ve yıldırmaya maruz kalmalarını yaş, cinsiyet, kıdem, medeni durum, okul türü, okuldaki görev süresi ve öğrenim durumu gibi değişkenlere göre tespit etmektir.

Araştırmanın evrenini, 2013-2014 eğitim-öğretim yılında Kilis il merkezindeki ilkokul ve ortaokul okullarında görev yapan sınıf ve branş öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini; Kilis il merkezine bağlı resmi ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenler içinden basit (rastlantısal) örneklem alma tekniği ile seçilen 377 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada veriler öğretmenlerden anket yolu ile elde edilmiştir. Anketler tek tek incelenerek SPSS 20 istatistik programına veri girişi yapılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde aritmetik ortalama, standart sapma, vb. betimsel istatistik tekniklerinden yararlanılmıştır. Anketten alınan puanların normal dağılım gösterip göstermediğini incelemek için Kolmogorov-Smirnov (K-S) testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda Kolmogorov-Smirnov (K-S) testinin sonucunda $\alpha < 0.05$ bulunduğundan anketten alınan puanlar normal dağılım göstermemektedir. Bundan dolayı verilerin analizinde ikili küme karşılaştırmalarında parametrik olmayan istatistik tekniklerinden ‘Bağımsız Gruplar için Mann Whitney U-testi, ikiden fazla küme karşılaştırmalarında ise ‘Kruskal Wallis H-testi’ tekniklerinden yararlanılmıştır.

Elde edilen verilere göre öğretmenlerin en sık maruz kaldıkları yıldırma davranışları sırasıyla ‘‘Öğretmenin fikir ve görüşlerinin dikkate alınmaması’’, ‘‘Birinin öğretmenin başarısını etkileyecek bilgiyi saklaması’’ ve ‘‘Öğretmen hakkında dedikodu ve söylentilerin yayılması’’ olarak tespit edilmiştir. Okul türüne göre ortaokul öğretmenleri, ilkokul öğretmenlerine göre daha fazla yıldırmaya maruz kalmaktadır. Bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere göre yıldırma davranışlarına daha fazla maruz kaldığı saptanmıştır. Bulunduğu okulda 9-12 yıl arasında görev yapan öğretmenlerin diğer görev süreli öğretmenlere göre daha sık yıldırma yaşadığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin yıldırmaya maruz kalmalarında cinsiyet, kıdem, yaş ve öğrenim durumu gibi değişkenlere göre bir fark olmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Yıldırma davranışları, ilkokul, ortaokul, öğretmenler.

ABSTRACT

INVESTIGATING IN MOBBING BEHAVIOURS TOWARDS PRIMARY SCHOOL AND ELEMANTRY SCHOOL TEACHERS

EKEN, Mehmet

Masters Thesis, Educational Sciences

Thesis Adviser: Assoc. Prof. Dr. Figen YILDIRIM

September, 2014, 72 page

The main goal of this thesis is to identify the mobbing behavior to teachers (illiteracy warriors) who teach at primary schools and secondary schools in Kilis – city center- in Turkey and to state the cause of these behaviours' allocation to age, gender, seniority, marital status, type of school, academic background etc.

The universe of the thesis is related to the teachers working at primary and secondary schools in 2013-2014 education year. The sample of the thesis is based on random 377 of these illiteracy warriors. They are chosed by random (simple) sampling technique. The data is handed by the way of Negative Acts Questionnaire. Tha data is analysed one by one and recorded SPSS 20 statistics program. This study is profitted from descriptive statistichs tecniques such as arithmetic mean, standart deviation. To state if the results handed by the questionnaire show normal distribution or not, Kolmogorov-Smirnov (K-S) test is applied. At the end of the research because Kolmogorov-Smirnov (K-S) test brings $\alpha < 0.05$ to light it is not a mistake to Express percentage point come by the survey is not normal. So, it is benefitted from “Mann Whitney U-test For Independent Two” which is one of the non-parametric statistics techniques for biliteral group comparing and “Kruskal Wallis H-test” for more goup comparing.

To derived results teachers are mostly exposed these behaviours of mobbing items: “Someone withholding information which affects your performance”, “Spreading of gossip and rumours about you”, “Having your opinions and views ignored”. If you take into consideration of the type of the school, you can clearly conclude that elemantry school teachers are faced with those mobbing more and more times in comparison with primary school teachers. It is stabilized that Those who are single are more subject to these kind of behaviours than married ones. Teachers working between 9 and 12 years at the same school correspondingly deterred when you opposed them to the other term Office time teachers.

Consequently it is stated that gender, seniority, age or academic background don't matter on coming under those types of bullying methods.

Key words: mobbing behavior, primary school, elementary school, teachers

İÇİNDEKİLER

ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar	ix
KISALTMALAR	x
ÖNSÖZ	xi
BİRİNCİ BÖLÜM	1
1.GİRİŞ	1
1.2. Amaç.....	4
1.3. Araştırmanın Önemi	4
1.4. Problem Cümlesi.....	5
1.4.1. Alt Problemler.....	5
1.5. Varsayımlar.....	5
1.6. Kapsam Ve Sınırlılıklar	6
1.7. Tanımlar.....	6
İKİNCİ BÖLÜM	7
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	7
2.1. Yıldırma (Mobbing) Kavramı.....	7
2.1.1. Yıldırma Davranışlarının Aşamaları	9
2.1.2. Yıldırma Davranışlarının Yönü.....	10
2.2. Yıldırma Davranışlarının Nedenleri	11
2.3. Eğitim Kurumlarında En Sık Yaşanan Yıldırma Davranışları	12
2.4. Yıldırmanın Mağdur Üzerindeki Etkileri	14
2.5. Yıldırmanın Önlenmesine Yönelik Öneriler.....	15
2.6. İlgili Araştırmalar	17

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	22
3. MATERYAL VE YÖNTEM	22
3.1. Araştırmanın Deseni	22
3.2. Evren Ve Örneklem	22
3.2.1.Örneklem Grubunun Özellikleri	24
3.3. Verileri Toplama Araç Ve Teknikleri.....	26
3.4.Verilerin Toplanması Ve Çözümü	27
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	28
4. BULGULAR VE YORUM	28
4.1. Ana Problem Olan İlkokul Ve Ortaokul Öğretmenlerinin En Sık Hangi Yıldırma Davranışlarına Maruz Kaldığına Dair Bulgular	28
4.1.1. Birinci Alt Problem Olan İlkokul Ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalmalarında Cinsiyete Göre Bulgular	30
4.1.2. İkinci Alt Problem Olan İlkokul Ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalmalarında Medeni Duruma Göre Bulgular	30
4.1.3. Üçüncü Alt Problem Olan İlkokul Ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalmalarında Kıdeme Göre Bulgular.....	31
4.1.4. Dördüncü Alt Problem Olan İlkokul Ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalmalarında Okul Türüne Göre Bulgular	32
4.1.5. Beşinci Alt Problem Olan İlkokul Ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalmalarında Yaşa Göre Bulgular.....	32
4.1.6. Altıncı Alt Problem Olan İlkokul Ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalmalarında Okuldaki Görev Süresine Göre Bulgular.....	33
4.1.7. Yedinci Alt Problem Olan İlkokul Ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalmalarında Öğrenim Durumuna Göre Bulgular.....	34
BEŞİNCİ BÖLÜM	36
5. SONUÇ TARTIŞMA VE ÖNERİLER	36
5.1. Sonuç	36
5.2. Tartışma	37
5.3. Öneriler	43
KAYNAKÇA	44

EKLER	53
EK -1: Olumsuz Davranışlar Ölçeği (NAQ).....	53
EK-2: Kilis İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden Alınan Uygulama İzni.....	54
EK-3: Olumsuz Davranışlar Ölçeği (NAQ) Kullanım İzni.....	56
EK-4: Anket Dağıtılan Okullar Ve Öğretmen Sayıları	57
ÖZGEÇMİŞ	59

TABLolar

Tablo 2.1. Eğitim Kurumlarında En Sık Karşılaşılan Yıldırma Davranışları	13
Tablo 2.2. Örgütte Yıldırma Etkenleri	14
Tablo 3.1. Anket Dağıtılan Okullar	23
Tablo 3.2. Öğretmenlerin cinsiyete göre frekans ve yüzde dağılımı.....	24
Tablo 3.3. Öğretmenlerin medeni duruma göre frekans ve yüzde dağılımı.....	24
Tablo 3.4. Öğretmenlerin mesleki kıdeme göre frekans ve yüzde dağılımı.....	24
Tablo 3.5. Öğretmenlerin okul türüne göre frekans ve yüzde dağılımı.....	25
Tablo 3.6. Öğretmenlerin yaşa göre frekans ve yüzde dağılımı.....	25
Tablo 3.7. Öğretmenlerin çalıştığı okuldaki görev süresine göre frekans ve yüzde dağılımı	26
Tablo 3.8. Öğretmenlerin öğrenim durumuna göre frekans ve yüzde dağılımı	26
Tablo 4.1. Yıldırma davranışlarına ilişkin algıların aritmetik ortalaması ve standart sapma değerleri	28
Tablo 4.1.1. Öğretmenlerin yıldırma davranışlarına ilişkin algılarının cinsiyete göre U-testi sonuçları	30
Tablo 4.1.2. Öğretmenlerin yıldırma davranışlarına ilişkin algılarının medeni duruma göre U-testi sonuçları	30
Tablo 4.1.3. Öğretmenlerin yıldırma davranışlarına ilişkin algılarının kıdeme göre Kruskal Wallis testi sonuçları	31
Tablo 4.1.4. Öğretmenlerin yıldırma davranışlarına ilişkin algılarının okul türüne göre U-testi sonuçları	32
Tablo 4.1.5. Öğretmenlerin yıldırma davranışlarına ilişkin algılarının yaşa göre Kruskal Wallis testi sonuçları	32
Tablo 4.1.6. Öğretmenlerin yıldırma davranışlarına ilişkin algılarının görev süresine göre Kruskal Wallis (KW) testi sonuçları.....	33
Tablo 4.1.7. Kruskal Wallis testi “Model Viewer” penceresi parametrik olmayan çoklu karşılaştırma testi.....	34
Tablo 4.1.8. Öğretmenlerin yıldırma davranışlarına ilişkin algılarının öğrenim durumuna göre U-testi sonuçları.....	35

KISALTMALAR LİSTESİ

PTSD : (Post–Traumatic Stress Disorder) Travma Sonrası Stres Bozukluğu

SPSS : (Statistical Package For The Social Sciences), Sosyal Bilim Araştırmalarında İstatistik Paket Programı

n : Ankete Katılan Sayısı

\bar{x} : Aritmetik Ortalama

s : Standart Sapma

p : Anlamlılık Düzeyi

ÖN SÖZ

Yıldırma, bireyi zaman içinde psikolojik ve sosyal anlamda yıpratın bireyin iş yaşamı içerisinde karşılaştığı önemli bir sorundur. Yıldırma; yaşandığı her çalışma ortamında olduğu gibi eğitim kurumlarında da kurumun kendisine, bu kurumlarda görev yapan öğretmenlere, yıldırma mağduru öğretmenin ailesine büyük zararlar verir. Sonuçları itibarıyla, ekonomik ve sosyal kayıplara neden olur.

Son yıllarda, yıldırmaya yönelik çalışmaların artmasıyla birlikte, bu olguya karşı bir farkındalık artışı oluşmaya başlamıştır. İş görenleri yıldırmaya karşı korumak amacıyla yasa, yönetmelik ve genelgelerle birlikte, telefonla psikolojik yardım ve destek verecek resmi birimler de kurulmuştur. Yıldırma ile ilgili mahkeme kararları ve Yargıtay içtihatları da yıldırmaya karşı hukuken önemli gelişmelerdir.

Eğitim kurumlarında yıldırmayı yaşayan veya tanık olan bir öğretmen yıldırma olgusuna en yakın kişilerden biridir. Bu açıdan öğretmenlerin hangi yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları ve yıldırmanın yaşanmasında cinsiyet, medeni durum vb. değişkenlerin tespit edilmesi önemlidir. Bu araştırmada; ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin hangi yıldırma davranışlarına maruz kaldığı ve demografik özelliklerinin yıldırma olgusunun yaşanmasındaki etkileri ortaya konmaya çalışılmıştır.

Çalışma sürecinde bana hoşgörü, iyi niyet ve anlayış gösteren tez danışmanım Yrd.Doç.Dr. Figen YILDIRIM'a, her zaman beni destekleyen ve yardımcı olan Yrd. Doç.Dr. Fatih BOZBAYINDIR'a, desteğini ve ilgisini benden esirgemeyen kıymetli hocam Yrd.Doç.Dr. H.İsmail ARSLANTAŞ'a, Yrd.Doç.Dr. Mustafa CİNOĞLU'na, benden yardımlarını esirgemeyen Yrd.Doç Dr. Erdinç GÜLCÜ'ye, her ihtiyaç duyduğumda kapısını bana açık tutan ve yardımcı olan Öğretim Görevlisi Halil UZUN'a teşekkürlerimi sunarım.

Çalışma sürecinde desteğini benden esirgemeyen eşim Gülser'e, abim Mustafa'ya, anneme, babama ve kızlarım Büşranur ve Nursena'ya teşekkür ederim.

Mehmet EKEN
KİLİS / 16.09.2014

BİRİNCİ BÖLÜM

1.GİRİŞ

Okulların birçok işlevleri bulunmaktadır. Toplumsal açıdan okulun temel işlevi, bireyleri toplumun etkin ve faydalı bir üyesi haline getirmek, bireylerin potansiyellerini ortaya çıkarıp, bu potansiyellerini geliştirmektir. Okulların bu işlevleri yerine getirebilmesi için okul ortamının huzurlu ve faaliyetlerini yerine getirir durumda olması gerekir.

Örgüt kültürü ve iklimi olumlu olan bir okul ortamında bireyler arası iletişim ve uyum önemli bir yer tutmaktadır. Bursalıoğlu (2012:3), eğitim örgütlerinin amaçlarını gerçekleştirmede daha verimli olabilmesi için kendi sistemi içinde birlik, beraberlik, iletişim ve uyumunun sağlıklı ve olumlu olması gerektiğini ifade etmektedir. Okulların, toplum tarafından kendilerinden beklenen işlevleri gerçekleştirmesi için yönetici, öğretmen ve yardımcı personelin çalışma barışı içinde olması gerekir. Çalışma barışının olmasının önemli göstergelerinden biri örgüt içindeki bireylerin iletişim ve etkileşimlerinin olumlu olmasıdır. Olumlu iletişim ve etkileşim, okul yöneticileri ve öğretmenlerin mutlu ve huzurlu olmalarıyla birlikte iş doyumuna ulaşmalarını da sağlayan etkenlerden biridir. Aydın (2010:58), örgütün uygun etkinliklerinin kaynağı olan beceri ve enerjiyi örgüte bireyin sağladığını ifade ederek bireyin önemine vurgu yapmaktadır.

Bireyin enerjisinin düşmesine neden olan durumlardan biri, bireyin kendini psikolojik açıdan huzursuz ve mutsuz edecek sebepler içinde bulmasıdır. Bu sebeplerden biri de şiddettir. Westhues, (2002; akt. Tınaz vd., 2008: 27), genelde şiddet denildiğinde, kişinin darp edilmesi sonucunda bedeni üzerinde görülebilir yaralanma ve morarma gibi izler bırakan şiddetin akla geldiğini, ancak şiddetin bu şekilde sadece fiziksel nitelikte olmayıp siyasal, ekonomik ve psikolojik niteliklerde

de olabileceğini ifade etmektedir. Psikolojik anlamda şiddet ise sürekli ve sistematik bir şekilde bireye karşı davranışlarla ortaya konan duygusal ve psikolojik tacizdir.

“İş yerinde psikolojik taciz, kişinin saygısız ve zararlı bir davranışın hedefi olmasıyla başlayan haksız ve ahlak dışı bir iletişim sürecidir. Mobbingi diğer bir deyişle iş yerinde psikolojik taciz olgusunu, anlamının içerdiği tehdit, aşağılama, dışlama gibi her tür kötü davranış şeklini ifade eden kavramlardan yola çıkarak bir psikolojik şiddet süreci olarak tanımlamak da mümkündür.” (Tınaz vd., 2008: 26).

Çalışma ortamında hedef seçilen kişiye, bir kişi veya bir grup tarafından acımasızca uygulanan bu davranışlar bireyi ruhsal, psikolojik ve bedensel olarak yıkıma götüren bir sürece sokar. Yüçetürk (2003:973), yıldırma olarak adlandırılan bu sürecin ortaya çıkmasıyla birlikte, örgütlerde huzurlu ve güvenli bir çalışma ortamının da yok olmakta olduğunu ifade etmektedir.

Yıldırma olgusu çalışma yaşamında önemli bir tehlike olarak incelenmekle birlikte bu olgunun nelerden kaynaklandığı konusu da geniş bir şekilde araştırmacılar tarafından ele alınmıştır. Genel olarak yıldırmanın ortaya çıkmasında örgüt, yıldırma uygulayan zorbalara kişilik özellikleri ve yıldırma mağdurunun kişilik özellikleri gibi faktörler üzerinde durulmuştur. Yıldırma olgusu incelenirken olaya tanık olan kişiler de konu içerisinde değerlendirilmiştir. Yıldırmanın çalışanlar üzerinde nasıl uygulandığına dair kesin bir sınır yoktur. Hedef seçilen kişinin bunaltılması, korkutulması, tehdit edilerek sindirilmesi gibi şekillerle yıldırma ortaya çıkabilir. Yıldırma; laf çarptırma, dalga geçme, bulunulan ortamda kişiye yokmuş gibi davranılarak ortamdaki dışlanma şeklinde değişik davranışlarla kendini gösterebilir. Sadece bu davranışlarla değil, birçok farklı davranışla hedef seçilen kişinin onuruna veya ruhsal bütünlüğüne zarar verip, çalışma huzurunu bozarak, onu iş yaşamından dışlama amaçlanır.

Yıldırma davranışları kişilerin algısına göre değişebilir. Bazıları bir davranışı yıldırma olarak algılayırken, bazıları da aynı davranışı yıldırma olarak algılamayabilir. Bir davranışın yıldırma sayılabilmesi için sürekli ve sistematik bir şekilde devam etmesi gerekir. Yıldırma kabul edilebilecek bir davranış haftada birkaç kez yaşanmalı ve bu durum beş altı ay devam etmelidir.

Mağdurların, yıldırma ile nasıl başa çıktıkları da önemli bir konudur. Çalışma yaşamında yıldırma olgusunun bilinmemesi bu tehlikeli durumla nasıl başa çıkılacağına da bilinmediğini ortaya koyar. Genel olarak bireylerin iş ortamındaki olumsuzluklara tepki tarzları ya işten ayrılma ya da kabullenmedir. Yönetmeliklere

göre, bir öğretmenin isteğe bağlı yer değiştirmesi üç yılda bir olduğundan, görev yaptığı okulda yıldırımaya maruz kalan bir öğretmenin yıldırımaya nasıl başa çıkacağını bilmesi önemli bir konudur. Daha da önemlisi yıldırım gibi tehlikeli bir olgunun okullar ve tüm çalışma ortamlarında yaşanmaması için alınması gereken önlemlerdir. Yöneticilerin liderlik ve etik açılarından kendilerini değerlendirmesi yetkilerini kötüye kullanmamaları, insani değerleri göz önünde tutarak idarecilik yapmaları, çalışanların yasal haklarını bilmeleri, kanun ve yönetmeliklerin yıldırım mağduru yanında olması yıldırımın yaşanmaması için önemli etkenlerdir.

Yıldırım sürecinin sonucunda, birey de örgüt de zarar görür. Örgüt amaçlarını gerçekleştirme açısından geriler. Örgüt içerisindeki verimliliğin düşmesiyle birlikte, örgütün saygınlığı ve iş gücü veriminin azalması gibi olumsuz sonuçlar ortaya çıkmaya başlar. Bireyde psikolojik sorunların yanı sıra iş doyumunun düşmesiyle birlikte hastalık izinleriyle işe devamın azalması gibi problemler artabilir. Yıldırım yaşanan bir eğitim kurumu amacından uzaklaşmaya başlar. Okul, öğretmenler ve yöneticiler başta olmak üzere tüm personelin uyumuyla amacını yerine getirir. Okul içindeki huzurlu çalışma ortamını bozan, gruplaşmalara ve motivasyon eksikliğine neden olan yıldırım, öğretmenin iş doyumunu azaltır, çalışma isteğini kırar. Eğitim ve öğretim faaliyetleri de görünürde yerine getiriliyor olsa bile içerikte verimsizleşir. Öğretmenin mesleğinden soğumasıyla birlikte, işine kattığı enerjisi düşer ve iş verimi azalır.

Yıldırım, eğitim kurumunda öğretmenlerin kendi arasında ortaya çıkabileceği (yatay yıldırım) gibi, okul yöneticisi veya yöneticileri tarafından öğretmenlere karşı da (aşağı doğru yıldırım) uygulanabilir. Alanla ilgili kaynaklar ve yapılan çalışmalar incelendiğinde en çok yukarıdan aşağıya doğru yıldırımın yapıldığı görülmektedir. Az da olsa aşağıdan yukarıya doğru yıldırım davranışları da kurumlarda görülmektedir. Bu yıldırım türünde astlar, üstlerine yıldırım uygular.

Yıldırım, insan tabiatına aykırı olduğundan kişilerde bedensel, ruhsal ve psikolojik olarak ağır tahribata ve yıkımlara neden olmaktadır. Yıldırım mağduru birçok kişide ağır sağlık sorunları ortaya çıkmaktadır. Travma sonrası stres bozukluğu, takıntılı olma, uyku düzensizliği, depresyon, sürekli ve ağır stres sonucunda ortaya çıkan kronik bedensel hastalıklar bu yıkımların göstergesidir. Sigaraya başlanması veya sigara kullanımının artması da yıldırımın bireyde görülen olumsuz sonuçlarından. Ayrıca, yıldırım mağduru bireyde ortaya çıkan

sağlık problemleri sonucunda sağlık harcamalarının fazlalaşması da yıldırmanın ülke ekonomisine verdiği zararların göstergelerindedir.

İnsan toplumsal bir varlıktır. Toplumsal yapının çekirdeği sayılan ailesi de yıldırma mağduru bireyle birlikte zarar görür. Mağdurun varsa eşi ve çocukları, anne ve babası yıldırmanın etkisiyle girdiği ruh hali ve sıkıntıdan etkilenirler. Çünkü birey, işinde yaşadığı yıldırmanın etkisiyle girdiği psikolojik çöküntü ile dikkatini ailesine veremez. Ailesiyle kaliteli zamanlar geçiremez. Aksine olumsuz ruh hali ailesine de olumsuz olarak yansır. Böylece bireyin ailevi ve sosyal hayatı da olumsuz etkilenir.

Yıldırmanın eğitim kurumlarında sık sık yaşandığı görülmektedir. Cemaloğlu (2007a:798) çalışmasında, ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerden % 50'sinin yıldırma yaşadığını tespit etmiştir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi Alo 170 verilerinin sektör detaylarına bakıldığında Milli Eğitim Bakanlığı'ndan 268 kişi yıldırmaya karşı psikolojik yardım almıştır. Bu sayı oran olarak kamu kurumları içinde %13,67'lik bir yer tutmaktadır (Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2013).

Yıldırma davranışlarının tespiti ile birlikte bu davranışların yaşanmasına neden olan etkenlerin de tespit edilmesi ve bilinmesi de önem taşımaktadır. Böylece eğitim kurumlarında yıldırma yaşanmaması için daha köklü ve engelleyici birçok önlem alınabilir.

1.2. Amaç

Bu araştırmanın amacı, Kilis il merkezindeki resmi ilkokul ve ortaokullarda görev yapan sınıf ve branş öğretmenlerinin en sık maruz kaldıkları yıldırma davranışlarını ve bu davranışların yaşanmasında cinsiyet, medeni durum, kıdem, okul türü, yaş ve öğrenim durumu değişkenlerine göre farklılıkları tespit etmektir.

1.3. Araştırmanın Önemi

Eğitim kurumlarında, sınıf içinde ve dışında eğitim-öğretim etkinliklerini yapan ve müfredat programını uygulayan öğretmenlerdir. Öğretmenlerin bu etkinlik ve faaliyetleri daha işlevsel yerine getirebilmesini maruz kaldıkları yıldırma

davranışları olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle eğitim kurumlarında öğretmenlerin hangi yıldırma davranışlarını yaşadığı ve yıldırma yaşanmasında cinsiyet, medeni durum, kıdem, okul türü, yaş, okuldaki görev süresi ve öğrenim durumu gibi değişkenlere göre tespit edilmesi önemlidir.

1.4. Problem Cümlesi

İlkokul ve ortaokul öğretmenleri **en sık hangi yıldırma davranışlarına** maruz kalmaktadır?

1.4.1. Alt Problemler

1- İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin yıldırma davranışlarına maruz kalmalarında **cinsiyete** göre anlamlı bir farklılık var mıdır?

2- İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin yıldırma davranışlarına maruz kalmalarında **medeni duruma** göre anlamlı bir farklılık var mıdır?

3- İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin yıldırma davranışlarına maruz kalmalarında **kıdeme** göre anlamlı bir farklılık var mıdır?

4- İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin yıldırma davranışlarına maruz kalmalarında **okul türüne** göre anlamlı bir farklılık var mıdır?

5- İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin yıldırma davranışlarına maruz kalmalarında **yaşa** göre anlamlı bir farklılık var mıdır?

6- İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin yıldırma davranışlarına maruz kalmalarında **okuldaki görev süresine** göre anlamlı bir farklılık var mıdır?

7- İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin yıldırma davranışlarına maruz kalmalarında **öğrenim durumuna** göre anlamlı bir farklılık var mıdır?

1.5. Varsayımlar

Bu araştırmada aşağıdaki varsayımlardan hareket edilmiştir:

1. Araştırmaya katılan öğretmenler veri toplama aracını samimi bir şekilde cevaplamışlardır.

2. Veri toplamada kullanılan ölçek çalışma için uygundur.
3. Çalışmanın kuramsal çerçevesini oluşturmada ulaşılan kaynaklar yeterlidir.

1.6. Kapsam ve Sınırlılıklar

Bu çalışma;

- a) 2013-2014 eğitim öğretim yılıyla,
- b) Kilis il merkezindeki resmi ilkokul ve ortaokullarla,
- c) Kullanılan ölçme aracıyla sınırlıdır.

1.7. Tanımlar

Yıldırma: Leymann (1996:168)'a göre yıldırma, bireyin bir ya da birden fazla kişi tarafından sistematik olarak, sindirilmesi, iş yaşamından dışlanması amacıyla duygusal saldırıya maruz kalmasıdır.

Mağdur: Yıldırmaya maruz kalan dışlanmış çalışan (Yaman,2009:37).

Tacizci: Yıldırmayı uygulayan (zorba) (Yaman,2009:37).

İKİNCİ BÖLÜM

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışan bireyin günlük yaşamı içerisinde iş ortamında geçirdiği zaman önemli bir yer tutmaktadır. İş ortamında geçen süre içerisinde yaşadıkları, bireyin psikolojisini, ruhsal durumunu, bedensel sağlığını, hem çalışma yaşamındaki hem de ailesiyle olan sosyal ilişkilerini olumlu ve olumsuz etkileyecek bir etkiye sahiptir. Yıldırma, bireyin iş yaşamında karşılaştığı duygusal ve psikolojik bir iş yeri terörüdür. Bu teröre maruz kalan mağdur birey sosyal, ruhsal, bedensel ve psikolojik olarak yıkıma uğrar. Bu bölümde yıldırma olgusuyla ilgili olarak; yıldırma kavramı, yıldırmanın aşamaları, yıldırmanın yönü, yıldırmanın nedenleri, eğitim kurumlarında en sık yaşanan yıldırma davranışları, yıldırmanın mağdur üzerindeki etkileri ve yıldırmanın önlenmesine yönelik araştırmacıların önerileri ele alınacaktır.

2.1. Yıldırma (Mobbing) Kavramı

İngilizcede “mobbing” olarak adlandırılan yıldırma olgusu ile ilgili çalışmalar yapan araştırmacılar, mobbingin Türkçe karşılıklarını farklı terimlerle ifade etmişlerdir. Türkiye’de yapılan çalışmalarda, araştırmacılar mobbing yerine farklı terimleri kullanmışlardır. Mobbing, literatüre bakıldığında, “zorbalık”, “ruhsal taciz”, “duygusal saldırı”, “yıldırma”, “psikolojik taciz” ve “psikolojik şiddet” adı altında çeşitli isimlerle anılmaktadır (Arpacıoğlu, 2008; Baykal 2005; Çobanoğlu, 2005; Dökmen, 2008; Tınaz, 2006; Tutar,2004). Bu çalışmada ise yıldırma terimi kullanılmıştır.

Yıldırma ile ilgili farklı kavramların kullanılmasından dolayı, TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu ortak bir tanım oluşturulması amacıyla Türk Dil Kurumu’ndan talepte bulunmuş, Türk Dil Kurumu da “işyerinde psikolojik

taciz” olgusunu “Bezdiri” şeklinde tanımlamıştır. (TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları, 2011:6).

Yıldırma terim olarak farklı ifade edilse de içerik olarak araştırmacıların tanımları birbirine yakındır. Aşağıda, değişik araştırmacıların yıldırma tanımları yer almaktadır:

Yıldırma; bireyin bir ya da birden fazla kişi tarafından sistematik olarak, sindirilmesi, iş yaşamından dışlanması amacıyla duygusal saldırıya maruz kalmasıdır (Leymann, 1996:168). Yıldırma; bir kişi veya bir grubun, çoğunlukla yalnız bir kişiye, sık aralıklarla uyguladıkları duygusal eziyetler, suçlamalar, alçaltıp küçük düşürmeler yoluyla kişiyi hem çalışma ortamından hem de sosyal ortamdan dışlama, ona duygusal olarak zarar verme, onu küçük düşürme ve görevini sabote etmeye yönelik psikolojik saldırılardır (Davenport vd. 2003: 22; Zapf, 1999: 70; Einarsen vd., 2003: 107). Yıldırma; kurban seçilen bireyin çalışma huzurunu bozan, onuruna veya ruhsal, bedensel ve psikolojik bütünlüğüne zarar veren her türlü davranışı, sözü, eylemi, hareketi ve yazıyı kapsayan kötü niyetli bir teşebbüs olup kurbanın benlik saygısına sürekli ve acımasızca saldırma şeklidir (Hirigoyen, 2000: 61; Field, 1996, akt: Davenport vd., 2003: 5).

Baykal (2005:1), yıldırma iş görenlerin üzerinde manevi baskı kurmak ve bu suretle onları yanlış yapmaya sevk ederek bulunduğu makam ve konumunu güçlü yapmaya çalışmak, rakip olarak gördüğü kişilerden kurtulmak olarak ifade etmektedir. Koza (2010: 318)’ya göre yıldırma, psikolojik terördür ve hedef seçilen birine karşı cephe oluşturarak duygusal saldırıda bulunmadır. Tınaz (2006:7)’a göre yıldırmada amaç, kasıtlı olarak alay, aşağılama, kötü davranış ve imalarla kişiyi iş hayatından tamamen dışlamaktır. Bu amaçla kişinin itibarına yönelik saldırganca davranışlar gerçekleştirilir. Çobanoğlu (2005: 22-33) yıldırma, birey veya bireyler üzerinde sistemli olarak baskı oluşturmak, ahlaksızca tavır ve davranışlarla onların iş performanslarını ve mukavemetini kırarak, bedensel ve duygusal olarak tükenmişliğe iten, yıpratıcı, korkutan bir taciz şekli olarak ifade etmektedir.

“Bir veya birkaç kişinin bir kişiye yönelik olarak sergilediği organize ve süreklilik arz eden nitelikte, fiziksel ve/veya psikolojik zararlara yol açan tacizci davranışlara - saldırganlığa- yıldırma (mobbing) adı verilir. Yıldırmanın, sonuçta fiziksel rahatsızlıklara da yol açan bir tür psikolojik terör olarak tanımlanması da mümkündür.” (Dökmen, 2008: 170).

2.1.1. Yıldırma Davranışlarının Aşamaları

Yıldırma bir süreçtir. Bu süreç içerisinde hedef seçilen mağdur zorlaşan bazı davranış örüntüleriyle karşılaşmaya başlar. Gökçe, (2008: 12-13) örgütlerde yıldırma davranışlarının ortaya çıkış sürecini dört aşamada özetlemektedir:

1.Örgüt içinde kritik bir olayın olması ve saldırgan davranışların ortaya çıkması. Çatışmayı tetikleyici bir durumun meydana gelmesiyle hedef kişiyi küçük çapta saldırgan davranışta bulunulur.

2.Yıldırmanın belirgin bir biçimde ortaya çıkması ve mağduru lekeleme çabaları. Bu aşamada saldırılar açıktan ve aleni bir şekilde kendini göstermeye başlar. Saldırı genelde mağdur kişinin zayıf yönlerine ve iş yerinde verdiği açıklara yönelik yapılır.

3.Ciddi psikolojik sarsıntı. Bu aşamada mağdur kendisini ciddi bir şekilde duygusal, psikolojik ve bedensel olarak yıkılmış durumda bulur. Kendisini yalnız, çaresiz ve bitmiş bir durumda görmeye başlar.

4. Kovulma. Bu aşamada mağdurun işine son verilir.

Leymann (1996:170), yıldırma sürecinin beş aşamada ortaya çıktığını öne sürmüştür. Tınaz vd.(2008:33), bu modeli üçüncü ve dördüncü aşamaların birlikte ele alınabileceği görüşünden hareket ederek hareketi dört aşamalı aktarır.

1. Çatışma Aşaması: Yıldırmanın henüz başlamadığı ancak mağdur ile yaşanan kritik bir olay veya bir anlaşmazlığın ortaya çıktığı aşamadır.

2. Yıldırmanın Başlaması Aşaması: Mağdura yönelik sürekli ve sistematik saldırgan davranışların ve yıldırmanın başladığı aşamadır.

3. Yönetimin Olaya Dâhil Olması Yanlış Yakıştırma ve Tanımlamaların Aşaması: Yatay yıldırma yönetimin durumu fark ederek negatif döngü içinde mağduru yanlış yakıştırmalarla yargılayarak olaya katılmasıdır. Ancak üstlerin astlara uyguladığı yıldırma yönetimi yıldırma sürecinde bizzat olaya en baştan dâhildir.

4. Çalışma Yaşamından Uzaklaşma Aşaması: Mağdur, yıldırma karşısında boyun eğerek veya çalışma yaşamından uzaklaşır ya da zorunlu olarak istifa eder. Ayrıca mağdurda yıldırmanın baskısı altında yaşadığı ağır duygusal gerilim sonucunda psikolojik ve bedensel ciddi rahatsızlıklar kendini göstermeye başlar.

Çobanoğlu (2005: 91-95), Leymann (1996:170)'ın beş aşamada açıkladığı yıldırma gelişim evreleri modelinin Kuzey Avrupa ülkelerine uymakta olduğunu,

Akdeniz kültürlerinde altı aşamadan oluşan İtalyan-Ege modelinin kabul gördüğünü ifade etmektedir:

1.Niyetlenmiş Çatışma Durumu: Bu aşamada amaç hedef seçilen kurbanı köreltmek ve yıldırmaaktır.

2.Yıldırmanın Başlama Aşaması: Kurban, kendisine yapılan yıldırma davranışları karşısında şaşırma kendisine yapılanların nedenlerini sorgulamaya başlar.

3.İlk Psikosomatik Rahatsızlıkların Görülmesi: Yıldırmanın kurban üzerindeki etkileri uykusuzluk ve strese bağlı bedensel rahatsızlıklarla kendini göstermeye başlar.

4.Yönetimin Hatalı Tutumu ve Yıldırmaı Görmezden Gelmesi: Bu aşamada yöneticilerin adilane hareket etmemeleri ve yıldırma olgusuna yokmuş gibi tavrı sergilemeleri söz konusudur.

5.Kurbanın Psikolojik ve Fiziksel Sağlığının Kötüleşmesi: Bu aşamada yıldırmanın mağdur üzerindeki psikolojik, duygusal ve bedensel yıkımları iyice ortaya çıkmaktadır.

6. İşten Ayrılma: Bu aşama yıldırmanın son safhasıdır. Kurban işten ayrılmaya veya erken emekliliğe zorlanmakta ya da işten kovulmaktadır.

2.1.2. Yıldırma Davranışlarının Yönü

Yıldırma davranışları, uygulayanların ve mağdurların örgütteki konumuna göre yönlendirilmektedir. Bu bağlamda yıldırma davranışları üç tipte ele alınmıştır:

Aşağı Doğru Yıldırma: Örgütlerde en sık rastlanan yıldırma tipidir.

Tutar (2004: 91), bu yıldırma türünü bir amir veya yöneticinin, konumunun verdiği güçten yararlanarak astlarına doğru uyguladığı bir yıldırma olarak tanımlar.

Yatay Yıldırma: Bireyin kendi statüsünde olan birey ya da bireylerden gördüğü yıldırma tipidir. Tınaz (2006:135),’a göre yatay yıldırmanın çeşitli nedenleri kıskançlık, olumsuz rekabet, mağdurdan hoşlanılmaması, farklı bir şehir, bölge ve kültürden olma gibi faktörlerdir.

Yukarı Doğru Yıldırma: Astların üste karşı uyguladığı yıldırma türüdür. Çok az rastlanan bir yıldırma türüdür. Tutar (2004: 93), bu yıldırmanın astlar arasında üstün dedikodusunun yaygınlaştırılmasıyla, sürekli olumsuz geribildirimlerin

verilmesiyle, yapılacak işlerin geciktirilmesiyle ve bazı işlerin sabote edilmesiyle olabileceğini ifade etmektedir.

2.2. Yıldırma Davranışlarının Nedenleri

Yıldırma, birçok nedene bağlı olarak ortaya çıkmaktadır (Cemaloğlu, 2007b; Gökçe,2008:39). Gökçe (2008:39), yıldırmanın nedenlerini ayrıntılı biçimde ortaya koyacak tek bir yöntem olmadığı için, yıldırmanın nedenleriyle ilgili verilerin genellikle yıldırma mağduru kişilerle yapılan görüşmelerle elde edildiğini, yıldırmanın birçok nedenin birden etkileşimi ile ortaya çıktığını ifade etmektedir.

Örgütlerde gerçekleşen yıldırma eylemleri bireysel, sosyal ve örgütsel olmak üzere çeşitli nedenlerden kaynaklanabilmektedir. Yönetim uygulamalarındaki eksiklikler ve yöneticinin liderlik yeteneğinin olmaması, yönetim yetkisinin kötüye kullanılması, çalışma ortamının stresli olması, çalışma ortamındaki iletişim eksikliği yıldırmanın örgütsel nedenleri olarak görülebilir.

Yıldırma davranışlarının ortaya çıkmasındaki nedenler incelendiğinde örgüt, yıldırma uygulayan zorbaların kişilik özellikleri ve yıldırma mağdurunun kişilik özellikleri gibi faktörler üzerinde durulmuştur. Kök (2006:440)'e göre kıskançlık, aşırı rekabet ve hırs, grup baskısı, birini aşağılama ve günah keçisi yapma eğilimi, sosyal değişim ve kültürel özellikler yıldırmanın sosyal nedenleri arasındadır. Baş ve Oral (2012:13), yıldırma mağdurları ile ilgili olarak genelde başarılı, üretken, dürüst, karşısındaki kişiye güven duyan, iyi niyetli, zeki, politik davranmayan, kurumuna bağlı, işiyle özdeşleşmiş, sosyal hayatta içlerine kapanık olmaya meyilli, yumuşak başlı, içsel olarak kendine çok saygı duyan kişiler olduğunu ifade etmiştir.

Yıldırma nedenleri hakkında çeşitli araştırmacı ve yazarların ortaya koyduğu farklı bulgu ve görüşler vardır. Yıldırmaçıların kişilik özelliklerinden kaynaklanan 10 neden şöyledir (The Top 10 Explanations for Mobbing, 2002, akt. Yaman, 2009: 29-30):

- Bireyi grup kurallarına uydurmak için zorlamak.
- Düşmanlıktan zevk almak.
- Mağdurun psikolojik ve fiziksel acı çekmesinden keyif almak.
- Can sıkıntısını gidermeyi istemek.
- Kayırmayı teşvik etmek.

- Çıkar için her yolu mubah kılmak (gücü haklı görmek).
- Kendi zaaflarını ve açığını haklı görmek.
- Bencilce davranmak.
- Özsever/ narsist kişilik özelliklerine sahip olmak.
- Yanıtılmış sosyal içgüdüye sahip olmak.

Kök (2006), yıldırma uygulayan kişilerin kişilik özellikleri değerlendirildiğinde ilgi açlığı içerisinde olan, övgüye aşırı ihtiyaç duyan, şişirilmiş benlik algısı içerisinde olan kimseler olduğunu ifade etmektedir. Bencil ve kendi doğrularında ısrar eden, uzlaşma ve hoşgörü bilmeyen, ahlaki zafiyetleri olan, liderlik yeteneği olmayan, astlarına baskıyı normal kabul edip üstlerine gösterişle yağcılık yapan, kindar ve kusurunu kabul etmeyen, gücün esiri olup faydacı karaktere sahip bir kişi yıldırmaı basit bir sindirme ve normal bir mücadele aracı olarak düşünebilir.

Yıldırma, örgütsel nedenlerle de ele alınmıştır. Örgüt içindeki çatışmalar, çalışanlar arasındaki iletişim, kurumunun otorite yapısı, yöneticinin liderlik tarzı ve yönetsel davranışları da yıldırmanın ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Tınaz (2006:79), yıldırmanın, iş ortamındaki çekememezlik ve kıskançlıklardan, kariyere zarar verecek dedikodulardan, grup içindeki sürekli küçük çekişmelerden ve çalışanlar arasındaki ikiyüzlülükten de ortaya çıkabileceğini ifade etmektedir. Çobanoğlu (2005:47-50), yıldırmaı yol açan örgütsel nedenleri iş ortamındaki yüksek derecede strese, monotonluğa, yönetimin mükemmellik arayışında bulunmasına, örgütteki etik yapıya ve ilkesizliğe, örgüt yapısındaki rekabete, liderin duygusal zekadan eksik oluşuna, yapılan yanlışlardan ders çıkarmayan örgütteki düşünce yoksunluğuna bağlamaktadır.

2.3. Eğitim Kurumlarında En Sık Yaşanan Yıldırma Davranışları

Eğitim kurumlarında yapılan araştırma ve çalışmalar yıldırmanın yaşanma düzeyinin büyük oranda olduğunu ortaya koymaktadır. Türkiye'nin farklı illerindeki okullarda yıldırma ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, aynı yıldırma davranışını farklı araştırmacıların da bulgu olarak elde ettiğine dair tablo aşağıda verilmiştir.

Tablo 2.1. Eğitim Kurumlarında En Sık Karşılaşılan Yıldırma Davranışları

Yıldırma Davranışları	Araştırmacılar
Yaptığı işlerin eleştirilmesi	Gökçe,2006; Yıldırım,2008; Ural,2009; Ertek,2009; Akkar,2010; Pekdemir,2010; Çetin,2011; Ehi,2011; Ekinci,2012, Sönmezışık, 2011; Öz,2010.
Sık sık sözünün kesilmesi ve dikkate alınmaması	Gökçe,2006; Aydın,2009; Doğan,2009; Öz,2010; Çetin,2011; Sönmezışık,2011; Ekinci,2012; Çam,2013.
Kişiyi yokmuş gibi davranılması veya görmezden gelinmesi	Onbaş,2007; Özen,2009; Ertek,2009; Akkar,2010; Aydoğan,2010; Mammadov,2010; Ertürk,2011; Yücel,2011; Çam, 2013.
Öğretmenin başkalarının yanında azarlanması ve küçük düşürülmesi	Gökçe,2006; Abay,2009; Akkar, 2010; Öz, 2010; Çetin,2011; Yücel,2011, Çam,2013.
Fikir ve görüşlerinin dikkate alınmaması	Kılınç,2010; Kul,2010; Mammadov,2010; Ertürk,2011; Okçu,2011; Aras,2012; Yumuşak, 2013.
Başarılarının olduğundan az gösterilmeye çalışılması	Onbaş, 2007; Bucuklar, 2009; Aydoğan, 2010; Öz,2010; Sönmezışık, 2011; Çam, 2013.
Mesleki anlamda kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması	Ertek,2009; Doğan,2009; Özen,2009; Pekdemir, 2010; Çetin,2011; Ekinci, 2012.
İş arkadaşlarının kendisiyle göz teması ve iletişim kurmaktan kaçınması	Abay,2009; Aydın,2009; Aydoğan,2010; Ural,2009; Çetin,2011; Çam,2013.
Kişinin arkasından konuşulması	Abay,2009; Doğan,2009; Ertek,2009; Mammadov,2010; Ertürk,2011; Okçu,2011.
Öğretmenlerin yaptığı iş ve çabasının takdir edilmemesi ve olumlu olarak değerlendirilmemesi	Gökçe,2006; Yıldırım,2008; Bucuklar,2009; Aydoğan,2010, Karakaş, 2010.
İşlerinin aşırı denetlenmesi veya hissettirilmeden kontrol edilmesi	Karakaş, 2010; Mammadov,2010; Okçu, 2011; Yumuşak, 2013;

Cemaloğlu (2007a) yaptığı çalışmada, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin % 50'sinin yıldırma maruz kaldığını saptamıştır. Bursa'da eğitim sektörünü kapsayan bir araştırmada 944 çalışanda % 55'inin son bir yıl içinde yıldırma gördüğü % 47'sinin ise tanık olduğu; Aksaray-Yalova-Esenköy'deki

ilköğretim kurumlarında görevli 315 öğretmenin % 50'sinin yıldırma ile karşılaştığı belirlenmiştir (Tınaz & Karatuna, 2010).

Tablo 2.2. Örgütte Yıldırma Etkenleri (Tutar, 2004: 97)

Yıldırma neden olan etkenler	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 uygulayanın 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

Yıldırma, yıldırma mağdurlarının kişilik özellikleri de neden olarak ifade edilmiştir. Bu bağlamda yıldırma mağduru kişilerin kişilik özellikleri ile ilgili olarak farklı yaklaşımları Çivilidağ (2011:29-30) şöyle özetlemiştir:

“Leymann (1992 ve 1996), kişilik ile mobbing arasındaki ilişkiyi tartışmaya karşı olduğunu ifade ederken, Aquine ve arkadaşları (1999) mobbing ile kişilik arasındaki ilişki üzerine iki tür kişiliği öne çıkaran görüş ortaya koymuşlardır. Bunlar; itaatkâr (submissive) ve kışkırtıcı (proaktif) kişiliktir. Aquine ve arkadaşlarının görüşü doğrultusunda araştırma yapan Coyne ve arkadaşları (2003) proaktif kişilik özellikleri taşıyan mağdurların itaatkâr olanlara göre daha yüksek bilinç düzeyine sahip olduklarını, çok geleneksel ahlakçı olduklarını belirlemişlerdir. Vartia (1996) ise itaatkâr kişilik ile mobbing arasında pozitif ilişki olduğunu öne sürmüştür. Wornham (2003) mağdurların kişilik yapısını incelediği araştırmasında kurbanların genellikle aşırı hassas, şüpheli, öfkeli, ileri görüşlü ve düşük özgüvene sahip olduklarını belirlemiştir.”

2.4. Yıldırmanın Mağdur Üzerindeki Etkileri

Yıldırmanın bireyler üzerindeki etkileri bedensel, psikolojik ve sosyal olarak kendini gösterebilir. Bedensel etkileri baş ağrıları, düzensiz ve ani bir şekilde kilo alma veya verme, sindirim problemleri ile ortaya çıkmaya başlar. Zamanla bağışıklık sisteminin zayıflaması sonucunda ortaya çıkan hastalıklarla devam eder.

Yıldırmanın sürekli olarak devam etmesiyle birlikte tansiyon vb. ciddi kronik hastalıklar ortaya çıkabilir. Yıldırmanın uzun süre hedef olan kişiler endişe, çaresizlik ve korku içine düşmektedirler (Yüçetürk, 2003).

Moralsizlik ve stres, aşırı alınganlık, uyku ve konsantrasyon bozuklukları, sigara veya alkol alışkanlığının başlaması veya kullanımının artması, şiddetli depresyona bağlı olarak ilaç bağımlılığı yıldırmanın mağdur bireyde psikolojik etkilerine örnek olarak söylenebilir. Travma Sonrası Stres Bozukluğu (PTSD:Post-Traumatic Stress Disorder) yıldırmanın uzun sürmesi durumunda mağdur bireylerin çoğunda görülebilmektedir. Davenport, Schwartz ve Elliott (2003:72)'a göre Travma Sonrası Stres Bozukluğu yaşayan mağdur bireylerde; olayları tekrar tekrar yeniden yaşamak, aşırı tedirginlik, kolayca ürkemek, sinirlilik, hayata kadercî bakış, genel duygusal uyuşukluk, sürekli endişe hali, karabasanlar, uykusuzluk, yoğunlaşma düşüklüğü, kontrol dışı hareketler, yoğun endişe ve panik atak, intihara ya da cinayet işlemeye yatkınlık duygusu gibi durumlar ortaya çıkmaktadır.

Tutar (2004:114)'a göre kendini yeterince güvende hissetmeme, yorgunluk ve tükenmişlik duygusu, başkaları tarafından kendisine saygısızca ya da haksız biçimde davranıldığını hissetme, onuru kırılmışlık/haklarına tecavüz edilmişlik hissi, kendisini kimsenin anlamadığını düşünüyor olma gibi duygu ve düşünceler yıldırmanın birey üzerinde görülen etkileridir. Yıldırmanın mağdur bireyde sosyal etkileri, ortaya çıkan güvensizlik ve içe kapanıklık sonrasında iş ortamında çalışma arkadaşlarıyla arası açılmasıyla kendini göstermeye başlar ve yalnızlaşma ile devam eder. Aileye etkileri ise daha olumsuzdur. Mağdur girdiği ruh hali ile iş yerinde yaşadıklarının etkisindedir ve orda karşılaştığı yıldırma davranışlarının etkisiyle olayları zihninde tekrar tekrar yaşamaktadır. Dolayısıyla ailesi ile kaliteli zamanlar geçiremez. Dikkatini, ilgisini ailesine veremez duruma gelir. Ailede etkileri ve sonuçları ise çaresizlik ve karmaşa gibi acı ve üzüntü veren duygulardır. Zamanla bu durum gerginliklere, çatışmalara belki ayrılık veya boşanmalara neden olabilir. Yıldırma mağduru bireylerin çocukları da bu durumdan en olumsuz etkilenenlerdir.

2.5. Yıldırmanın Önlenmesine Yönelik Öneriler

Aydemir (2007:135), yıldırma ile baş edebilmenin en etkili yolu korunma, yani yıldırmanın ortaya çıkmasını engelleyici önlemlerin alınması gerektiğini ifade

etmektedir. Bu amaçla yıldırma davranışları ile başa çıkmada örgütsel yaklaşımları; örgütsel politika oluşturulması, etkin bir şikâyet mekanizmasının oluşturulması, kapsamlı eğitim programlarının düzenlenmesi, örgüt kültürü ve tasarımı, örgütsel bağlılık ve sadakat duygusu sağlanması, şeklinde sıralamıştır.

Tınaz vd. (2008:71-72), iş görenlerin, yıldırmadan korunması için alabileceği bazı önlemleri şu şekilde sıralamaktadır:

- 1- Mobbing (yıldırma) olgusunu çok iyi tanıyan uzmanlara başvurup, onlardan yardım alınmalıdır.
- 2- Hedef olunan psikolojik tacizin, başkaları tarafından da fark edilmesi sağlanmalı ve yaşananların, gerektiğinde çeşitli kişilere, birimlere, merkezlere anlatılabileceği olanağı daima akılda tutulmalıdır.
- 3- Hukukçuların daha ziyade ağır ve belgelendirilmiş olguları dikkate aldıkları hususundan hareketle, şiddet ya da tacize ilişkin belgelendirme ve somut kanıtlar toplanmaya dikkat edilmelidir.
- 4- Yasal korunmaya yönelik başvurulara, özellikle iş hukukunda uzman ve mobbing konusunda deneyimli hukukçulara yapılmalıdır.
- 5- İnandırıcı tanıkların bulunması gerektiği unutulmamalıdır.
- 6- Kendilerine sözlü olarak verilen emirler, yazılı olarak istenmeli; böylelikle belgelendirilmiş olma şartı yerine getirilmelidir.
- 7- Kesinlikle kendi içine kapanıp bir kenara çekilinmemelidir.

Arpacıoğlu (2005:269), yıldırma mağduru kişilerin, yasal sürece başvurmaları durumunda, yaşadığı olumsuzluklara karşı tanık oluşturmalarının önemli bir unsur olacağını, bu nedenle yıldırma uygulayan kişi veya kişilerle yalnız kalınmaması gerektiğini, eğer konuşma ve görüşme zorunluluğu olacaksa başkalarının yanında görüşmeye çalışmanın etkili bir çözüm olacağını ifade etmektedir. Ayrıca, mağdurun, yıldırma uygulayan kişinin kendisinden yapmasını istediği veya yaptırdığı her şeyi yazılı kanıt oluşturma amacıyla mutlaka bir dosya oluşturması gerektiğini, zor da olsa olaylara tanık olan cesaretli kişilerin bulunmasını, mağdurun stres azaltıcı yöntemleri öğrenmesi ve uygulamasını önermektedir.

Kirel (2007), yıldırma yönetiminde destekleyici ve risklerin azaltılması için; çatışmaların yönetilmesi, iş dizaynında değişiklikler yapılması, örgütte stresin önlenmesi, uygun liderlik davranışlarının uygulanması, eğitim yoluyla yıldırmanın önlenmesi, kişisel ahlak gelişiminin sağlanması, yıldırma mağdurlarıyla iletişim

kurulması, yıldırmanın önlemesi için mesleki rehabilitasyon yapılması, yıldırma önlemede hukuki hakların bilinmesi gibi önerileri ortaya koymaktadır.

2.6. İlgili Araştırmalar

Yıldırma ile ilgili literatür incelendiğinde, eğitim kurumlarında yıldırma davranışları konulu birçok çalışmaya rastlanmıştır. Bu çalışmalardan bazılarının ayrıntıları ve bulguları şöyledir:

Ertürk (2005) ‘ün “Öğretmen ve Yöneticilerin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemleri (Ankara İli İlköğretim Okulları Örneği)” adlı, ilköğretim okullarında yaptığı yüksek lisans çalışmasında, sınıf öğretmenlerinin birbirlerine uyguladıkları yıldırma davranışlarının nedeni olarak, sınıf öğretmenlerinin çalışma düzeninin branş öğretmenlerin çalışma düzenine göre daha monoton olması olarak yorumlanmıştır.

Gökçe (2006), “İş Yerinde Yıldırma: Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma” adlı doktora çalışmasında, Örnekleminde bulunan 1.815 resmi ve özel ilköğretim okulu öğretmeni ve okul yöneticisinin görüşlerine göre, yıldırmanın mağdurdan kaynaklandığı bulgusunu elde etmiştir.

Cemaloğlu (2007c)’nin, örneklemini Ankara, Yozgat, Kastamonu ve Van illerinde devlete bağlı 25 ilköğretim ve ortaöğretim okulunda görev yapan toplam 500 öğretmenin oluşturduğu, “Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Yıldırma Arasındaki İlişki”, adlı araştırmasında; okul yöneticilerinin liderlik rollerini, özellikle dönüşümcü liderliği, etkin bir şekilde yerine getirdiklerinde okulda yıldırma yolu açan etkenlerin kolayca ortadan kaldırabildiğini ve öğretmenlerin yıldırma maruz kalmasına engel olunabildiğini ortaya koymuştur. Ayrıca yöneticilerin okulda yaşanan problemlere fazla müdahaleci olmadıklarında (laissez-faire liderlik tipi), okulda yıldırma davranışlarının arttığını belirlemiştir.

Urasoğlu Bulut (2007) Niğde, Konya, Erzurum, Batman, Şanlıurfa ve Trabzon illerindeki resmi ortaöğretim okullarında görevli 396 öğretmeni kapsayan “Ortaöğretim Öğretmenlerinde Psikolojik Şiddet Düzeyi” adlı yüksek lisans çalışmasında, yıldırma en çok branşlar arasındaki rekabetin neden olduğunu tespit etmiştir.

Ertek (2009), İstanbul'da orta dereceli devlet okullarında görev yapan yıldırma mağduru öğretmenleri kapsayan, "Yıldırma Ve Yıldırma Mağduru Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma" adlı yüksek lisans çalışmasında yıldırmanın nedenlerini; hedef seçilen mağdurun haksızlığa boyun eğmeyen, sevilen, yüksek teknik donanıma sahip özelliklerinin olması, yöneticinin liderlik yeteneğinden yoksun ve farklılıkları yönetmede zafiyetinin olması, örgütte korku kültürünün egemen olması ve stres faktörünün yüksek olması olarak sıralamıştır. Ayrıca, çalışanların psikolojik durumları, çalışma ortamındaki diğer kişilerin olumsuz etkileri, okul çalışanları arasında dostça olmayan ilişkiler de yıldırma davranışlarının nedeni olarak tespit etmiştir.

Ural (2009), Sakarya ilindeki 400 öğretmeni kapsayan, "Psikoşiddete Maruz Kalmış Öğretmenlerin Öğrenilmiş Çaresizlik Düzeylerinin İncelenmesi" adlı yüksek lisans çalışmasında; örgüt yapısı, çalışanın yetkilendirilmemesi, cezasızlık, örgüt içi motivasyon, etkin bir iletişim ortamının kurulamaması ve bireyden kaynaklanan nedenleri yıldırmanın nedenleri olarak sıralamaktadır.

Karakaş (2010), Sivas il merkezinde bulunan ilköğretim ve ortaöğretim okullarındaki görevli 600 öğretmeni kapsayan "Çalışma Hayatında Mobbing (Sivas Milli Eğitim Örneği)" adlı yüksek lisans çalışmasında, öğretmenlerin en sık karşılaştığı yıldırma davranışlarının, esas işleri öğretmenlik olan idarecilerin yöneticilik konusundaki zaaflarından kaynaklandığını ifade etmektedir.

Kılınç (2010), Kastamonu ili sınırları içindeki 40 ilköğretim okulunda görev yapan 775 öğretmeni kapsayan, "Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeyleri İle Öğretmenlerin Yaşadıkları Örgütsel Güven Ve Yıldırma Arasındaki İlişki" adlı yüksek lisans çalışmasında, okul yöneticilerinin yönetim uygulamalarında etik liderlik davranışlarını yerine getirmemelerini ve örgütsel güven eksikliğini yıldırmanın nedenleri olarak ifade etmektedir.

Öz (2010)'ün, İstanbul ili Esenler ilçesindeki resmi ilköğretim okullarında çalışan 306 öğretmenin çalışma grubunda yer aldığı, "Öğretmenlerin İş Yerinde Yıldırma (Mobbing) Algıları", adlı yüksek lisans çalışmasında, öğretmenlerin algılarına göre yıldırmanın en önemli nedenleri; okulda çözülmemeyen sorunların fazla olması, okul ortamının yoğun stresli olması, okul yöneticisinin yetersiz liderliği, okulda çalışanlar arasında dostça olmayan ilişkiler, okul ortamında iş doyumunun olmayışıdır.

Ertürk (2011)'ün, "İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmen Ve Yöneticilere Yönelik Duygusal Yıldırma Davranışlarının İncelenmesi (Yıldırma Davranışlarının Meydana Gelmesinde Etkili Olan Faktörler)" adlı doktora çalışması tarama modelindedir. Araştırmanın evreni, Türkiye'nin yedi coğrafi bölgesinde, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerdir. Alt evreni, Türkiye'nin yedi coğrafi bölgesinden sosyo-ekonomik gelişmişlik sıralaması temel alınarak seçilen iller oluşturmaktadır. Araştırma, random yöntemi ile seçilen okulların her birinden rastgele olarak 3'ü sınıf, 2'si branş, 1'i yönetici olmak üzere toplam 1300 kişiden oluşmaktadır. Veri toplama aracı nitel ve nicel boyutlardan oluşmaktadır. Nicel boyut için anket, nitel boyut içinse görüşme formu kullanılmıştır. Yapılan çalışmada, yıldırmanın nedenleri ve önlenmesine yönelik olarak şu bulgular elde edilmiştir: İlköğretim okullarında yıldırmaya en çok örgüt kültürü, yıldırma davranışlarının uygulayanların kişilik özellikleri, kurbanın kişilik özellikleri ve pasif kişiliği gibi etkenlerin neden olduğu saptanmıştır. Bunlarla birlikte ödül ve cezaların adil olmaması, çalışmaların takdir edilmemesi ve sorunların çözümünün hiç konuşulmaması olarak saptanmıştır. Ertürk, eğitim kurumlarında yıldırma davranışlarının önlenmesi ya da azalması için; kurban kişilerin yıldırma davranışları uygulayan kişiyle konuşarak ve tepkisini göstererek hakkını arama yoluna gitmesi gerektiğini, yıldırma davranışları uygulayan kişiler için dışarıdaki sorunlarını kuruma yansıtılmaları ve kurumdaki meslektaşlarıyla empati kurmaları gerektiğini, okul yönetimleri için çalışanlar arasında fark gözetmemeleri ve okuldaki sorunları ertelemeyen ve küçümsemeyen kalıcı çözümler getirmeleri gerektiğini, üst yönetim için (İlçe, İl Müdürlükleri ve Bakanlık) bu tür davranışlara doğrudan müdahale etmemesi gerektiğini, problemin okul içinde çözülmesini, üst yönetimin ise yöneticilere bu profesyonelliği kazandırması gerektiğini öğretmen ve yöneticilerin çoğunun önermekte olduklarını çalışmasında sunmuştur.

Okçu (2011), Siirt il merkezindeki 720 ilköğretim okulu öğretmeniyle yapılan "Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Ve Yıldırma Yaşama Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi" adlı doktora çalışmasında, dönüşümcü liderlik davranışları sergileyen okul yöneticilerinin öğretmenlerin yıldırma algılarını düşürdüğünü ortaya koymuştur

Cerit (2013), Bolu ili merkez ilçe sınırları içerisindeki 20 ilköğretim okulundan 283 sınıf öğretmeni kapsayan, "Paternalist Liderlik ile Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Davranışları Arasındaki İlişki" adlı çalışmasında, yöneticilerin;

sosyal izolasyon, iş ile ilgili olmayan eleştiri, iş ile ilgili eleştiri ve tutum ve ırka saldırı gibi yaptıkları yıldırma davranışlarının nedeni olarak paternalist liderlikten, yani örgütlerde bir aile ortamı oluşturma ve çalışanların bir ailenin üyesi olarak görüldüğü yaklaşımdan yoksun olmalarını tespit etmiştir.

İlgili literatür incelendiğinde yurtdışında yapılan bazı çalışmalarda elde verilerden şöyledir:

Almanya'da yapılan bir araştırma yıldırmanın büyük çoğunluğunun üstler tarafından ya da bu üstün diğer çalışanlarla birlik olarak uyguladığını, yıldırma uygulayan kişilerin genellikle 35-45 arası yaş arası bir erkek üst olduğunu ve uzun süredir örgütte çalıştığını göstermektedir (Arpacıoğlu, 2005: 261).

Amerika'da Christine Pearson tarafından 775 kişi üzerinde yapılan araştırma sonuçlarına göre, yıldırma uygulayanların % 60'nın üst konumundaki kişilerden oluştuğunu, % 20' sinin eşit statüde olduğunu, % 20' sinin ise astlardan oluştuğunu aktarmaktadır (Yamada, 2000; akt. Onbaş, 2007: 43).

Almanya'da Institute for Social Research (SFS) kuruluşu (2002) tarafından yayınlanan araştırma raporuna göre, Almanya'daki çalışanların % 2,7'sinin yani yaklaşık 800.000 çalışanın yıldırmadan etkilendiğini göstermektedir. Aynı araştırma, bayanların % 75 oranında erkeklere göre daha fazla yıldırma altında olduklarını ortaya koymaktadır (Tutar, 2004:62).

Gary Namie (2000; akt. Tutar,2004:64-66), Amerika'da 1335 kişi üzerinde araştırmasına göre çalışanların % 16'sı yıldırma mağdurudur. Yıldırma uygulayanların % 81'i ya patron veya üst düzey yöneticilerden oluşmaktadır. Kadın iş görenler zamanlarının % 84'ünü yıldırma baskısıyla geçirmektedirler. Yıldırma sonucunda çalışanların % 25'i işlerini bırakmakta, % 30,8'i işlerini veya iş yerlerini değiştirmekte ve % 14,8'i ise işlerinden atılmaktadırlar. Aynı araştırmanın sonuçlarına göre iş görenlerin % 41'i yıldırma nedeniyle depresyon yaşamakta, gerilim, endişe, kaygı, düşük motivasyon ve konsantrasyon bozukluğu nedeniyle işlerinde verimsiz olduklarını ileri sürmektedirler. Erkeklerin ise %21'i kadınların %31'i yıldırma nedeniyle travma sonrası stres bozukluğu (Post-Traumatic Stress Disorder) yaşamaktadırlar. Kadınların % 82'si işlerini kaybetmektedir. Bunların % 44'ü kendi istekleriyle, % 38'i istemeden işlerini bırakmaktadırlar.

Norveç'te farklı meslek gruplarından oluşan 7000'den fazla çalışanı kapsayan ve yıldırmanın sıklığı, riskli gruplar ve örgütler, yıldırma uygulayan kişilerin özelliklerini belirlemek amacıyla yapılan çalışmada katılımcıların % 8,6'ı

son altı ayda yıldırımaya maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Çalışan sayısı fazla olan örgütler, sanayi örgütleri ve erkek çalışanların daha fazla olduğu örgütlerde yıldırımın daha fazla yaşandığı belirlenmiştir. Yaşlı çalışanlar, genç çalışanlara göre daha fazla yıldırma yaşadıklarını ifade etmişlerdir (Einarsen, Skogstad, 1996, 185; akt. Öz,2010:52).

Yıldırma eğitim kurumlarında var olan ve yaşanan bir olgudur. Yapılan araştırmalar eğitim kurumlarında yıldırma davranışlarının; yöneticilerin liderlik yeteneğinden yoksun olmasından ve olumsuz kişilik özelliklerinden, örgüt yapısından ve örgütteki sosyal ilişkilerin olumsuzluğundan, olumsuz iletişimden ve yıldırma mağduru bireyin kişilik özellikleri gibi birçok nedenden kaynaklanarak ortaya çıktığını göstermektedir. Yıldırma, eğitim kurumlarında sadece öğretmenlerin karşılaştığı bir olgu değildir. Bazı araştırmalar okul yöneticilerinin de yıldırımaya maruz kaldığını ortaya koymaktadır. Bazı çalışmalarda lisansüstü eğitime sahip öğretmenlerin yıldırımaya daha sık maruz kaldığı tespit edilmiştir. Farklı çalışmalarda cinsiyet, medeni durum gibi değişkenlerde değişik bulgular elde edildiği görülmüştür. Yıldırımın sonuçları itibarıyla bireyi ve örgütü olumsuz etkilediği ortaya konmuş ve eğitim kurumlarını amaçlarından uzaklaştırdığı belirlenmiştir. Eğitim çalışanlarının yıldırma olgusuna dair yaşanmış tecrübeleri ortaya konulmuştur. Yapılan çalışmalar yıldırımın nedenlerini ve çözüm önerilerini de göstermektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. MATERYAL VE YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın deseni, evren ve örneklem, verileri toplama araç ve teknikleri, veri toplama aracının geliştirilmesi, geçerlik ve güvenirlik çalışmaları, verilerin toplanması, analizi, çözümlenmesi ve yorumu aşamalarında yapılan çalışmalara ilişkin bilgiler yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Deseni

Bu araştırma betimsel tarama modeline göre yapılmıştır. Tarama araştırması bir grubun belirli özelliklerini belirlemek için verilerin toplanmasını amaçlayan çalışma türüdür (Büyüköztürk vd., 2011:16). Karasar (1999:77) tarama modelini, geçmişte ya da halen var olan bir durumu olduğu gibi betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımı olarak tanımlar.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2013-2014 eğitim-öğretim yılında Kilis ili merkezindeki ilkokul ve ortaokullarda görev yapan 624 sınıf ve branş öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini Kilis il merkezindeki 46 resmi ilkokul ve ortaokulda görev yapan öğretmenler içinden basit (rastlantısal) örneklem alma tekniği ile seçilen 377 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada kullanılan ölçek 377 öğretmene uygulanmıştır. Aşağıda tablo 3.1'de anket dağıtılan okullar sunulmuştur.

Tablo 3.1. Anket Dağıtılan Okullar

	OKUL ADI
1	7 Aralık İlkokulu
2	Abdurrahman İyigün Ortaokulu
3	Aslanbey İlkokulu
4	Atatürk Ortaokulu
5	Ayşe Güllü Çetin İlkokulu
6	Cemil Çetin İlkokulu
7	Cumhuriyet Ortaokulu
8	Ekrem Çetin İlkokulu
9	Ekrem Çetin Ortaokulu
10	Gazi İlkokulu
11	Hacı Mehmet ve Nimet Erman Zeytçioğlu İlkokulu
12	Hacı Mehmet ve Nimet Erman Zeytçioğlu Ortaokulu
13	Hasan Sünnüoğlu İlkokulu
14	Hasan Sünnüoğlu Ortaokulu
15	Hasan Ünlükahraman Ortaokulu
16	Hürriyet İlkokulu
17	İnönü İlkokulu
18	Karamelik İlkokulu
19	Karamelik Ortaokulu
20	Kartalbey İlkokulu
21	Kemaliye İlkokulu
22	Kilis İmam Hatip Ortaokulu
23	M. Ferhat Koçarlan İlkokulu
24	Mehmet Keçik Ortaokulu
25	Mehmet Keçik İlkokulu
26	Mehmet Temel İlkokulu
27	Mehmet Temel Ortaokulu
28	Mehmet Uluğcan Ortaokulu
29	Mercidabık Ortaokulu
30	Nazlı Ömer Çetin İlkokulu
31	Nihat Başoğlu İlkokulu
32	Nihat Başoğlu Ortaokulu
33	Öncüpınar İlkokulu
34	Öncüpınar Ortaokulu
35	Refik Halit Kertmen İlkokulu
36	Refik Halit Kertmen Ortaokulu
37	Selahattin İyigün İlkokulu
38	Selahattin İyigün Ortaokulu
39	Süleyman Demirel Ortaokulu
40	Şehit Sakıp İlkokulu
41	Şehit Sakıp Ortaokulu
42	Toki İlkokulu
43	Toki Ortaokulu
44	Yatılı Bölge Ortaokulu
45	Yavuzlu İlkokulu
46	Yavuzlu Ortaokulu

(Kilis İl Milli Eğitim Müdürlüğü Strateji Geliştirme Şubesi'nden alınmıştır)

3.2.1.Örneklem Grubunun Özellikleri

Örneklemde yer alan öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, görev yılı, okul türü, yaş, okuldaki görev süresi ve öğrenim durumu ile ilgili kişisel bilgilerin dağılımları sayı ve yüzde olarak aşağıda verilmiştir.

Tablo 3.2. Öğretmenlerin cinsiyete göre frekans ve yüzde dağılımı

Cinsiyet	f	%
Erkek	193	51,2
Kadın	184	48,8
Toplam	377	100

Tablo 3.2 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin % 51,2'si erkekler, % 48,8'ini kadınlar oluşturmaktadır.

Tablo 3.3. Öğretmenlerin medeni duruma göre frekans ve yüzde dağılımı

Medeni durum	f	%
Evli	276	73,2
Bekâr	101	26,8
Toplam	377	100

Tablo 3.3 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin % 73,2'si evli ve % 26,8'si bekârdır.

Tablo 3.4. Öğretmenlerin mesleki kıdeme göre frekans ve yüzde dağılımı

Kıdem	f	%
1-3	108	28,6
4-7	78	20,7
8-12	75	19,9
12-16	53	14,1
17 ve üzeri	63	16,7
Toplam	377	100,0

Tablo 3.4 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin % 28,6'sı 1-3 yıl, %20,7'si 4-7 yıl, % 19,9'u 8-12 yıl, % 14'1'i 12-16 yıl ve % 16,7'si 17 ve üzeri yıl kıdeme sahiptir.

Tablo 3.5. Öğretmenlerin okul türüne göre frekans ve yüzde dağılımı

Okul türü	f	%
İlkokul	175	46,4
Ortaokul	202	53,6
Toplam	377	100

Tablo 3.5 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin % 46,4'ü ilkokulda ve %53,6'sı ortaokulda öğretmenlik yapmaktadır.

Tablo 3.6. Öğretmenlerin yaşa göre frekans ve yüzde dağılımı

Yaş	f	%
22-25	49	13
26-30	112	29,7
31-35	100	26,5
36-40	56	14,9
41-45	31	8,2
46-50	17	4,5
51 ve üzeri	12	3,2
Toplam	377	100

Tablo 3.6 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin % 13'ü 22-25, % 29,7'si 26-30, % 26,5'i 31-35,% 14,9'u 36-40, % 8,2'si 41-45, % 4,5'i 46-50 ve % 3,2'si 51 ve üzeri yaşa sahiptir.

Tablo 3.7. Öğretmenlerin çalıştığı okuldaki görev süresine göre frekans ve yüzde dağılımı

Okulda görev süresi	f	%
3 ay-1 yıl	148	39,3
2-4 yıl	152	40,3
5-8 yıl	50	13,3
9-12 yıl	14	3,7
13 ve üzeri	13	3,4
Toplam	377	100

Tablo 3.7 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin; % 39,3'ü 3 ay-1 yıl, % 40,3'ü 2-4 yıl, % 13,3'ü 5-8 yıl, % 3,7'si 9-12 yıl ve %3,4'ü 13 ve üzeri yıldır çalışmakta olduğu okulda görev yapmaktadır.

Tablo 3.8. Öğretmenlerin öğrenim durumuna göre frekans ve yüzde dağılımı

Öğrenim durumu	f	%
Lisans	355	94,2
Yüksek lisans	22	5,8
Toplam	377	100

Tablo 3.8. incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin % 94,2'si lisans ve % 5,8'i yüksek lisans mezunudur.

3.3. Verileri Toplama Araç ve Teknikleri

Kilis il merkezine bağlı ilkököl ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan araştırmada veriler "Olumsuz Davranışlar Ölçeği" kullanılarak elde edilmiştir.

Araştırmada kullanılan "Olumsuz Davranışlar Ölçeği" Einarsen ve Raknes (1997) tarafından geliştirilmiştir. Cemaloğlu (2007c) tarafından Türkçeye

uyarlanmıştır. Ölçeği kullanma izni yazardan e-posta aracılığı ile alınmıştır (Ek-3). Olumsuz Davranışlar Ölçeği çeşitli olumsuz davranışlara maruz kalmayı ölçen 21 maddeden oluşmakta olup, bu maddelerin 6'sı göreve ilişkin yıldırma; 15'i ise sosyal ilişkilere yönelik yıldırma ölçmeye yöneliktir. Cemaloğlu (2007c:81) yaptığı çalışmada ölçeğin iç tutarlılık katsayısını .94 olarak bulmuştur. Bu çalışmada ise iç tutarlılık katsayısı .90 olarak bulunmuştur.

3.4. Verilerin Toplanması ve Çözümü

Araştırmada veriler öğretmenlerden anket yolu ile elde edilmiştir. Anket verileri tek tek incelenerek SPSS Statistics 20 bilgisayar programına veri girişi yapılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde aritmetik ortalama, standart sapma, vb. betimsel istatistik tekniklerinden yararlanılmıştır. Anketten alınan puanların normal dağılım gösterip göstermediğini incelemek için Kolmogorov-Smirnov (K-S) testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda Kolmogorov-Smirnov (K-S) testinin sonucunda $\alpha < 0.05$ olduğundan anketten alınan puanlar normal dağılım göstermemektedir. Bundan dolayı verilerin analizinde ikili küme karşılaştırmalarında parametrik olmayan istatistik tekniklerinden 'Bağımsız Gruplar için Mann Whitney U-testi, ikiden fazla küme karşılaştırmalarında ise "Kruskal Wallis H-testi" tekniklerinden yararlanılmıştır. Ölçekteki maddeler 5'li likert tipi ölçek üzerinden "hiç" 1, "arasıra" 2, "ayda bir" 3, "haftada bir" 4 ve "her gün" 5 olarak değerlendirilmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde Kilis il merkezindeki resmi ilkokul ve ortaokulda görev yapan öğretmenlerinin en sık hangi yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları ve yıldırma davranışlarına ilişkin algılarının cinsiyet, medeni durum, kıdem, okul türü, yaş, okuldaki görev süresi ve öğrenim durumuna dair bulgu ve yorumlarına yer verilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular aşağıdaki başlıklar altında sunulmuştur.

4.1. Ana Probleme İlişkin Bulgular

İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin En Sık Hangi Yıldırma Davranışlarına Maruz Kaldığına Dair Bulgular

Öğretmenlerin yıldırma davranışlarına ilişkin algılarının aritmetik ortalaması ve standart sapma değerleri tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1. Yıldırma davranışlarına ilişkin algıların aritmetik ortalaması ve standart sapma değerleri

Maddeler	Aritmetik Ortalama (\bar{x})	Standart sapma (s)
Fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması	1,623	,816
Birinin başarınızı etkileyecek bilgiyi saklaması	1,559	,734
Hakkınızda dedikodu ve söylentilerin yayılması	1,554	,770
İşinizin aşırı denetlenmesi	1,533	,868
Uсталık/Yeterlilik seviyenizin altındaki işleri yapmanızın istenmesi	1,474	,802

Maddeler	Aritmetik Ortalama (\bar{x})	Standart sapma (s)
Mantıksız ya da yetiştirilmesi mümkün olmayan işler verilmesi	1,453	,749
Yaklaşımlarınızın dikkate alınmaması / yok sayılması veya düşmanca tepkilerle karşılaşma	1,448	,705
Hakkınız olan bazı şeyleri (örneğin; hastalık izni, tatil hakkı, yol harcırahı) talep etmemeniz için baskı yapılması	1,445	,830
Önemli alanlardaki sorumluluklarınızın kaldırılması veya daha önemsiz ve istenmeyen görevlerle değiştirilmesi	1,429	,758
Görmezden gelinme, dışlanma, önemsenmeme	1,427	,688
Bağırılmak veya anlık öfkenin (veya hırsın) hedefi olmak	1,421	,668
İşinizle çabalamanızla ilgili bitmek bilmeyen eleştiriler	1,400	,726
Yanlış ve hatalarınızın sürekli hatırlatılması / söylenmesi	1,368	,609
Üstesinden gelinemeyecek kadar iş yüküne maruz bırakılmak	1,336	,754
Yeterlilik düzeyinizin altındaki işlerde çalıştırılarak küçük düşürülmek	1,289	,694
İyi geçinmediğiniz kişiler tarafından hoşlanmadığınız şakalar (eşek şakası) yapılması	1,283	,593
Size karşı suçlama ve ithamlarda bulunulması	1,265	,586
Kişiliğiniz (ör; alışkanlıklar ve görgü), tutumlarınız veya özel hayatınız hakkında hakaret ve aşağılayıcı sözler söylenmesi	1,188	,564
Diğerlerinin işi bırakmanız konusunda imalı davranışları	1,148	,493
Parmakla gösterme, kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme gibi gözdağı veren davranışlar	1,143	,419
Aşırı alay ve sataşmalara konu olmak.	1,140	,544

Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarına ilişkin algılarının aritmetik ortalaması incelendiğinde en yüksek ortalamaya sahip üç madde sırasıyla; “Fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması” ($\bar{x}= 1,623$), “Birinin başarınızı etkileyecek bilgiyi saklaması” ($\bar{x}= 1,559$) ve “Hakkınızda dedikodu ve söylentilerin yayılması” ($\bar{x}= 1,554$) şeklindedir. Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarına ilişkin algılarının aritmetik ortalaması incelendiğinde en düşük ortalamaya sahip üç madde sırasıyla; “Aşırı alay ve sataşmalara konu olmak” ($\bar{x}= 1,140$), “Parmakla gösterme, kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme gibi gözdağı veren davranışlar” ($\bar{x}= 1,143$) ve “Diğerlerinin işi bırakmanız konusunda imalı davranışları” ($\bar{x}= 1,148$) şeklindedir.

4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yıldırımaya Davranışlarına Maruz Kalmalarında Cinsiyete Göre Bulgular

Öğretmenlerin cinsiyete göre yıldırma davranışlarına ilişkin algı puanlarının Mann Whitney U-testi sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.1.1. Öğretmenlerin yıldırma davranışlarına ilişkin algılarının cinsiyete göre Mann Whitney U-testi sonuçları

Cinsiyet	n	Sıra ortalaması	Sıra toplamı	U	p
Kadın	184	181,12	33326,00	16306,000	,169*
Erkek	193	196,51	37927,00		

* $p > 0,05$.

Tablo 4.1.1 incelendiğinde öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarına ilişkin algıları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir, $U=16306,000$, $p > 0,05$. Bu bulgu, öğretmenlerin yıldırma davranışlarına ilişkin algıları ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

4.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalmalarında Medeni Duruma Göre Bulgular

Öğretmenlerin medeni duruma göre yıldırma davranışlarına ilişkin algı puanlarının Mann Whitney U-testi sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.1.2. Öğretmenlerin yıldırma davranışlarına ilişkin algılarının medeni duruma göre Mann Whitney U-testi sonuçları

Medeni durum	n	Sıra ortalaması	Sıra toplamı	U	p
Evli	276	174,73	48226,00	10000,000	,000*
Bekâr	101	227,99	23027,00		

* $p < 0,05$.

Tablo 4.1.2. incelendiğinde öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarına ilişkin algıları medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermektedir, $U=10000,000$, $p < 0,05$. Sıra ortalamaları dikkate alındığında, bekâr öğretmenlerin yıldırma davranışlarına daha çok maruz kaldıkları anlaşılmaktadır. Bu bulgu, öğretmenlerin yıldırma davranışlarına ilişkin algıları ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu şeklinde yorumlanabilir.

4.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalmalarında Kıdeme Göre Bulgular

Öğretmenlerin kıdeme göre yıldırma davranışlarına ilişkin algı puanlarının Kruskal Wallis (KW) testi sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.1.3. Öğretmenlerin yıldırma davranışlarına ilişkin algılarının kıdeme göre Kruskal Wallis (KW) testi sonuçları

Kıdem	n	Sıra ortalaması	Sd	X^2	p
1-3 yıl	108	210,09	4	8,358	0,79*
4-7 yıl	78	176,77			
8-12 yıl	75	190,50			
12-16 yıl	53	191,31			
17 ve üzeri	63	164,25			

* $p > 0,05$

Tablo 4.1.3 incelendiğinde öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarına ilişkin algıları kıdeme göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır, $X^2(sd=4, n=377)= 8,358$, $p > 0,05$. Bu bulgu, öğretmenlerin yıldırma davranışlarına ilişkin algıları ile kıdem arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

4.1.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalmalarında Okul Türüne Göre Bulgular

Öğretmenlerin okul türüne göre yıldırma davranışlarına ilişkin algı puanlarının Mann Whitney U-testi sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.1.4. Öğretmenlerin yıldırma davranışlarına ilişkin algılarının okul türüne Mann Whitney göre U-testi sonuçları

Okul türü	n	Sıra ortalaması	Sıra toplamı	U	p
İlkokul	175	172,89	30256,00	14856,000	,007*
Ortaokul	202	202,96	40997,00		

*p < 0,05

Tablo 4.1.4 incelendiğinde öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarına ilişkin algıları okul türüne göre anlamlı bir farklılık göstermektedir, U=14856,000, p< 0,05. Sıra ortalamaları dikkate alındığında, ortaokul öğretmenlerin yıldırma davranışlarına daha sıklıkla maruz kaldıkları anlaşılmaktadır. Bu bulgu, öğretmenlerin yıldırma davranışlarına ilişkin algıları ile okul türü arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu şeklinde yorumlanabilir.

4.1.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalmalarında Yaşa Göre Bulgular

Öğretmenlerin yaşa göre yıldırma davranışlarına ilişkin algı puanlarının Kruskal Wallis (KW) testi sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.1.5. Öğretmenlerin yıldırma davranışlarına ilişkin algılarının yaşa göre Kruskal Wallis (KW) testi sonuçları

Yaş	n	Sıra ortalaması	Sd	X ²	p
22-25	49	231,48	6	12,310	0,055*
26-30	112	187,09			
31-35	100	194,63			

36-40	56	165,55			
41-45	31	165,85			
46-50	17	171,59			
51 ve üzeri	12	180,29			

***p > 0,05**

Tablo 4.1.5 incelendiğinde öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarına ilişkin algıları yaşa göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. $X^2(sd=6, n=377)= 12,310, p>0,05$. Bu bulgu, öğretmenlerin yıldırma davranışlarına ilişkin algıları ile yaş arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

4.1.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular

İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalmalarında Okuldaki Görev Süresine Göre Bulgular

Öğretmenlerin okuldaki görev süresine göre yıldırma davranışlarına ilişkin algı puanlarının Kruskal Wallis (KW) testi sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.1.6. Öğretmenlerin yıldırma davranışlarına ilişkin algılarının görev süresine göre Kruskal Wallis (KW) testi sonuçları

Okuldaki görev süresi	n	Sıra ortalaması	Sd	X^2	p
3 ay-1 yıl	148	178,17	4	10,441	0,034*
2-4 yıl	152	192,66			
5-8 yıl	50	184,82			
9-12 yıl	14	274,71			
13 ve üzeri	13	193,31			

***p < 0,05.**

Tablo 4.1.6 incelendiğinde öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarına ilişkin algıları çalıştığı okuldaki görev süresine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır, $X^2(sd=4, n=377)= 10,441, p<0,05$. Bu bulgu, öğretmenlerin yıldırma davranışlarına ilişkin algıları ile okuldaki görev süresi arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu şeklinde yorumlanabilir. Hangi ikili gruplar arasında fark olup olmadığını incelemek için parametrik olmayan çoklu karşılaştırma testi kullanılmıştır.

Tablo 4.1.7. Kruskal Wallis (KW) testi “Model Viewer” penceresi parametrik olmayan çoklu karşılaştırma testi

Sample1-Sample2	Test Statistic	Std. Error	Std. Test Statistic	Sig.	Adj.Sig.
3 ay-1 yıl-5-8 yıl	-6,651	17,780	-,374	,708	1,000
3 ay-1 yıl-2-4 yıl	-14,489	12,553	-1,154	,248	1,000
3 ay-1 yıl-13 ve üzeri	-15,139	31,444	-,481	,630	1,000
3 ay-1 yıl-9-12 yıl	-96,545	30,394	-3,176	,001	,015
5-8 yıl-2-4 yıl	7,838	17,721	,442	,658	1,000
5-8 yıl-13 ve üzeri	-8,488	33,841	-,251	,802	1,000
5-8 yıl-9-12 yıl	-89,894	32,868	-2,735	,006	,062
2-4 yıl-13 ve üzeri	-,650	31,410	-,021	,983	1,000
2-4 yıl-9-12 yıl	-82,056	30,359	-2,703	,007	,069
13 ve üzeri-9-12 yıl	81,407	41,867	1,944	,052	,518

Çoklu karşılaştırma sonuçları Kruskal Wallis (KW) testi sonrası için yapılan çoklu karşılaştırma testi sonuçları yukarıdaki tabloda görülmektedir. Parametrik olmayan çoklu karşılaştırma testi sonuçları, sadece 3 ay- 1 yıl ve 9-12 yıl gruplarının maruz kaldıkları yıldırma davranışları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermiştir.

4.1.7. Yedinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalmalarında Öğrenim Durumuna Göre Bulgular

Öğretmenlerin öğrenim durumuna göre yıldırma davranışlarına ilişkin algı puanlarının Mann Whitney U-testi sonuçları tablo 4.1.8’de verilmiştir.

Tablo 4.1.8. Öğretmenlerin yıldırma davranışlarına ilişkin algılarının öğrenim durumuna göre Mann Whitney U-testi sonuçları

Öğrenim durumu	n	Sıra ortalaması	Sıra toplamı	U	p
Lisans	355	186,85	66331,00	3141,000	,123*
Yüksek lisans	22	223,73	4922,00		

***p > 0,05**

Tablo 4.1.8 incelendiğinde öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarına ilişkin algıları öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir, $U=3141,000$, $p > 0,05$. Bu bulgu, öğretmenlerin yıldırma davranışlarına ilişkin algıları ile öğrenim durumu arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. SONUÇ TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde çalışmada elde edilen bulgulara göre ulaşılan sonuçlar ve sonuçlara göre de tartışma önerilerde bulunmaktadır.

5.1. Sonuç

Bu araştırmanın amacı, Kilis il merkezindeki resmi ilkokul ve ortaokullarda görevli öğretmenlerin en sık maruz kaldıkları yıldırma davranışlarını, öğretmenlerin yaşadığı en sık yıldırma davranışlarını cinsiyet, medeni durum, kıdem, okul türü, yaş ve öğrenim durumuna göre belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda yapılan çalışmada elde edilen bulgulara göre sonuçlar şu şekildedir:

1- Kilis il merkezindeki resmi ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin en sık karşılaştıkları yıldırma davranışları sırasıyla “Fikir ve görüşlerinin dikkate alınmaması”, “Birinin başarılarını etkileyecek bilgiyi saklaması” ve “Haklarında dedikodu ve söylentilerin yayılması” şeklindedir.

2- Öğretmenlerin en sık karşılaştıkları 1. yıldırma davranışı olan “Fikir ve görüşlerinin dikkate alınmaması” sosyal ilişkiler alt boyutuna yöneliktir. Öğretmenlerin en sık karşılaştıkları 2. ve 3. yıldırma davranışları olan “Birinin başarılarını etkileyecek bilgiyi saklaması” ve “Haklarında dedikodu ve söylentilerin yayılması” görev alt boyutuna ilişkindir. Buna göre öğretmenler hem sosyal ilişkiler hem de görev alt boyutlarında yıldırma maruz kalmaktadırlar.

3- Medeni durum değişkenine göre bekâr öğretmenler evli öğretmenlere göre yıldırma daha sık maruz kalmaktadır.

4- Okul türü değişkenine göre ortaokul öğretmenleri ilkököl öğretmenlerine göre yıldırma daha fazla maruz kalmaktadır. Branş öğretmenleri sınıf öğretmenlerine göre daha sık yıldırma maruz kalmaktadır.

5- Okuldaki görev süresi değişkenine göre bulunduğu okulda 9-12 yıl görev süresine sahip öğretmenler yıldırma daha fazla maruz kalmaktadır.

5.2. Tartışma

Kilis il merkezindeki resmi ilkököl ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin en sık maruz kaldıkları yıldırma davranışları sırasıyla; “Öğretmenin fikir ve görüşlerinin dikkate alınmaması”, “Birinin öğretmenin başarısını etkileyecek bilgiyi saklaması” ve “Öğretmen hakkında dedikodu ve söylentilerin yayılması”dır. “Hakkında dedikodu ve söylentilerin yayılması” (Ertürk,2011:177; Okçu,2011:157; Mammadov,2010:57), “Fikir ve görüşlerinin dikkate alınmaması” (Aras,2012:98; Ertürk,2011:177; Kılınç,2010:92; Yumuşak,2013:104) “Birinin başarısını etkileyecek bilgiyi saklaması” (Mammadov,2010:57; Okçu 2011:157), ilgili alan yazını incelendiğinde başka çalışmalarda da öğretmenlerin en sık karşılaştıkları yıldırma davranışı olarak tespit edildiği görülmüştür.

“Fikir ve görüşlerin dikkate alınmaması” daha çok benmerkezci okul idarecilerinin olduğu okullarda görülmektedir. Özellikle toplantılarda okul, eğitim-öğretim ve öğrencilere dair öğretmenlerin fikir ve görüşlerinin önemsenmemesi, öğretmenin katkısını ve yol gösterici düşüncelerinin baskılanması ve körelmesi sonuçlarını doğurmaktadır. Yöneticilerin ‘öğretmen denetlenir, yönlendirilir ve komut verilir’ şeklinde bir otorite algısı, öğretmene karşı art niyet ve kendilerine bu şekilde saygı duyulacağı düşüncesi, öğretmenin eğitim ve öğretim faaliyetlerine katacağı parlak fikirlerin ortaya çıkmamasına neden olabilmektedir. Öğretmenler, gerek toplantılarda gerekse günlük eğitim öğretim faaliyetleri içerisinde, okul yöneticilerinin kendilerine fikirlerini sorduklarını ancak yine de idarecilerin kendi dediklerini yaptıracaklarını düşünmektedirler. Bu nedenle, ‘biz ne söylesek de idareciler kendi bildiklerini kabul ettiriyorlar o halde konuşmamızın bir anlamı yok’ düşüncesine sahip olmaktadırlar. Eğitim-öğretim kurumlarında amaç birlikteliği olmalıdır. Çünkü potansiyellerini ortaya çıkarıp, emek verilip, toplumun etkin bir

üyesi haline getirilmesi için çalışılan öğrenciler faaliyetlerin merkezindedir. Bu bağlamda idareciler başta olmak üzere eğitim çalışanları birbirinin başarısı etkileyecek bilgi ve becerileri birbirinden saklamamalıdır. “Başarıyı etkileyecek bilgiyi saklamak” rekabet, kıskançlık vb. olumsuz duygulardan kaynaklanır. Çalışılan şehre ve insanına önyargı, bölge ve etnik köken farkı, sendikal ve politik düşünce farklılıkları, adamcılık ve çalıştığı kişileri sevmeme ve iyi geçinememe bu davranışın nedenleri arasında söylenebilir. Bu durum öğretmenlerin, hem idarecilerine hem de beraber çalıştıkları arkadaşlarına karşı güvenini zedelemektedir. Gruplaşmalara ve çatışmalara neden olmaktadır. “Kişiler hakkında dedikodu ve söylenti çıkarma” kutuplaşmaların en büyük nedenleri arasında sayılabilir. Dedikodu ve söylenti, okul ortamında huzur ve güvenin tamamen zedelendiği ve iletişimin zayıfladığı ortamlarda en sık görülen davranışlardan biridir. Bu davranışın temelinde iyi niyet ve hoşgörü eksiliği olduğu düşünülebilir. Kişinin ahlaki yetkinliğinin azalması ve karşısındaki kişiyi kendine benzemediği, anlamadığı ya da hoşlanmadığı için yıpratma bu olumsuz davranışın nedenlerinden sayılabilir.

İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin yıldırma davranışlarına maruz kalmalarında **cinsiyete** göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Erkek ve kadın öğretmenlerin yıldırma maruz kalmalarında bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin yıldırma yaşamasında cinsiyete yönelik bir fark olmadığı sonucuna ulaşılan çalışmalarla (Cemaloğlu,2007a:795; Eğerci,2009:121; Aras 2012:98-99; Uğurlu vd., 2012:728; Çivildağ ve Sargın,2011; Palaz vd.,2008:54; Abay,2009:91; Çetin,2011:92) bu araştırma sonuçları benzerlik göstermektedir. Yıldırma davranışlarının yaşanmasında cinsiyet değişkenine göre fark olduğu sonucuna ulaşılan çalışmalar da bulunmaktadır. Gökçe (2006:182) kadınların sosyal ilişkiler boyutunda, erkek öğretmenlerin ise kişisel ve şiddete yönelik yıldırma yaşadığını tespit etmiştir. Ceylan (2005:87), Ertek (2009:160), Doğan (2009:124), Yumuşak (2013:104) ve Dilmaç (2009:96) kadınların daha fazla yıldırma mağduru olduğu sonucuna ulaşmıştır. Cemaloğlu ve Ertürk (2007:359), Ocak (2008:93), Ertürk (2011:177), Koç ve Bulut (2009), Urasoğlu (2007:85), Bucuklar (2009:117), Çam (2013:115), Ekinci (2012:104), Pekdemir (2010:90) ve Karakaş (2010:122) ise çalışmalarında erkek öğretmenlerin daha fazla yıldırma mağduru olduğu bulgusunu elde etmişlerdir. Ertürk (2007:177) Kadın veya erkek kime yapılırsa yapılsın, yıldırma ahlak dışı bir davranış şeklidir. Öğretmenlerin yıldırma maruz kalmalarında cinsiyet farkının olmamasında yıldırma uygulayan kişinin bakış açısı,

etik değerleri gözetmemesi etkili olmaktadır. Ayrıca ğretmenlerin samimiyet ve resmiyet sınırlarını korumaması ve yasal haklarını bilmemeleri cinsiyet farkı olmadan yıldırma maruz kalmalarına neden olmaktadır. Karşındaki kişiye empatik bir bakış açısı olan yönetici veya ğretmen ‘bu kişinin yerinde benim eşim, kardeşim veya çocuğum olabilirdi’ diyerek yıldırma uygulamaktan kaınabilirdi. Okullarda yıldırma kim uyguluyorsa okul içerisinde ona karşı birlikte hareket edilmemesi de yıldırmanın cinsiyet ayrımının olmadan ortaya çıkmasına imkân sunmaktadır.

İlkokul ve ortaokul ğretmenlerinin yıldırma davranışlarına maruz kalmalarında **medeni duruma** göre anlamlı bir farklılık görülmüştür. Sıra ortalamaları dikkate alındığında (Tablo 4.1.2), bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere göre daha sık yıldırma yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır. Benzer bulgular Aydoğan (2010:72) ve Erdoğan (2012:149) ’ın çalışmasında da görülmüştür. Farklı bulguların elde edildiği çalışmalar da vardır. Ertek (2009:161), Doğan (2009:124), Dilmaç (2009:97) ve Ekinci (2012:104) evli öğretmenlerin bekâr öğretmenlere göre daha fazla yıldırma mağduru olduğunu araştırmalarında saptamışlardır. Ocak (2008:93), Yumuşak (2013:104) ve Pekdemir (2010:90) ise çalışmalarında medeni durum değişkenine göre bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu araştırmada bekâr öğretmenlerin daha sık yıldırma mağduru olmalarında yaşlarıyla okuldaki kademelerinin de etkisi olabilir. Sosyal konumlarıyla birlikte yaş ve kademelerinin de yeni olması yıldırma uygulayan kişi veya kişiler karşısında onları yalnız ve zayıf göstermektedir. Genellikle bekâr öğretmenler mesleğe yeni başlayan kimselerdir. Mesleğe yeni başlayan bir öğretmenin çevresinde acemi olarak algılanması onun daha kolay eleştirilmesine neden olabilmektedir. Bu da yıldırmaıların haksız tavırlarını haklı göstermeleri ve bekâr öğretmenlerin daha kolay baskı altına alınması sonucunu doğurabilmektedir. Ayrıca eğitim fakültesinden yeni mezun olmuş, yeni teorik bilgileri sahip olan ve hayallerinde kurguladığı bir okul ortamını bulamayan bir ğretmen, atandığı okuldaki yönetim tarzı ve çalışma arkadaşları ile uyuşamayabilir. Ortaya çıkan uyuşmama sonucunda eleştiriler artabilir. Bu durum yöneticiler tarafından otoriteye başkaldırı olarak düşünülüp, mesleğinin ilk yıllarında olan bir bekâr öğretmenin dizginlenmesi gerektiği düşüncesini ortaya çıkarabilmektedir. Bekâr ğretmenlerin evli öğretmenlere göre mesleğine bakış açısı da farklıdır. Yaşamlarında en önemli konulardan biri işleridir. Bu nedenle içindeki aksaklıklara tahammül edemeyebilir. Gördüğü aksaklıkları daha kolay

eleştirebilmesi çevresiyle çatışma yaşamasına neden olabilmektedir. Evli öğretmenler ise sorumluluklarının sadece okulda olmadığı düşüncesiyle okuldaki aksaklıkları belki bir derece kabullenmiş olup çatışma yaşamaktan kaçınabilirler. Hoşlarına gitmese de sistemdeki aksaklıkların eleştirme ve çatışmayla düzelmeyeceğini kabul etmiş olabilirler. Ayrıca eleştirinin sebep ve sonuçları hakkında daha deneyimli oldukları için yıldırma maruz kalma durumundan kendilerini uzak tutabilirler.

İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin yıldırma davranışlarına maruz kalmalarında **kıdeme** göre anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Öğretmenlerin yıldırma yaşamasında kıdemle ilgili bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmadaki bulgulara paralellik gösteren bulgular Palaz vd.(2008:54), Abay(2009:93), (Bucuklar 2009:117), Aydoğan (2010:72), Pekdemir (2010:90), Çetin(2011:93), Erdoğan (2012:150) ve Ekinci (2012:104)'nin çalışmalarında da görülmektedir. Yıldırma yaşanmasında kıdeme göre farklı sonuçların edildiği çalışmalarda ise Urasoğlu (2007:86) yeni atanan öğretmenlerin, Ocak (2008:93) 6-10 yıl ile 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin, Ertek (2009:161) 6-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin, Dilmaç (2009:97) ise 10 yıl ve altı kıdeme sahip öğretmenlerin daha fazla yıldırma mağduru olduğunu saptamışlardır. Gökçe (2006:184) farklı kıdem yıllarına sahip öğretmenlerin farklı yıldırma davranışlarıyla karşılaştıkları sonucuna ulaşmıştır. Okullarda her kıdemden öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalmaları, yıldırma uygulayan kişilerin öğretmene bakış açısında bir fark olmadığını düşündürmektedir. Bu duruma neden olan etken, yıldırma uygulayan yönetici ve öğretmenlerin görev unvanı olan öğretmenliği unutmaları ve kendi meslektaşlarına tepeden bakmaları ile ilgili olabilir. Ego ve küçümser bir bakış açısı her kıdemden öğretmene yıldırma uygulamanın nedenlerinden sayılabilir.

İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin yıldırma davranışlarına maruz kalmalarında **okul türüne** göre anlamlı bir farklılık görülmüştür (Tablo 4.1.4). Bu bulguya göre, ortaokul öğretmenlerinin yıldırma davranışlarına ilkökul öğretmenlerine göre daha fazla maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Benzer bulgu Eğerci (2009:124) ve Ural(2009:199)'in çalışmalarında da saptanmıştır. Bu çalışma sonuçlarına göre branş öğretmenleri sınıf öğretmenlerine göre daha fazla yıldırma yaşamaktadır. Ertürk (2005:128), Gökçe (2006:185) ve Öz (2010:94) ise araştırmalarında sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine göre daha sık yıldırma

yaşadığı bulgusunu elde etmiştir. Bu araştırmanın sonuçlarında ortaokul öğretmenleri ilkokul öğretmenlerine göre daha sık yıldırma yaşamaktadır. Bu duruma, ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin alanlarıyla ilgili bakış açısının neden olduğu düşünülmektedir. Yıldırma uygulayan yöneticilerin branşlarla ilgili farkındalık eksikliği sonucunda bazı branşların gereksiz ve önemsiz görülmesi, bazı branşların ise okul ve öğrenci başarısı yükselteceği düşüncesi ortaokul öğretmenleri üzerinde baskı oluşturmaktadır. Ortaokul öğretmenleri, ya okullar arasındaki ortaöğretim sınavları ile ilgili rekabet ve başarı durumları ile ilgili ya da alanlarının önemsiz ve gereksiz görülmesi sonucunda yıldırma yaşamaktadır. Bunlarla birlikte yöneticilerin her branşa ait alanla ilgili bilgisi varmış gibi tavır ve söylemlerde bulunması da yıldırmanın nedenlerinden sayılabilir. Bu durum velileri de etkilemekte ve öğretmenin toplumdaki algısını ve itibarını da olumsuz etkilemektedir.

İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin yıldırma davranışlarına maruz kalmalarında **yaşa** göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Öğretmenlerin yıldırma yaşamasında yaşla ilgili bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Benzer bulgular Ocak (2008:93), Abay (2009:92), Bucuklar (2009:117), Pekdemir (2010:90), Çetin (2011:93), Aydoğan (2010:72), Erdoğan (2012:149) ve Ekinci (2012:104)'nin çalışmalarında da görülmüştür. Urasoğlu (2007:85) 25 yaş altındaki, Ertek (2009:160) otuzlu yaşlardaki, Dilmaç (2009:96) ise 40 yaş altı, Doğan (2009:124) 31-40 ve 41-50 yaş, Çam (2013:117) 25-34 yaş aralığındaki öğretmenlerin daha fazla yıldırma maruz kaldıkları sonucuna ulaşmışlardır. Gökçe (2006:183) ise 26-30 ile 31-35 yaş gruplarındaki öğretmenlerin diğerlerine göre daha fazla yıldırma yaşadığını belirlemiştir. Her yaşta öğretmenlerin yıldırma maruz kalmalarında idarecileri tarafından kendilerine güven duyulmamasının etkisi olabilir. Bir çok okul yöneticisinin geleneksel yönetim anlayışına sahip olması sonucunda öğretmenin bir makine gibi görülmesi de bu durumun nedenleri arasında söylenebilir. Göreve yani başlayan genç yaşta bir öğretmenin acemi algılanması, orta yaşta öğretmenlerin mesleğinde artık tükenmişlik yaşadığının düşünülmesi, emekliliği yakın öğretmenlerin mesleki verimliliğinin bittiğinin düşünülmesi sonucunda emekliliğe zorlanması yıldırmanın nedenleri arasında sayılabilir. Öğretmenler arasında yaş ve akran farklılıklarının olması da yıldırma nedeni olabilmektedir. Merkezi bir okulda ilk atamada yer açılmadıkça genelde hizmet puanı yüksek öğretmenler yer değiştirme suretiyle o okula atanmaktadır. Yaş ortalamaları birbirine yakın olan bu

öğretmenlerin arasına kendilerinden yaşça küçük öğretmenler geldiğinde onları kabullenmeyip dışlamaktadırlar. Ya da tam tersi olmaktadır. Genç öğretmenler kendilerinden yaşça büyük olanları aralarına kabul etmeyip dışlamaktadırlar.

İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin yıldırma davranışlarına maruz kalmalarında **okuldaki görev süresine** göre anlamlı bir farklılık görülmüştür. Bu fark bulunduğu okulda 3 ay-1 yıl ile 9-12 yıl görev süresine sahip öğretmenler arasında (Tablo 4.1.6- Tablo 4.1.7) daha manidar görülmüştür. Bu bulgulara göre okulda görev süresi 3 ay-1 yıl olan öğretmenler daha az yıldırma maruz kalırken, okuldaki görev süresi 9-12 yıl olan öğretmenler daha sık yıldırma maruz kaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Aydoğan (2010:72) ve Ekinci (2012:104) ise çalışmalarında okuldaki görev süresi değişkenine göre bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. İlk atama yoluyla atanan öğretmenler zaman içerisinde birbiriyle daha çabuk kaynaşıp arkadaşlık kurabilmektedirler. Bu arkadaşlıkları birkaç yıl beraber aynı okulda görev yaptıktan sonra daha da pekişmekte ve birbirlerine her konuda destek olabilmektedirler. Daha sonraki yıllarda aralarına başka bir öğretmen geldiğinde onu kolay kolay kabul etmemektedirler. Bununla birlikte bölgecilik, hemşerilik, aynı ırktan olma, aynı sendikadan olma, farklı politik görüşlere sahip olma da yeni gelen öğretmenin kabulünü zor veya kolay hale getirebilmektedir. Aynı okulda uzun yıllar görev yapmış bir öğretmenin monotonlaştığı ve mesleki anlamda köreldiği düşüncesi sonucunda başka bir okula tayin istemesi amacıyla yıldırma maruz bırakarak okuldan gitmesinin istenmesi de düşünülebilir.

İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin yıldırma davranışlarına maruz kalmalarında **öğrenim durumuna** göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Lisans ya da lisansüstü öğrenime sahip olan öğretmenlerin yıldırma yaşamasında bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Benzer bulguları Palaz vd.(2008:54), Ocak (2008:93), Abay (2009:92), Aydoğan (2010:72), Pekdemir (2010:90), Çetin(2011:93), Ekinci (2012:104) çalışmalarında elde etmişlerdir. Çam (2013:115) ise lisans mezunu öğretmenlerin lisansüstü öğretmenlere göre daha fazla yıldırma maruz kaldıklarını saptamıştır. Öğretmenlerin yıldırma yaşamasında öğrenim durumuna göre bir farklılık olmamasının iki nedeni olabilir. Birincisi, mezuniyeti ön lisans, lisans ve lisansüstü ne olursa olsun öğretmenin yıldırma olgusuna yabancı olması veya yıldırma ile nasıl başa çıkacağını bilmemesidir. Öğretmenlerin çoğunun gördüğü olumsuz davranışların yıldırma olduğunu bilmemesi yıldırma olgusuyla ilgili farkındalıklarını ortaya koymaktadır. İkinci neden ise, yıldırma uygulayan

kişilerin ahlaki olgunluğa erişememiş olması, etik değerlerden uzaklaşması ve bencillikleri düşünülebilir.

5.3. Öneriler

Bu araştırmada elde edilen sonuçlara göre aşağıda bazı öneriler sunulmuştur:

1- “Fikir ve görüşlerinin dikkate alınmaması” yıldırma davranışına öğretmenlerin maruz kalmasını önlemek için özellikle toplantılarda demokratik davranılabilir, kararlar oylama şeklinde alınabilir.

2- “Birinin başarılarını etkileyecek bilgiyi saklaması” yıldırma davranışına öğretmenlerin maruz kalmaması için edinilen tecrübeler öğretmenler arasında paylaşılabilir. Hizmet içi eğitim ya da lisansüstü çalışmalara dair duyurular hakkında öğretmenler bilgilendirilebilir.

3- Öğretmenlerin “Haklarında dedikodu ve söylentilerin yayılması” yıldırma davranışına maruz kalmasının önlenmesi için öğretmenler arasında birlik ve beraberlikleri artırıcı sosyal etkinlikler düzenlenebilir ve dedikodunun önlenmesi için samimi bir atmosfer oluşturulabilir. Ayrıca etik değerlerle ilgili öğretmenlerin farkındalığını artırıcı bilgilendirme sunumları yapılabilir.

4- Bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere göre yıldırmaya daha fazla maruz kalmasına; ortaokul öğretmenlerinin ilkökul öğretmenlerine göre yıldırmaya daha fazla maruz kalmasına; bulunduğu okulda 1-3 yıl ve 9-12 yıl görev süresine sahip öğretmenlerin diğer görev süresine sahip öğretmenlere göre yıldırmaya daha fazla maruz kalmasına dair nedenleri ve çözüm önerilerini belirlemek amacıyla nitel çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Abay A.(2009). İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Psikolojik Şiddet Algıları İle Sosyal Destek Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akkar A.(2009). Meslek Liseleri Yönetici Ve Öğretmenlerinde Psikolojik Yıldırma (Mobbing),Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Aras, A, (2012). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Müzik Öğretmenlerinin Mobbing (Yıldırma) Yaşama Düzeyleri, Örgütsel Bağlılık Ve İş Doyumları Arasındaki İlişkiler, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Arpacıoğlu, G.(2005). “Türkiyede Zorbalık Bir Çalışma Biçimi” İnsan Kaynaklarında Yeni Eğilimler, (Editör: Deniz Yalım), İstanbul: Hayat Yayınları.
- Aydemir, M. (2007). İşyerinde Cinsel Taciz Davranışı, Bursa: Ekin Yayınları.
- Aydın, M. (2010). Eğitim Yönetimi, Ankara: Hatiboğlu Basım Ve Yayımcılık.
- Aydın, Ö.B.(2009). Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Okul Yöneticisi Ve Öğretmenlerin Mobbing (Psikolojik Şiddet)’e Maruz Kalma Düzeyleri, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.

- Aydoğan, Z.(2010). Okullarda Öğretmen-Yönetici İlişkilerinde Yıldırma (Mobbing) Ve Etkileri (Kâğıthane İlçesi Örneği), Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Baş, N., Oral,E.T.(2012). Mobbing Davranışı Ve Kişilik Özellikleriyle İlişkisi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Yıl: 11 Sayı: 21 Bahar 2012 / 1 s.11-24.
- Baykal, A. N.(2005).Yutucu Rekabet: Kanuni Devrindeki Mobbing'den Günümüze, İstanbul: Sistem Yayıncılık,
- Bucuklar, M.N.(2009). Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Tükenmişlikleri Ve Bazı Değişkenler İle İlişkisinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bursalıoğlu, Z.(2012). Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış, Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak Kılıç, E., Akgün Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2011). Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Pegem Akademi Yayınları: Ankara.
- Cemaloğlu N. (2007a). "The Exposure Of Primary School Teachers To Bullying: An Analysis Of Various Variables", Social Behavior and Personality, 35(6), 789-802.
- Cemaloğlu N. (2007b). Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu: Yıldırma, bilig/ Yaz / Sayı 42: 111-126.
- Cemaloğlu, N. (2007c). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Yıldırma Arasındaki İlişki, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 33, 77-87.
- Cemaloğlu, N., Ertürk, A.(2007). Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi, Türk Eğitim Bilimleri Dergisi Bahar 2007, 5(2), 345-362

- Cerit, Y.(2013). Paternalist Liderlik ile Öğretmenlere Yönelik Yıldıрма Davranışları Arasındaki İlişki, Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, Educational Sciences: Theory & Practice - 13(2), Bahar/Spring, 839-851.
- Ceylan, L.(2005). Psikolojik Baskı ve Sınıf Öğretmenleri. Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü (2013), İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi, Özel Matbaası, Ankara
http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgeb/dosyalar/kitap/kitap07_mobbing (Erişim Tarihi: 10.12.2013)
- Çam, A.(2013). Özel Ve Resmi İlkokul Ve Ortaokullarda Görevli Öğretmen Ve Yöneticilerin Psikolojik Taciz Algısı, Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çetin, E.(2011). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Problem Çözme Becerileri İle Yıldırmaya Maruz Kalma Düzeyleri Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Çivilidağ, A ve Sargın, N.(2011). Farklı Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerde Psikolojik Taciz (Mobbing) Antalya İli Örneği. Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi. 2(3), 1
- Çivilidağ, A.(2011). Üniversitelerdeki Öğretim Elemanlarının Psikolojik Taciz (Mobbing), İş Doyumu Ve Algılanan Sosyal Destek Düzeyleri, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Çobanoğlu, Ş.(2005). Mobbing İş Yerinde Duygusal Saldırı Ve Mücadele Yöntemleri, İstanbul: Timaş Yayınları.
- Davenport, N., Schwartz , R.D. & Elliott, G. P. (2003), İş Yerinde Duygusal Taciz, (Çev. O. C. ÖnerToy), İstanbul: Sistem Yayıncılık.

- Dilmaç, B.(2009). Genel Liselerde Görev Yapmakta Olan Yönetici Ve Öğretmenlerin Yıldırımaya İlişkin Algılarının İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Doğan, D., Çınar, M., Duman, D. Ve Yurdugül, H.(2011). Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin İş Ortamında Psikolojik Yıldırımaya (Mobbing) İlişkin Algı Ve Görüşleri. 5th International Computer& Instructional Technologies Symposium. Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Doğan, M.A.(2009). İlköğretim Okullarında Öğretmenlere Uygulanan Psikolojik Şiddetin (Mobbing) İş Doyumuna Etkisi: Ankara İli Sincan İlçesi Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Dökmen, Ü.(2005). Küçük Şeyler, İstanbul: Sistem Yayıncılık, 5. Basım.
- Dökmen, Ü.(2008). Yaşama Yerleşmek, İstanbul: Remzi Kitabevi:6. Basım.
- Eğerci, Ç.,T.(2009). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikoşiddetin (Mobbingin) Örgütsel Güven Düzeyine Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Ehi, D.(2011). Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Şiddete (Mobbing) İlişkin Görüşleri (Şanlıurfa İli Örneği), Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Einarsen, S., H. Hoel, D. Zapf and C. L. Cooper (2003). Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice, Taylor & Francis, London / New York.
- Einarsen, S. ve Raknes, B.I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. Violence and Victims, 12, 247-263.

- Ekinci, Ö.(2012). Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Yıldırma Davranışları İle Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Erdoğan, Ö.(2012). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmen Algılarına Göre Psikolojik Şiddet (Mobbing) Ve Örgüt İklimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Kastamonu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kastamonu.
- Ertek, S,Ş.(2009). Yıldırma Ve Yıldırma Mağduru Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ertürk, A. (2005). Öğretmen Ve Okul Yöneticilerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları İncinme Davranışları, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ertürk, A. (2011). İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmen Ve Yöneticilere Yönelik Duygusal Yıldırma Davranışlarının İncelenmesi (Yıldırma Davranışlarının Meydana Gelmesinde Etkili Olan Faktörler), Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gökçe, A.T. (2006). İş Yerinde Yıldırma: Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Gökçe, A.T.(2008). Mobbing: İşyerinde Yıldırma Nedenleri ve Başa Çıkma Yöntemleri, Ankara: Öğreti Yayınları.
- Karakaş, Y.(2010). Çalışma Hayatında Mobbing (Sivas Milli Eğitim Örneği), Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Karasar, N. (1998). Bilimsel Araştırma Yöntemi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.9.Baskı.

- Kırel, Ç.(2007). Örgütlerde Mobbing Yönetiminde Destekleyici Ve Risk Azaltıcı Öneriler, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,Cilt/Vol.:7-Sayı/No:2:317-334.
- Kılınç, Ç,A.(2010). Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeyleri İle Öğretmenlerin Yaşadıkları Örgütsel Güven Ve Yıldırma Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Koç, M. ve Bulut, H.U. (2009). Ortaöğretim Öğretmenlerinde Mobbing: Cinsiyet, Yaş Ve Lise Türü Değişkenleri Açısından İncelenmesi. Online Journal of Educational Sciences, 1(1), 64-80.
- Koza, M. (2010). Bilgi Yönetimi, İstanbul: Kum Saati Yayınları.
- Kök, B.S.(2006). İş Yaşamında Psiko-şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu ve Nedenler, 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Erzurum.
- Kul, M.(2010). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Yıldırma (Mobbing) Yaşama Düzeyleri, Örgütsel Bağlılıkları Ve İş Doyumu Arasındaki İlişki, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work, European Journal of Work and Organizational Psychology, 5(2), 165-184. <http://www.zku.amu.edu.pl/kuba/angelski/mobbing1.pdf>. (Erişim 20.01.2014).
- Mammadov, E.(2010). Türkiye Ve Azerbaycan'daki İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Yaşadıkları Yıldırma (Mobbing) Davranışlarının Karşılaştırılması, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Ocak, S.(2008). Öğretmenlerin Duygusal Taciz (Mobbing)'E İlişkin Algıları (Edirne İli Örneği).Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Edirne.
- Okçu, V. (2011). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Ve Yıldıрма Yaşama Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Onbaş, N.(2007). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Eğitim Örgütlerinde Duygusal Şiddete İlişkin Görüşleri Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Öz, Ş.(2010). Öğretmenlerin İş Yerinde Yıldıрма (Mobbing) Algıları, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özen, B.(2009). Rehber Öğretmenlerin Okul Ortamında Algıladıkları Yıldıрма Davranışlarının Çok Boyutlu İncelenmesi (İstanbul İli Anadolu Yakası Örneği), Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Palaz,S.,Özkan,S.,Sarı, N., Göze,F., Şahin,N., Akkurt,Ö.(2008). İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışları Üzerine Bir Araştırma; Bandırma Örneği, “ İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi Cilt:10 Sayı:4, Eylül 2008, ISSN: 1303-2860
- Pekdemir, Z.(2010). Denizli İlköğretim Okullarında “Yıldıрма Davranışlarına” İlişkin Öğretmen Görüşleri, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Sönmezışık, S.(2011). Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin Psikolojik Yıldırmaya İlişkin Algıları, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

TBMM, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları No: 6, (2011), Ankara. <http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/index.htm> (Erişim 21.01.2014)

Tınaz, P., Ergin, H., Bayram, F.,(2008). Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). İstanbul: Beta Basım Yayım:1. Baskı.

Tınaz, P.(2006). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), İstanbul: Beta Basım Yayım: 1. Baskı.

Tınaz P. ve Karatuna I.(2010). İşyerinde Psikolojik Taciz, Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma, Ziraat Grup Matbaacılık A.Ş. Türk-İş.

Tutar, H. (2004). İş Yerinde Psikolojik Şiddet, Ankara: Barış Kitap Basım Yayım Dağıtım: 3.Baskı.

Uğurlu,C.T.,Çağlar,Ç.,Güneş,H.(2012). Ortaöğretim Okullarında Yıldırma (Mobbing) Davranışlarına İlişkin Öğretmen Görüşleri, Türk Eğitim Bilimleri Dergisi Güz 2012, 10(4), 718-749

Ural, C.P.(2009). Psikoşiddete Maruz Kalmış Öğretmenlerin Öğrenilmiş Çaresizlik Düzeylerinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Urasoğlu, H.B.(2007). Ortaöğretim Öğretmenlerinde Psikolojik Şiddet Düzeyi, Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.

Yaman, E.(2009). Yönetim Psikolojisi Açısından İşyerinde Psikoşiddet-Mobbing, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım: 1. Baskı.

Yıldırım, Y.(2008). İlköğretim Okullarında Öğretmen –Yönetici İlişkilerinde Yıldırma Ve Etkileri, Yeditepe Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yumuşak, H.(2013). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Bezdiri (Mobbing) Yaşama Düzeyi İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Tokat İl Örneği), Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Yücel, E. (2011). İlköğretim Okullarında Öğretmen Veli İlişkilerinde Veliye Yönelik Mobbing Eylemleri(Antalya İli İlköğretim Okulları Örneği), Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Yüçetürk, E.(2003). Örgütlerde Durdurulamayan Yıldırma Uygulamaları: Düş Mü? Gerçek Mi?, Çongar,K.(Ed.), 11.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi Yayınları. (s. 937–984).

Zapf, D.(1999). Organizational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work, International Journal of Manpower, 20 (1/2). <http://www.thepeoplebottomline.com>. (Erişim 20 Ocak 2014).

EKLER

EK -1: Olumsuz Davranışlar Ölçeği (NAQ)

	Maddeler	1- Hiç	2- Ara sıra	3- Ayda bir	4- Haftada bir	5- Her gün
1	Birinin başarınızı etkileyecek bilgiyi saklaması	1	2	3	4	5
2	Yeterlilik düzeyinizin altındaki işlerde çalıştırılarak küçük düşürülmek	1	2	3	4	5
3	Uсталık/Yeterlilik seviyenizin altındaki işleri yapmanızın istenmesi	1	2	3	4	5
4	Önemli alanlardaki sorumluluklarınızın kaldırılması veya daha önemsiz ve istenmeyen görevlerle değiştirilmesi	1	2	3	4	5
5	Hakkınızda dedikodu ve söylentilerin yayılması	1	2	3	4	5
6	Görmezden gelinme, dışlanma, önemsenmeme	1	2	3	4	5
7	Kişiliğiniz (ör; alışkanlıklar ve görgü), tutumlarınız veya özel hayatınız hakkında hakaret ve aşağılayıcı sözler söylenmesi	1	2	3	4	5
8	Bağırılmak veya anlık öfkenin (veya hırsın) hedefi olmak	1	2	3	4	5
9	Parmakla gösterme, kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme gibi gözdağı veren davranışlar	1	2	3	4	5
10	Diğerlerinin işi bırakmanız konusunda imalı davranışları	1	2	3	4	5
11	Yanlış ve hatalarınızın sürekli hatırlatılması / söylenmesi	1	2	3	4	5
12	Yaklaşımlarınızın dikkate alınmaması / yok sayılması veya düşmanca tepkilerle karşılaşma	1	2	3	4	5
13	İşinizle çabalamanızla ilgili bitmek bilmeyen eleştiriler	1	2	3	4	5
14	Fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması	1	2	3	4	5
15	İyi geçinmediğiniz kişiler tarafından hoşlanmadığınız şakalar (eşek şakası) yapılması	1	2	3	4	5
16	Mantıksız ya da yetiştirilmesi mümkün olmayan işler verilmesi	1	2	3	4	5
17	Size karşı suçlama ve ithamlarda bulunulması	1	2	3	4	5
18	İşinizin aşırı denetlenmesi	1	2	3	4	5
19	Hakkınız olan bazı şeyleri (örneğin; hastalık izni, tatil hakkı, yol harcırahı) talep etmemeniz için baskı yapılması	1	2	3	4	5
20	Aşırı alay ve sataşmalara konu olmak.	1	2	3	4	5
21	Üstesinden gelinemeyecek kadar iş yüküne maruz bırakılmak	1	2	3	4	5

EK-2: Kilis İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden Alınan Uygulama İzni



T.C.
KİLİS VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 21722023/44/1615154

21/04/2014

Konu: Uygulama Çalışması
(Mehmet EKEN)

Sayın Mehmet EKEN,

İlgi : 15/04/2014 tarihli dilekçeniz.

İlgi dilekçenizde öğretmenlere yönelik anket ve ölçek uygulama talebiniz incelenmiş olup söz konusu uygulama talebin müdürlüğümüzce uygun görüldüğüne dair "Araştırma Değerlendirme Formu" yazımız ekinde gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Ali KALLİ
Müdür a.
Şube Müdürü

Eki: Araştırma Değerlendirme Formu (1 Sayfa)

Ali KALLİ
21.04.2014
M. İsmail

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. Evrak teyidi <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 2b27-0021-372b-a32a-710f kodu ile yapılabilir.

Akpınar Cad. Valilik Binası kat:1 79100-KİLİS
☎: (0 348) 813 28 28 ☎: (0 348) 813 12 64

Ayrıntılı bilgi için irtibat: Ali SARAÇOĞLU
✉: kilismem@meb.gov.tr Elektronik Ağ: <http://kilis.meb.gov.tr>

T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Kilis Milli Eğitim Müdürlüğü

ARAŞTIRMA DEĞERLENDİRME FORMU

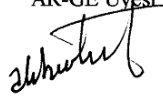
ARAŞTIRMA SAHİBİNİN	
Adı Soyadı	Mehmet EKEN
Kurumu / Üniversitesi	7 Aralık Üniversitesi
Araştırma yapılacak il	Kilis
Araştırma yapılacak eğitim kurumu ve kademesi	İlkokul ve ortaokullardaki öğretmenler
Araştırmanın konusu	“Olumsuz Davranışlar Ölçeği “
Üniversite / Kurum onayı	Yok
Araştırma/proje/ödev/tez önerisi	Yüksek lisans ödevi
Veri toplama araçları	ANKET
Görüş istenilecek Birim/Birimler	
KOMİSYON GÖRÜŞÜ	
Uygundur	
Komisyon kararı	Oybirliği
Muhalif üyenin Adı ve Soyadı:	
Yok	

KOMİSYON

16/04/2014
Komisyon Başkanı
Ali KALLI
Şube Müdürü

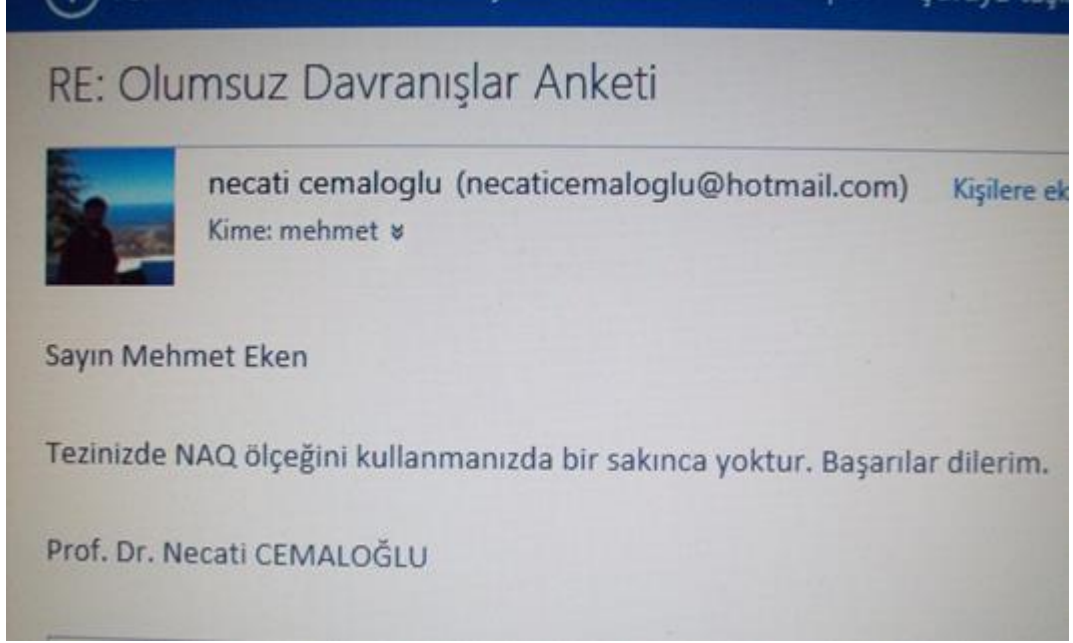


Üye
Ali BULUT
AR-GE Üyesi



Üye
İsmail YEMER
AR-GE Üyesi



EK-3:Olumsuz Davranışlar Ölçeği (NAQ) Kullanım İzni

EK-4: Anket Dağıtılan Okullar Ve Öğretmen Sayıları

	İlçe	Okul Adı	Sınıf Öğretmeni	Branş	Toplam
1	Merkez	7 Aralık İlkokulu	5	0	5
2	Merkez	Abdurrahman İyigün Ortaokulu	0	11	12
3	Merkez	Aslanbey İlkokulu	10	2	12
4	Merkez	Atatürk Ortaokulu	0	18	19
5	Merkez	Ayşe Güllü Çetin İlkokulu	8	0	9
6	Merkez	Cemil Çetin İlkokulu	9	0	9
7	Merkez	Cumhuriyet Ortaokulu	0	15	18
8	Merkez	Ekrem Çetin İlkokulu	16	2	18
9	Merkez	Ekrem Çetin Ortaokulu	0	20	20
10	Merkez	Gazi İlkokulu	27	4	33
11	Merkez	H.M. ve Nimet Erman Zeytçioğlu İlkokulu	12	1	15
12	Merkez	H.M.veNimet Erman Zeytçioğlu Ort.	0	14	14
13	Merkez	Hasan Sünnüoğlu İlkokulu	13	2	17
14	Merkez	Hasan Sünnüoğlu Ortaokulu	0	10	10
15	Merkez	Hasan Ünlükahraman Ortaokulu	0	7	7
16	Merkez	Hürriyet İlkokulu	23	3	30
17	Merkez	İnönü İlkokulu	6	1	9
18	Merkez	Karamelik İlkokulu	4	0	5
19	Merkez	Karamelik Ortaokulu	0	9	9
20	Merkez	Kartalbey İlkokulu	30	4	38
21	Merkez	Kemaliye İlkokulu	7	0	7
22	Merkez	Kilis İmam Hatip Ortaokulu	0	8	8
23	Merkez	Mehmet Ferhat Koçarslan İlkokulu	19	1	22
24	Merkez	Mehmet Kecik Ortaokulu	0	11	11
25	Merkez	Mehmet Keçik İlkokulu	7	0	8
26	Merkez	Mehmet Temel İlkokulu	4	0	5
27	Merkez	Mehmet Temel Ortaokulu	0	8	8
28	Merkez	Mehmet Uluğ Can Ortaokulu	0	40	43
29	Merkez	Mercidabık Ortaokulu	0	29	29
30	Merkez	Nazlı Ömer Çetin İlkokulu	12	2	14
31	Merkez	Nihat Başoğlu İlkokulu	9	0	11
32	Merkez	Nihat Başoğlu Ortaokulu	0	15	15
33	Merkez	Öncüpınar İlkokulu	7	0	8
34	Merkez	Öncüpınar Ortaokulu	0	5	5
35	Merkez	Refik Halit Kertmen İlkokulu	3	0	4
36	Merkez	Refik Halit Kertmen Ortaokulu	0	5	5
37	Merkez	Selahattin İyigün İlkokulu	14	2	18
38	Merkez	Selahattin İyigün Ortaokulu	0	13	13

39	Merkez	Süleyman Demirel Ortaokulu	0	42	44
40	Merkez	Şehit Sakıp İlkokulu	11	2	14
41	Merkez	Şehit Sakıp Ortaokulu	0	9	9
42	Merkez	Toki İlkokulu	12	0	12
43	Merkez	Toki Ortaokulu	0	19	19
44	Merkez	Yatılı Bölge Ortaokulu	0	10	10
45	Merkez	Yavuzlu İlkokulu	6	0	7
46	Merkez	Yavuzlu Ortaokulu	0	6	6
	Toplam		274	350	624

(Kilis İl Milli Eğitim Müdürlüğü Strateji Geliştirme Şubesi'nden alınmıştır)

ÖZGEÇMİŞ

Mehmet EKEN 1980 yılında Kilis'te doğdu. İlk ve orta öğrenimini Kilis'te tamamlayan Mehmet EKEN, 2004 yılında Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Türkçe Eğitimi Bölümü Türkçe Öğretmenliğinden mezun oldu. 2005 yılında Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde kadrolu öğretmen olarak göreve başladı. Sırasıyla Hakkâri, Gaziantep ve Kilis illerinde görev yaptı. 2012 yılında Kilis 7 Aralık Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde Yüksek Lisans öğrenimine başladı. Halen Kilis ilinde öğretmenlik görevine devam etmektedir. Evli ve iki çocuk babasıdır.