

T. C.

MALTEPE ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

EGİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**ÖĞRETMENLERİN MARUZ KALDIKLARI YILDIRMA
EYLEMLERİNİN TÜKENMİŞLİKLERİ VE BAZI DEĞİŞKENLER İLE
İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

NESLİHAN MİMAROĞLU BUCUKLAR

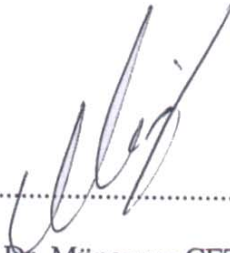
Danışman Öğretim Üyesi:

Yrd. Doç. Dr. Aynur Eren Gümüş

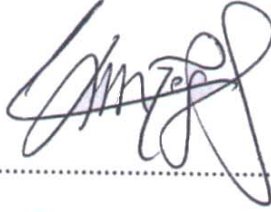
İstanbul, Nisan 2009

T.C. Maltepe Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

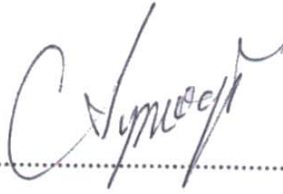
22.05.2009 tarihinde tezinin savunmasını yapan Neslihan MİMAROĞLU'na ait "Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Tükenmişlik Düzeyleri ve Bazı Değişkenler İle İlişkisinin İncelenmesi" Başlıklı Çalışma, Jürimiz Tarafından Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Tezi Olarak Kabul Edilmiştir.



Prof. Dr. Münevver ÇETİN
(Başkan)



Yrd. Doç. Dr. Cem KIRAZOĞLU
(Üye)



Yrd. Doç. Dr. Aynur GÜMÜŞ
(Üye)

ÖZET

Bu araştırmanın amacını eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin tükenmişlik düzeyleri ve bazı değişkenler (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim kurumunun türü, kademesi, kıdem ve maruz bırakan) ile ilişkisini incelemek oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklemini, İstanbul'un 3 ilçesinde bulunan 15 okul ve dershanede görev alan 189 öğretmen oluşturmuştur. Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerine ilişkin veriler 5'li Likert tipi bir ölçek olan Yıldırma Eylemleri Anketi (YEA) ile ve tükenmişliklerine ilişkin verileri ise, Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) ile toplanmıştır. Veriler, SPSS veri analiz programına girilerek öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin bağımsız değişkenlere göre incelenmesi için t-testi ve tek yönlü ANOVA ve tükenmişlikle ilişkisinin incelenmesi için basit doğrusal regresyon analizi yapılmış ve ,05 anlamlılık düzeyinde test edilmiştir.

Araştırma sonucunda ise, Yıldırma Eylemleri Anketi'nin YSİ alt boyutu (itibara saldırı), YKGİ (kendini gösterme ve iletişim) ve toplam yıldırma eylemleri puanlarında cinsiyet değişkenine göre erkek öğretmenlerin aleyhine anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. Araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin çalıştıkları öğretim kademesi değişkenine göre YEA toplam ve YYKMD, YKGİ alt boyut puanları için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Dershanede çalışan öğretmenlerin genel yıldırma eylemlerine maruz kalma puanları okulda çalışan öğretmenlere göre; devlet okullarında çalışan öğretmenlerin ise özel okullarda çalışan meslektaşlarına göre anlamlı düzeyde daha fazla çıkmıştır.

Araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin yaş, kıdem ve yıldırma eylemlerine maruz bırakanın statüsüne göre YEA ve alt ölçek puanlarında yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçlarının hiç birinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Araştırmanın bulgularıyla araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin Yıldırma Eylemleri Anketi'nden en çok YKGİ, ardından YYKMD alt boyutlarında yıldırmaya maruz kaldıkları ortaya çıkmıştır.

MTÖ toplam puanları ile YEA toplam puanları arasında istatistiksel açıdan ,001 düzeyinde anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur. Genel tükenmişlik arttıkça yaşam kalitesi-mesleki durum, itibara saldırı, sosyal ilişkiler, kendini gösterme-iletişime dayalı yıldırma eylemleri puanları ve toplam yıldırma eylem puanlarının da arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın bulguları alan yazın ve ülkemiz koşulları dikkate alınarak yorumlanmış ve ileride benzer amaçla yapılacak araştırmalar için önerilerde bulunulmuştur.

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the teachers' experienced acts of mobbing with regard to some demographic variables (gender, age, marital status, the type of school, the level of school, duty duration and perpetrator) and, to test the relationship between their burnout levels and their experienced acts of mobbing.

The sample of this study is consisted of 189 teachers who work in 15 different courses and schools in 3 counties in the province of Istanbul. Data about acts of mobbing experienced by those teachers were gathered by a five- point Likert scaled questionnaire called "The Acts of Mobbing" (YEA) and the data due to their burnout levels were gathered by "Maslach Burnout Inventory (MTÖ)".

Those data were processed in SPSS data analysis programme and a t-test and a One- way ANOVA was used to analyze the independent variables of the acts of mobbing that teachers were exposed to and to find out the relationship of mobbing and burnout simple linear regression analysis was done and they were tested at .05 significance level.

As a result of the study, due to gender YSI (attack to esteem) and YKGI (expressing yourself and communication) sub- dimensions of "The Acts of Mobbing Questionnaire" and in the total mobbing scores; were identified as the variables, where significant difference were observed and men teachers were disadvantageous.

As a result of the one- way variance analysis (ANOVA) done, according to the education level variable of the teachers' forming the research group, there has been significant differences found in total YEA, YYKMD and YKGI sub dimensions. The results obtained from this variable show that, the general mobbing acts points of the exposed teachers who work in courses are significantly higher than the ones work in schools; and the general mobbing acts points of the exposed teachers who work in government schools are significantly higher than private school teachers.

As a result of the one- way variance analysis (ANOVA) done, there have been no significant differences found in age, duty of duration and perpetrators of the exposed teachers of mobbing that form the research group in YEA and all the other sub-dimensions.

As a result of the analysis performed, it was found from “The Acts of Mobbing Questionare” findings that the acts of mobbing that teachers were exposed to, were mostly from YKGI and secondly from YYKMD sub-dimensions.

As a result of the analysis performed, it was found that there has been a positive significant relationship at, 001 significance level between MTÖ total points and YEA total points. In conclusion, as the general burnout increases, the total mobbing points and the sub-dimentional act of mobbing points due to, the good quality of life and professional attitude, the attack to esteem, social relationships and expressing yourself and communication also increases.

The findings of this study have been commented by taking research literary and in Turkish settings into consideration and some suggestions are made for the new researches that will be investigated with the same aim.

ÖNSÖZ

İşyerinde yıldırma eylemleri, örgüt içinde gerilimin ve çatışmalı bir iklimin oluşmasına neden olan bazı psikolojik faktörlerin birleşimi sonucunda çalışanların ruh sağlığını ve örgütlerde çalışma barışını bozucu yönde etkileyen temel sorunlardan biri olarak son yıllarda ele alınan ve çeşitli kurumlarda incelenen önemli bir araştırma konudur. Bu tez çalışmasında da eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin tükenmişlik düzeyleri ve bazı değişkenler (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim kurumunun türü, kademesi, kıdem ve maruz bırakan) ile ilişkisini incelemek amaçlanmıştır.

Bu tez çalışmanın gerçekleşmesindeki değerli katkılarından, gösterdiği sabırlı ve özverili yardımlardan dolayı tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Aynur Eren-Gümüş'e en içten teşekkürlerimi borç bilirim.

Araştırmanın test istatistiklerinde yardım aldığım değerli hocam Yrd. Doç. Dr. Canan Savran'a ve veri toplama araçlarının uygulanmasında benden yardımlarını esirgemeyen tüm öğretmenlere teşekkür ederim.

Araştırmam sırasında sürekli beni motive eden destek ve sevgilerini daima hissettiren sevgili anneme ve babama minnetle teşekkür ederim.

Tez çalışmam boyunca beni motive etmekten vazgeçmeyen, her türlü yardımlarıyla destekleyen ve uzun ve geç saatlere kadar süren çalışmalarımın anlayışına sığındığım sevgili eşim Cenk Bucuklar'a en derin sevgi ve teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No
Özet.....	i
Abstract.....	iii
Önsöz.....	v
İçindekiler.....	vi
Tablolar.....	x

BÖLÜM-I

1.0. GİRİŞ

1.1. Araştırmanın Amacı	16
1.2. Tanım ve Kısaltmalar	17
1.3. Araştırmanın Sayıtlıları	18
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	18
1.5. Araştırmanın Önemi	19

BÖLÜM II

2. 0. İLGİLİ KURAMSAL AÇIKLAMALAR VE ARAŞTIRMALAR

2.1.0. İlgili Kuramsal Açıklamalar

2.1.1. Yıldırma Eylemlerinin Nedenleri	21
2.1.2. Yıldırma Eylemleri Sürecinin Aşamaları	24
2.1.3. Yıldırma Eylemlerinin Çatışma Süreci İçindeki Yeri	25
2.1.4. Yıldırma Eylemlerinin Psikolojik ve Fizyolojik Etkileri	27
2.1.5. Yıldırma Eylemlerine Maruz Bırakılanların Tipik Özellikleri	32

2.1.6. Yıldırma Eylemlerinde Bulunanların Tipik Özellikleri	34
2.1.7. Şiddet, Saldırganlık ve Yıldırma Eylemleri	38
2.1.8. Sosyal Öğrenme ve Psikanalitik Görüşler Çerçevesinde Saldırganlık	43

2.3.0. İlgili Yurt İçi ve Yurt Dışı Araştırmalar

2.3.1. Yıldırma Eylemlerine İlişkin Yapılmış Yurt İçi Araştırmalar	49
2.3.2. Yıldırma Eylemlerine İlişkin Yapılmış Bazı Yurt Dışı Araştırmalar	53

BÖLÜM III

3.0. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli	56
3.2. Araştırma Grubu	56
3.3. Veri Toplama Araçları	
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu	59
3.3.2. Yıldırma Eylemleri Anketi (YEA) ve Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışmaları	60
3.3.3. Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE) ve Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışmaları	
3.4. Verilerin Toplanması	62
3.5. Verilerin İstatistiksel Analizi	63

BÖLÜM IV

4.0. BULGULAR VE YORUMLAR

4.1.0. Bulgular

4.1.1. Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Cinsiyete Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular	67
4.1.2. Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Yaşlarına Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular	69
4.1.3. Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Medeni Durumlarına Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular	72
4.1.4. Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Çalıştıkları Kurumların Türüne Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular	73

4.1.5 Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Eğitim Kurumlarının Kademelerine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular	77
4.1.6 Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Mesleki Kıdemlerine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular	85
4.1.7. Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Maruz Bırakanının Statüsüne Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular	89
4.1.8. Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin En Çok Hangi Yıldırma Eylemlerine Maruz Bırakıldıklarının İncelenmesine İlişkin Bulgular	93
4.1.9 Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Tükenmişlikleri ile ilişkisinin İncelenmesine İlişkin Bulgular	95

4.2.0.Yorumlar

4.2.1. Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Cinsiyete Göre İncelenmesine İlişkin Bulguların Yorumu	106
4.2.2. Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Yaşlarına Göre İncelenmesine İlişkin Bulguların Yorumu	107
4.2.3. Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Medeni Durumlarına Göre İncelenmesine İlişkin Bulguların Yorumu	108
4.2.4 Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Çalıştıkları Kurumların Türüne Göre İncelenmesine İlişkin Bulguların Yorumu	109
4.2.5. Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Eğitim Kurumlarının Kademelerine Göre İncelenmesine İlişkin Bulguların Yorumu	110
4.2.6. Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Mesleki Kıdemlerine Göre İncelenmesine İlişkin Bulguların Yorumu	111
4.2.7. Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Maruz Bırakanının Statüsüne Göre İncelenmesine İlişkin Bulguların Yorumu	112
4.2.8. Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin En Çok Hangi Yıldırma Eylemlerine Maruz Bırakıldıklarının İncelenmesine İlişkin Bulguların Yorumu	113
4.2.9.Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Tükenmişlikleri ile İlişkisinin İncelenmesine İlişkin Bulguların Yorumu	114

BÖLÜM V**5.0. SONUÇ VE ÖNERİLER**

5.1.0. Sonuç	117
5.2.0. Öneriler	118

KAYNAKÇA	120
-----------------	-----

EKLER

EK-1. Kişisel Bilgi Formu	136
EK-2. Yıldırma Eylemleri Anketi (YEA)	137
EK-3. Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ)	139
EK-4. İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden Araştırma İçin Alınan İzin Belgesi	141

TABLÖLAR

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdelik Dağılım

Tablo 2. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yaşlarına İlişkin frekans ve Yüzdelik Dağılım

Tablo 3. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdelik Dağılım

Tablo 4. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kıdem Yılı Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdelik Dağılım

Tablo 5. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin alıştıkları Eğitim Kurumu Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdelik Dağılım

Tablo 6. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin alıştıkları Eğitim Kurumunun Kademe Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdelik Dağılım

Tablo 7. Araştırma Grubunun Cinsiyet Değişkenine Göre Yıldırma Eylemleri Anketi Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Gruplar İçin t- Testi Sonuçları

Tablo 8. Araştırma Grubunu Oluşturan Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Yıldırma Eylemleri Anketi Toplam ve Alt Boyutları Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Tablo 9. Araştırma Grubunun Yaş Değişkenine Göre Yıldırma Eylemleri Anketi Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Tablo 10. Araştırma Grubunun Medeni Durum Değişkenine Göre Yıldırma Eylemleri Anketi Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup”t” Testi Sonuçları

Tablo 11. Araştırma Grubunu Oluşturan Öğretmenlerin Okul Türü Değişkenine Göre Yıldırma Eylemleri Anketi Toplam ve Alt Boyutları Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Tablo 12. Araştırma Grubunun Okul Türü Değişkenine Göre Yıldırma Eylemleri Anketi Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Tablo 13. Araştırma Grubunun Çalışılan Okul Türü Değişkenine Göre Yıldırma Eylemleri Anketi Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Yapılan Puanları İçin Yapılan Varyans Analizini Tamamlayıcı Hesaplar Sonuçları

Tablo 14. Araştırma Grubunu Oluşturan Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Kademesi Değişkenine Göre Yıldırma Eylemleri Anketi Toplam ve Alt Boyutları Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Tablo 15. Araştırma Grubunun Çalıştıkları Öğretim Kademesi Değişkenine Göre Yıldırma Eylemleri Anketi toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Tablo 16. Araştırma Grubunun Çalışılan Öğretim Kademesi Değişkenine Göre Yıldırma Eylemleri Anketi Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Yapılan Puanları İçin Yapılan Varyans Analizini Tamamlayıcı Hesap Sonuçları

Tablo 17. Araştırma Grubunu Oluşturan Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre Yıldırma Eylemleri Anketi Toplam ve Alt Boyutları Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Tablo 18. Araştırma Grubunun Kıdem Yılı Değişkenine Göre Yıldırma Eylemleri Anketi Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Tablo 19. Araştırma Grubunu Oluşturan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Maruz Bırakanın Statüsü Değişkenine Göre Yıldırma Eylemleri Anketi Toplam ve Alt Boyutları Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Tablo 20. Araştırma Grubunu Oluşturan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Maruz Bırakanın Statüsü Değişkenine Göre Yıldırma Eylemleri Anketi Toplam ve Alt Boyutları Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Tablo 21. Araştırma Grubunu Oluşturan Öğretmenlerin En Çok Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerine Anketi Alt Boyutlarının Ortalama Puanları

Tablo 22. Araştırma Grubunu Oluşturan Öğretmenlerin En Çok Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerine İşaret Eden Yıldırma Eylemleri Anketi Maddeleri ve Maddelerin Puanları

Tablo 23. Araştırma Grubunun Yıldırma Eylemleri Anketi Toplam ve Alt Boyut Puanları ile Maslach Tükenmişlik Toplam ve Alt Boyut Puanları Arasındaki İlişkiler (Pearson çarpım momentler korelasyon katsayıları)

Tablo 24. Araştırma Grubunun Yıldırma Eylemleri Anketi Toplam Puanları ile Maslach Tükenmişlik Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Yapılan Regresyon Analizi Sonuçları

Tablo 25. Araştırma Grubunun Yıldırma Eylemleri Anketi Toplam Puanları ile Maslach Tükenmişlik Toplam ve Alt Boyut Puanları için Bulunan Regresyon Katsayıları

Tablo 26. Araştırma Grubunun Yıldırma Eylemleri Anketi YYKMD (Yaşam Kalitesi-Mesleki Durum) Alt Boyut Puanları ile Maslach Tükenmişlik Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Yapılan Regresyon Analizi İşlem Sonuçları

Tablo 27. Araştırma Grubunun Yıldırma Eylemleri Anketi YYKMD (Yaşam Kalitesi-Mesleki Durum) Alt Boyut Puanları ile Maslach Tükenmişlik Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Bulunan Regresyon Katsayıları

Tablo 28. Araştırma Grubunun Yıldırma Eylemleri Ölçeği YİS (İtibara Saldırı) Alt Boyut Puanları ile Maslach Tükenmişlik Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Yapılan Regresyon Analizi İşlem Sonuçları

Tablo 29. Araştırma Grubunun Yıldırma Eylemleri Anketi YİS (İtibara Saldırı) Alt Boyut Puanları ile Maslach Tükenmişlik Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Bulunan Regresyon Katsayıları

Tablo 30. Araştırma Grubunun Yıldırma Eylemleri Anketi YSİ (Sosyal ilişkiler) Alt Boyut Puanları ile Maslach Tükenmişlik Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Yapılan Regresyon Analizi İşlem Sonuçları

Tablo 31. Araştırma Grubunun Yıldırma Eylemleri Anketi YSİ (Sosyal İlişkiler) Alt Boyut Puanları ile Maslach Tükenmişlik Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin İçin Bulunan Regresyon Katsayıları

Tablo 32. Araştırma Grubunun Yıldırma Eylemleri Anketi YKGİ (Kişisel Gelişim ve İletişim) Alt Boyut Puanları ile Maslach Tükenmişlik Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Yapılan Regresyon Analizi İşlem Sonuçları

Tablo 33. Araştırma Grubunun Yıldırma Eylemleri Anketi YKGİ (Kişisel Gelişim-İletişim) Alt Boyut Puanları ile Maslach Tükenmişlik Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Bulunan Regresyon Katsayıları

GİRİŞ

İnsanlar ekonomik yaşamlarını devam ettirmek için, aile bireyleri ya da kendileri için emeklerini maaş olarak adlandırılan değer karşılığında üretim yaparak, hizmet sunarak kazanmakta ve bu süreç içerisinde de diğer bazı insanların otoriteleri altında çalışmak zorundadırlar. Bir başka insanın diğerini yönlendirdiği ve yönettiği bu süreç fedakârlık istemekte, kişiyi zaman zaman sıkmakta hatta psikolojik sıkıntıların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu sorunlar ise insan sorunlarını irdeleyen iş hukuku, çalışma ekonomisi, çalışma psikolojisi, çalışma sosyolojisi dallarının önüne önemli güçlükler çıkararak yıldırma eylemlerinin önemini göz önüne sermektedir (Tınaz, 2006).

Son yıllarda yönetim ve çalışma psikolojisi alanında araştırma yapan bilim adamları, işyeri bağlantılı psikolojik bir sorundan kaynaklanan yeni bir işyerinden uzaklaşma olgusu saptamışlardır. İşyerinde duygusal linç, psikolojik terör ve psikolojik taciz ya da yıldırma eylemi (mobbing) olarak adlandırılan bu durum çok eskiden beri var olan, ancak insan doğasının gereğinden ötürü açığa çıkarmaktan kaçınılan, adeta görmezden gelinen çok yönlü ve karmaşık bir konudur (Laçiner, 2006).

İngilizce’de “mob” kökünden gelen aşırı şiddete yönelmiş kalabalık anlamındaki sözcüğün eylem biçimi olan “mobbing” birine karşı cephe oluşturma eylemi, duygusal olarak saldırma, psikolojik terör” olarak ifade edilmektedir. Yıldırma eyleminin İngilizce karşılığı olan “mobbing” kelimesi Latince “mobile vulgus” sözcüğünden türetilmiştir. Kararsız kalabalık, şiddete yönelmiş topluluk gibi anlamlar taşımaktadır (www.leymann.se). Field (2003), mobbing kavramını, mobbing mağdurlarının kendilerine olan güvenine ve öz-saygısına sürekli ve acımasız bir saldırı olarak tanımlamaktadır (akt: Vaknin). Mobbing tıp dünyasındaki bir terim gibi alan yazınına girmiş ve pek çok ülkede, hiç değiştirilmeden kabul görmüştür.

Mobbing kavramı alan yazınına yeni giren bir kavram olmasından dolayı Türkçe karşılığı konusunda henüz bir netlik bulunmamakta ve alan yazınında bir terminoloji sorunu yaşanmaktadır. Mobbing olgusunu tek bir sözcükle ifade etmek yerine “duygusal taciz”, “psiko-terör”, “psiko-şiddet”, “yıldırma eylemleri” ve yıldırma yönelik tüm saldırılar için kullanmışlardır (Çobanoğlu, 2005). Bu çalışmada mobbing’in Türkçe karşılığı olarak “yıldırma eylemleri” kavramının kullanımı tercih edilmiştir.

Türkiye’nin de üyesi bulunduğu Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) işyeri şiddeti tanımını, sadece fiziksel eylemlerle sınırlamayıp bunun yanında pasif ve psikolojik eylemleri de içerecek biçime genişletmiştir. Aslında şiddetin soyut hali olan yıldırma eylemleri çok tehlikelidir ve işyeri şiddeti listesinde yerini bu bağlamda almaktadır (Laçiner, 2006).

İşyerinde yıldırma eylemleri, örgüt içinde gerilimin ve çatışmalı bir iklimin oluşmasına neden olan çeşitli psikolojik faktörlerin birleşimi sonucunda ortaya çıkan, örgüt sağlığını bozan, çalışanların iş doyumunu ve çalışma barışını olumsuz yönde etkileyen temel sorunlardan birisidir. Leymann’ın tanımlamasıyla “mobbing” bir psiko-terördür. Leymann, yıldırma eylemlerini bir veya birden fazla kişi tarafından, diğer kişi veya kişilere, sistematik biçimde düşmanca ve ahlak dışı uygulamalarda bulunma eylemi olarak açıklar (www.leymann.se).

Einarsen (2000:382)’de yıldırma eylemleri kavramına ilişkin çalışan araştırmacıların önerdikleri kavram ve tanımları aşağıda yer alan şekildeki gibi özetlemiştir.

Brodsky (1976)	Taciz (Harassment)	Birine eziyet etmek, yıpratmak ve engel olmak amacıyla tekrarlı ve sürekli olarak yapılan ve sonucunda kişinin kızması, tahrik olması, korkması veya sinmesi ve yılması ile sonuçlanan davranışların tümü
Thylefors (1987)	Günah keçisi (Scapegoating)	Bir veya birden fazla kişinin bir süre boyunca bir veya daha fazla sayıda kişi tarafından olumsuz davranışlara maruz kalması
Matthiesen, Raknes & Rrokkum (1989)	Taciz (Mobbing)	Bir veya daha fazla sayıda kişinin iş yerinde bulunan bir veya daha fazla sayıda kişiye karşı, bir süre içinde devamlı olarak yaptıkları olumsuz davranışlar
Leymann (1996)	Taciz ve Psikolojik Terör (Mobbing & Psychological terror)	Bir veya birkaç kişinin bir veya daha fazla kişi tarafından, her gün ve birkaç ay süre boyunca düzenli olarak duygusal yönden yaralayıcı davranışlara maruz bırakılması
Kile (1990a)	Sağlığı Tehlikeye Atan Liderlik (Health Endangering Leadership)	Bir yönetici tarafından uzun bir süre boyunca düşmanca ve zorbaca yapılan davranışlar.
Wilson (1991)	İş Yeri Travması (Workplace trauma)	Çalışanın öz benliğinin diğer çalışanlar veya yöneticiler tarafından kasıtlı yapıldığını düşündüğü düşmanca davranışlar sonunda gerçekten çökmesi
Vartia (1993)	Taciz (Harassment)	İş yerinde seçilen birinin bir veya daha fazla sayıda çalışan tarafından bir süre boyunca sürekli olumsuz davranışlara maruz bırakılması.
Ashforth (1994)	Adi zorbalık (Petty tyranny)	Yöneticinin gücünü yanında çalışanlar üzerinde keyfi ve itibarını yükseltici biçimde kullanması

Şekil1. Yıldırma eylemleri kavramına ilişkin çalışan araştırmacıların önerdikleri kavram ve tanımlar (Einarsen, 2000: 382).

Bazı kaynaklarda iş yerindeki yıldırma eylemleri, zorbalık (bullying) kavramıyla ele alınmaktadır. Leymann, terminolojideki “mobbing” ve “bullying” kavramlarının kullanım alanlarının ayrılması gerektiğini savunmuştur. Okullarda çocuklar ve gençler arasındaki zarar veren davranışlar için “zorbalık” kavramının, işyerinde yetişkinler arasında görülen düşmanca davranışlar için ise “mobbing” kavramının

kullanılmasını önermektedir (www.leymann.se). Kabadayılık olarak da adlandırılan zorbalık için yaygın olarak kabul gören tanımlama Olweus (1994) tarafından yapılmıştır. Olweus'a göre, (1994) zorbalık, güç dengesizliği olan kişiler arasında güçlünün güçsüze zarar veya sıkıntı vermeye yönelik zaman içinde tekrarlanan saldırgan davranışlardır.

Field (1996) ise, zorbalık kavramını “insanların kendilerine olan güven ve saygılarını hedef alan sürekli bir saldırı” olarak tanımlamıştır. Bu davranışın altında yatan asıl sebep ise üstünlük kurmak, buyruğu altına almak ve örgütten uzaklaştırma isteğidir (Davenport, Schwartz ve Elliot, 2003:6). Çocukluk ve ergenlik döneminde okullarda görülme sıklığı yüksek olan zorbalık, (Fleming ve Towey, 2002; Alikashiöglu ve Ercan, 2007) iş yerinde yıldırma eylemleri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Maguire'e (1999) göre, “yıldırma eylemleri adeta örgütlerde kansız savaştır” (akt: Weshues, 2004: 37). Jennifer, Cowie ve Ananiadou (2003), yıldırma eylemlerini “tekrar tekrar ortaya çıkan ve bir süre devam etmesiyle iş görenlerde stres yaratan bir durum olarak tanımlamıştır. Bu durumun yıldırma eylemi sayılabilmesi için en az 6 aydan beri devam etmesi gerekmektedir (akt: Cemaloöglu, 2007:113).

Yıldırma eylemleri aslında haksız- suçlama, genel taciz, eziyet, küçük düşürme ve psikolojik terör uygulayarak bir kişiyi işyerinden dışlamayı amaç edinen kötü niyetli eylemlerden oluşan bir süreçtir (Tutar, 2004: 6). Chappell ve Martino (1999) ise, işyerindeki yıldırma eylemlerinden etkilenmeyen bir sektör olmadığını ancak bu yıldırma eylemlerinden en çok etkilenen sektörleri para ve borsa, yaşlılara bakım veren kurumlar, zihinsel engelli, alkolik ve şiddet eğilimi olan kişilere hizmet veren kurumlar ve eğitim kurumları olarak sıralamıştır.

Yıldırma eylemleri kavramı 1960'larda, hayvan davranışlarını inceleyen Konrad Lorenz tarafından kullanılmıştır. Lorenz bu kavramı aynı kuluçkadan çıkan kuşlar arasında yaşanan ve diöer kuşların, aralarında bulunan en zayıf, kuşu yiyecek ve sudan uzak tutarak dışlaması, güçsüz bırakılması ve sonuç olarak grubun dışına atılması durumunu ifade etmek için kullanmıştır (Weshues, 2002: akt: Tınaz, 2006: 10). Daha sonra bu kavram, İsveçli Hekim Peter Paul Heinemann tarafından çocuklardan oluşan küçük grupların, tek ve güçsüz bir çocuöa karşı giriştiöi zarar

verici davranışları ifade etmek amacıyla kullanılmıştır (www.leymann.se). Heinemann, Lorenz'in "mobbing" terimini kurbanı yalıtın ve ümitsizlik nedeniyle intihara kadar götürebilen bu davranışın ciddiyetini vurgulamak için kullanmıştır (Davenport ve diğerleri, 2003:3). Heinemann 1972'de, "Mobbing: Çocuklar Arasında Grup Şiddeti" adıyla yayınladığı kitapta önlem alınmazsa arkadaşlarınca şiddet gören çocukların sonunun intihara kadar uzanabileceğini vurgulamıştır (Akdağ, 2006).

Leymann 1980'li yıllarda yıldırma eylemi kavramını işyerinde yetişkinler arasında da benzeri grup şiddetini keşfettiğinde kullanmıştır (Davenport, 2003:3). Leymann'a (1984) göre, bu eylemlere karşı kalan kişi, yardımsız ve korunmasız bırakılmakta ve bu eylemler uzun süre devam etmektedir. Yıldırma eylemleri konusundaki ilk araştırma Leymann ve Gustavsson (1984) tarafından, ilk kitap ise Leymann (1986) tarafından yayınlanmıştır. Daha sonra çok sayıda ülkede bu konudaki araştırmalar birbirini izlemiştir (www.leymann.se).

Bir gazeteci olan Adams, (1998), BBC'de yaptığı programlarda bu olguya kamuoyunun dikkatini çeken ilk isim olmuştur (Davenport ve diğerleri, 2003:5). Daha sonra 1992'de "Bullying at Work: How to Overcome It"(İşyerinde Zorbalık: Yüzleşme ve Aşma Yöntemleri) adlı kitabını yayınlamış, 1997 yılında 'da işyerinde yaşanan yıldırma eylemleri ile mücadele etmek amacıyla "Adams "adıyla bir vakıf kurmuştur (Ertürk, 2005). Dünyadaki pek çok örgüt yıldırma eylemleri ile ilgili kampanyalar başlatarak ayrıntılı yıldırma politikaları belirlemiştir. Bu örgütler arasında önde gelenler Federation of the Metropolitan Police, MSF Union, British Rail ve Littlewoods sayılabilir (Resch ve Schubinski, 1996: 296). İş yerinde yıldırma eylemleri konusunda atılan en büyük adımlardan birisi ise 1992'de Almanya'da Leymann'ın yardımları ile ilk defa yıldırma eylemleri kliniğinin açılması ile gerçekleşmiştir (Groeblichhoff ve Becker, 1996: 278).

İşyerinde yıldırma eylemlerinin kapsamlı olarak ele alındığı ilk belge 1998 tarihli "İşyerinde Şiddet" başlıklı rapordur. ILO'nun bu raporu oluşturmadaki amacı şiddeti cezalandırmak ve ortadan kaldırmayı hedef alan politikalar oluşturacak bilgi ve analiz unsurları elde etmektir. Raporda yıldırma eylemleri ve zorbalık adam öldürme ve bilinen diğer şiddet hareketleriyle birlikte incelenmektedir (Davenport ve

diğerleri, 2003:6). Westhues (2004) ise, öğretim üyelerinin iş yerleri olan üniversitelerde yaşamakta oldukları yıldırma eylemlerini örneklerle kitabında inceleyerek, saygın kurumlarda da yıldırma eylemleri olabileceğini ortaya koymuştur (Toker, 2006: 32).

Kurumlar içerisinde yıldırma eylemlerine/psikolojik teröre maruz kalan kişilerin sayısının fazlalığı topluma maliyetini artırmakta, toplum içinde mutsuz, güdülenmişliği düşük, sorunlu, stresli, daima arayış içerisinde olan, sabırsız, kendine güveni olmayan, kişiliğini kaybetmiş insan sayısının her geçen gün artmasına neden olmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (ILO) göre yeni milenyum'da işyerlerinde karşılaşılan en önemli sorun yıldırma eylemleridir. Kuzey Afrika'da çalışanları çok büyük bir kısmı (% 78), kariyerlerinde en az bir kere yıldırma davranışlarına hedef olmuştur (www.worktrauma.com). İsveç, Almanya, İngiltere, İtalya gibi batı ülkelerinde yıldırma eylemleri sendromu ile ilgili araştırmalar, yaklaşık 20 yıldır sürmektedir. İtalya'da 1 milyon kişinin işyerinde psikolojik terör yaşadığı belirtilmektedir. 1990'da İsveç'te yapılan kapsamlı araştırma rakamlarına göre 4. 4 milyon kişiden oluşan işgücünün %3. 5'i yani 154.000 kişi yıldırma eylemleri kurbanı olmaktadır (Davenport ve diğerleri, 2003:8). 2000 yılında AB üye ülkelerinde gerçekleştirilen çalışmada çalışanların %9'unun bir yıl içinde yıldırma eylemine maruz kaldıkları belirlenmiştir. İspanyol Alcas de Henares Üniversitesinin bu kapsamda bulduğu rakam ise %15'dir (Zeylan, 2006, www.mobbingturkiye).

Fransa, İtalya ve Almanya gibi ülkelerde, yaklaşık 1.5 milyon kişinin bu hastalık nedeniyle psikologlar tarafından tedavi gördüğü, İsveç'te intiharların %20 sinin yıldırma eylemlerinden kaynaklandığı bilinmektedir (Oğuz, 2006). Çalışan nüfusa göre, yıldırma eylemlerine uğrayanların oranı, İngiltere'de %16, İsveç'te %10, Fransa ve Finlandiya'da %9, İrlanda ve Almanya'da %8, İtalya'da %4 olarak bildirilmiştir (Tınaz, 2006:3).

Human Resources Management tarafından 10 Ocak - 7 Haziran 2007 arasında yenibiris.com üzerinden 100 kişiye yapılan mobbing (yıldırma eylemleri) araştırmasının sonucunda katılanların %81'inin yıldırma eylemlerine maruz kaldıkları görülmüştür. Bu araştırmadan elde edilen verilere göre yıldırma eylemleri daha çok (%70) üstler tarafından astlara uygulandığı sonucu da elde edilmiştir. 26

Ekim 2006'da başlatılan ve yaklaşık 3 gün süren anket çalışmasında "İşyerinde psikolojik yıldırma, duygusal şiddet baskı yaşıyor musunuz?" sorusuna yanıt veren 824 kişiden 459 kişi (% 55. 7) "evet" yanıtını vermiştir (www.mobbingturkiye.net).

Hurell, Worthington ve Driscoll (1995) yaptığı araştırma sonuçlarına, araştırmaya katılan 2525 kadının %9'u, 2324 erkeğin ise %17'si işyerinde yıldırma eylemlerini maruz kaldıklarını bildirmişlerdir. Guterman, Jayaratne ve Bargal'ın (1996) tarafından, yaptıkları araştırma sonucunda Amerika'da erkek kamu çalışanlarının psikolojik ve fiziksel saldırıları kadın kamu çalışanlarına oranla daha fazla bildirdiklerini saptamıştır.

Amerika'daki Adalet İstatistikleri Bürosu (The Bureau of Justice Statistics), (Duhart, 2001), tarafından yönetilen "ulusal suç mağdurları araştırmasının" sonuçlarına göre her 1000 çalışandan %11.7'si 1993 ve 1996 yılları arasında iş yerinde basit ya da şiddetli saldırıya uğramıştır. Bu sonuçlar ise yaklaşık olarak 1.6 milyon çalışmanı ifade etmektedir (Schat, Frone ve Kelloway, 2005:50).

Avrupa Yaşama ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı, Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) tarafından (2000), 21.000 çalışan ile yüz yüze görüşerek elde edilen verilere göre nüfusun %2'si, 3 milyon kişi yıldırma eylemlerine maruz kalmaktadır (Paoli and Merllié, 2001, www.eurofound.europa).Yıldırma eylemlerinin en çok görüldüğü ülkelerin başında ise İngiltere ve İsveç gelmektedir. İngiltere'de (UK National Workplace Bullying Advice Line) İngiliz Ulusal İşyeri Yıldırma Destek Hattı, gelen telefonların %20'sini eğitim, %12'sini sağlık sektöründen %10'unu ise sosyal servislerden aldığını belirtmiştir.

Tüm sektörleri temsil eden gruplar üzerinde yapılan araştırmalar çalışanların yaklaşık %3'ünün yıldırma eylemlerine maruz kaldığını gösteriyor. İsveç'te yılda 154.000, Almanya'da 800.000 kişi işyerindeki yıldırma eylemleri yüzünden ciddi şekilde hastalanıyor. A.B.D.'de ise bu rakamın yılda 4 milyon kişi olduğu tahmin ediliyor (Arpacioğlu, 2003).

İnsanların işyerinde verimliliğini ve etkinliğini arttırmak 1980'lerden sonra insan kaynakları yönetiminin ilgi göstererek araştırma yaptığı alanlar içindedir. Yıldırma eylemlerinin örgüt için önemi ve ihmal edilmemesi gerektiği ise ortaya çıkan rakamlarla bir kez daha kanıtlanmıştır. ABD'de yıldırma eylemleri mağdurlarının oranı ise %25 olarak belirlenmiştir (Çobanoğlu, 2005: 12). 2001 yılı tahminine göre ise örgütsel yıldırma eylemleri sonuçlarının neden olduğu stres ve stres nedenli hastalıkların endüstriye maliyeti yılda 12 milyon sterlindir (Tutar, 2004:118).

İngiltere'de 1996'da Kendini Geliştirme Enstitüsü-IPD (İnstitute of Personnel Development) tarafından, yapılan araştırmaya göre her 8 çalışandan biri (3 milyon %12) son 5 yılda yıldırma eylemlerine maruz kalmıştır (www.mobbingturkiye.net). İngiltere'de stres nedeniyle düşük performanslı personeli tekrar normal düzeyine ulaştırmak amacıyla yapılan harcamaların maliyeti 3.000 milyon pound civarındadır (Dollard ve Winefield 1996:, akt: Tutar, 2004:118).

İnsanı hasta eden psikolojik baskı ve terör, Avrupa'da gerek ekonomiye ve gerek sağlık sistemine verdiği zararın yıllık 21 milyon 500 bin Euro düzeyinde olduğuna dikkat çekilmektedir. Avustralya'da ise yıldırma eylemlerinin sanayiye maliyeti yıllık 6 ila 13 milyar dolar arasındadır (Döndaş, 2007). Almanya'da bu rakamın 15.3 milyar Euro kadar olduğu öne sürülmektedir (Sayar, www.sosyalhizmetorgani.net). İşyerindeki yıldırma eylemleri ile mücadele uzmanı Burdine'nin yaptığı araştırma sonuçlarına göre, her yıldırma eylemi davası şirkete yaklaşık 20,000 Dolara mal olmaktadır (Summer 2005, akt: Fraser, 2006).

Harrison, A.B.D 'de 9.000 kamu çalışanı üzerinde yapılan araştırma ile kadın çalışanların %42, erkeklerin ise % 15'inin yıldırma eylemleri ile karşı karşıya kaldığını, bu durumun ise zaman kaybı ve işyerindeki verimlilik açısından 180 milyon dolara mal olduğunu belirtiyor (Urbanski, 2002, www.bullyonline.org). Ulusal İşyeri Güvenliği Enstitüsü raporuna göre ise, ABD'de çalışanlara uygulanan yıldırma eylemlerinin 1992 yılındaki maliyeti ise 4 milyar dolardır (Küçer, 2006).

İnsankaynakları web sitesinin 3372 kişi arasında yaptığı araştırmaya katılanların % 42,17'si Yıldırma eylemlerine maruz kaldığını belirtiyor. Bunların % 70'i başına geleni kimseyle paylaşmamayı tercih ederken, %14'ü istifa ettiğini söylüyor

(Yeşiltay, 2007). Çobanoğlu'na göre ise, (2005) Türkiye'deki yıldırma eylemleri için % 20 gibi bir oran söz konusudur. Yıldırma eylemlerine maruz kalanların yaklaşık yüzde 50'si 41 ile 50 yaş arasında bulunuyor. Genç nüfusa sahip Türkiye'de yıldırma eylemlerine maruz kalan kişilerin yaş aralığı 25-30'lu yaşlara kadar inebiliyor (Akdağ, 2006).

ILO 2003 Raporuna göre Teacher Support Scotland (İskoçya Öğretmen Destek Merkezi) öğretmenlerin iş stresi ile başa çıkmaları için 1 milyon Pound'tan fazla ödemeye ihtiyaç duyduklarını belirtmişlerdir. 2003 Cenova ILO raporuna göre (Wainwright, 2002) ise, öğretmenlerin maruz kaldığı stres geçen sene 23,000 iş günü kaybına neden olmuş ve öğretmenlerin %60'i mesleğe bağlı hastalıklarla karşı karşıya kalmıştır. Strese bağlı olarak işten bir aydan fazla ayrılma sayısı 2000'de 251 iken 2001'de %25 artarak 309 olmuştur (www.ilo.org).

Bu konuda yapılan yasal düzenlemelere bakıldığında ispatlandığında cezai müeyyide uygulanacak biçimde yasal düzenlemeler yapılmıştır. İtibara saldırarak kişinin sağlığını bozmak ABD'nin 50 eyaletinde yasaklanmıştır (Çobanoğlu, 2005: 13). Avrupa ülkelerinden Norveç, Finlandiya ve Almanya hukuki olarak yıldırma eylemlerini tanımakta ve suç kapsamında görmektedir (Binbir, 2007). İş yerinde yıldırma (mobing) İskandinavya'da ve Almanca konuşulan ülkelerde resmi dile yerleşmiş ve yapılan araştırmalar toplumdaki büyük destek gördüğünden 1993'te İsveç'te, 1994'te Norveç'te iş yerinde yıldırma karşı önleyici ve koruyucu yasalar yürürlüğe girmiştir (Davenport ve diğerleri, 2003: 10). Ancak Avrupa Birliği'nde işyerindeki yıldırma eylemlerine ilişkin parlamento kararlarına rağmen açıkça düzenleyen bir yasa ve yönerge hala mevcut değildir (Savaş, 2007:133).

Ülkemizde ise 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu yeni olmasına rağmen, işçi sağlığının psikolojik yanı açısından tatmin edici hükümler içermemektedir. Yasa hükmüne açıklık getiren, ne 9 Aralık 2003 tarihli "İş Sağlığı İş Güvenliği Yönetmeliği'nde, ne de 7 Nisan 2004 tarihli "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğinde" işverenlerin sorumluluğundan bahsedilmemektedir. İş Kanunu'nun a ve d bendlerinde, cinsel tacize maruz kalan işçiye, belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesini fesih hakkını tanıırken, aynı Kanun'un maddesi, işyerinde cinsel tacizde bulunan işçinin iş

sözleşmesinin herhangi bir tazminat ödemeksizin işverence haklı nedenle feshini düzenlemektedir. Ceza Kanunu'nun 105. maddesi de, bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz edenler hakkında hapis veya adli para cezası öngörmektedir.

İş Kanununun iş güvencesine ilişkin hükümleri (m.18vd) kapsamında, işyerinde başka bir işçiye yıldırma eylemi uygulayan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi geçerli bir nedenle işverence feshedilebilecektir (Tınaz, 2006). Mevcut Borçlar Kanunu "İşçinin kişiliğinin korunması" başlıklı 416.maddesi; "İşveren hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğinin korunmak, saygı göstermek, sağlığını gözetmek ve işyerinde ahlaka uygun düzen sağlamak özellikle kadın ve erkek işçilerin cinsel tacize uğramamaları ve önceden uğramış olanların daha fazlasını görmemesi için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür". Doğrudan yıldırma eylemleri kanun maddelerinde bulunmayıp daha çok cinsel tacize karşı koymayı içermektedir.

Mevcut Borçlar Kanunu "İşçinin kişiliğinin korunması" başlıklı 416.maddesi; "İşveren hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğinin korunmak, saygı göstermek, sağlığını gözetmek ve işyerinde ahlaka uygun düzen sağlamak özellikle kadın ve erkek işçilerin cinsel tacize uğramamaları ve önceden uğramış olanların daha fazlasını görmemesi için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür". Doğrudan yıldırma eylemleri kanun maddelerinde bulunmayıp daha çok cinsel tacize karşı koymayı içermektedir.

Özellikle ekonomik kriz nedeniyle işten çıkarmalar sonucu bireylerin işlerini yitirme korku ve endişeleri, çalışanların psikolojik tacizi katlanılması gereken bir süreç olarak görmelerine ve böylece yıldırma eylemlerinin etkilerinin daha da ağırlaşmasına neden olmaktadır. 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu yeni olmasına rağmen, işçi sağlığının psikolojik yanı açısından yeterince tatmin edici hükümler içermemektedir (Ulukan, 2007).

Yıldırma eylemleriyle girişilen etik dışı davranışlar, örgüt içerisinde çeşitli nedenlerle meydana gelen çatışmalar, saldırgan davranışlar ve davranışsal bazı sorunları ifade etmektedir. Hangi nedenlerle ve hangi düzeyde çıkmış olursa olsun etik dışı davranış olarak yıldırma eylemlerine maruz kalan kişilerde sıkıntı, depresyon, ani öfkelenme, iştahsızlık, suskunluk, yaşama isteğinin kaybı, alınganlık,

daha önce sevdiği şeylerden doyum alamama gibi olumsuz yaşantılar görülürken (Tınaz, 2006: 8), örgütsel yaşamın kalitesini, çalışanın güdümlenmişliğini, iş performansını, işe bağlılığını ve işten doyumunu olumsuz yönde etkilediği ve tükenmişliğe yol açtığı ifade edilmektedir (Özdevecioğlu ve Aksoy:2005: 96).

Gelişmiş ülkelerde cinsel tacizin de önüne geçmiş bulunan yıldırma eylemleri çalışanların dayanma güçlerini, verimliliklerini önce düşürüp sonra da tükenmişlik yaşatarak onları işten uzaklaştırmaya ve ayrılmaya zorlamaktadır. Bu noktada çalışma yaşamının değişik evrelerinde ortaya çıkabilen, bireyin enerji kaynaklarının stres yapıcı koşullar altında azalmasını ifade eden tükenmişlik (Torun, 1997: 47) kavramını ele almak gerekir.

İnsanların işlerinde yaşadıkları ilişkilerin zorlaşması ve bu sonuca bağlı olarak bir şeylerin ters gittiği yolundaki inançların artmasıyla gelişen süreç, bizi modern çağın önemli bir görüngüsüyle karşı karşıya bırakmaktadır. Tükenmişlik (burnout) olarak nitelendirilen bu görüngü, 1970’li yıllarda Amerika’da özellikle doğrudan insana hizmet verilen işlerde çalışan kişilerde görülmeye başlanmıştır. Tükenmişlik de beklentilerin yüksek olduğu işlerde çalışan insanlarda, sürekli stres altında çalışma sonucunda ortaya çıkan ve sürekli artan uzun süreli fiziksel, ruhsal ve davranışsal işlevsizlik (Budak, 2003: 774) olarak tanımlanmaktadır.

Günümüzde yapılan birçok araştırma, insanların büyük bir çoğunluğunun kendilerini “iş”leri ile var ettiklerini göstermekte ve bu insanlar çalışma yaşamlarından bütün hayatlarına ilişkin bir anlam çıkartmaya çalışmaktadırlar. Bu çaba ise; bireylerin işlerine yüksek idealler ve motivasyon ile girdiklerini ve neden işlerine böylesine bağlı olduklarını göstermektedir. Bu insanlar, işlerinde başarısız olduklarını hissettiklerinde ya da işlerine hiçbir katkıda bulunmadıklarını hissettiklerinde umutsuz, çaresiz ve tükenmiş hissetmeye başlarlar (Sürgevil, 2006:5). Tükenen bireyler eleştirici, kızgın, insanları iten davranışlar sergilerler. Kendi sınırlarını zorlayan, programları sürekli dolu olan, her zaman istenenden daha fazlasını yapmaya çalışan, hayata büyük beklenti ve umutlarla başlayan bu insanlar azı ile yetinmeyi redederek tükenmektedirler (Freudenberger, Richelson; 1981: 11- 13)

Tükenmişlik sendromu sadece tükenmişlik yaşayanı ilgilendiren bir sorun değil, bireyin ailesini, arkadaşlarını, ilişkilerini, iş performansını, iletişimini, ast ve üstlerini etki ve sonuçları ile tüm hayatını etkileyen bir durumdur (Babaoğlu, 2006). Tükenmişlik yaşayan çalışanlar, bireysel çatışmalar yaratarak ve işlerin yapılmasını engelleyerek, çalışma arkadaşlarının üzerinde olumsuz bir etkide bırakabilirler. Bu nedenle ise, tükenmişliğin “bulaşıcı” bir olgu olduğu söylenebilir (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001:406).

Tükenmişliğin çeşitli araştırmalarda ortaya konan ve diğer bireylerin kolaylıkla gözleyebildikleri durum, fiziksel ve duygusal enerjinin azalmasıyla meydana gelen yorgunluk ve bitkinlik halidir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001; akt: Gündüz, 2005). Ani öfke patlamaları, sürekli kızgınlık, yalnızlık ve umutsuzluk duyguları, çaresizlik ve engellenmişlik duyguları tükenme döneminde bulunan kişilerin en sık dile getirdikleri belirtilerdir (Batlaş ve Batlaş, 1997: 78). Tükenmişliğin çalışanlar üzerindeki etkilerine demografik değişkenler açısından bakıldığında, kadınların erkeklerden, genç çalışanların yaşlı çalışanlardan ve bekar çalışanların ise evli çalışanlardan daha fazla tükenmişlik yaşadıkları görülmektedir (Gibson, Ivancevich, Donnelly ve Konopaske, 2003).

Birey için oldukça olumsuz bir deneyim olan tükenmişlik, üç boyutlu bir sendrom olarak ortaya çıkabilmektedir. Maslach Tükenmişlik modeli, alan yazınında “Çok boyutlu tükenmişlik modeli” ya da “Üç boyutlu tükenmişlik modeli” olarak da anılmaktadır. Bu modele göre ise tükenmişlik; yaygın olarak insanlarla yüz yüze çalışılan mesleklerde bireylerin, (a) “duygusal yönden kendilerini tükenmiş hissetmeleri”, (b) “işleri gereği karşılaştıkları insanlara karşı duyarsızlaşmaları” ve (c) “kişisel başarı/ yeterlilik duygularında azalma” şeklinde görülen bir sendrom olarak tanımlanmıştır (Maslach, Schaufeli, Leiter; 2001: 399).

(a) Duygusal Tükenme (Emotional Exhaustion): Üç boyutlu bir sendrom olarak ortaya çıkan tükenmişliğin birinci boyutu, bireylerin işlerinde yorulmalarını, yıpranmalarını, psikolojik düzeyde bireyin duygusal kaynaklarının azaldığını ifade eden duygusal tükenmedir. Bu sürecin en önemli kaynakları arasında ise, aşırı iş yükü ve iş ortamındaki kişiler arasındaki çatışma yer almaktadır. Bu aşamada bireyler “kuruduklarını” ve “yerine yenisinin gelemeyeceği” biçimde de

“boşaldıklarını hissederler (Solmuş, 2004:103). Enerji eksikliği ve duygusal kaynaklarının bittiği hissine kapılan birey için ertesi gün yeniden işe gitme zorunluluğu büyük bir endişe kaynağıdır (Cordes ve Dougherty, 2003). Birey o kadar yorgundur ki çevresine yararlı olamadığı ve bir işe yaramadığı hissine kapılarak kendini yıpratmaktadır (Silah, 2005: 165).

(b) Duyarsızlaşma (Depersonalization): Duyarsızlaşma, tükenmişliğin kişiler arası boyutunu temsil etmekte ve müşterilere yönelik negatif tutum ve çalışılan işe karşı tepkisizleşmeyi belirlemektedir (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001:403) Kendinden ve işinden uzaklaşan çalışanlar, çalıştıkları işe yönelik tüm idealizm ve çöşkularını kaybederler. Hizmet verilen kişilere karşı düşmanlık içeren olumsuz tepkilerde bulunma sıklıkla görülen bir davranış biçimidir. Konuda yapılan araştırmalarda ise, duygusal tükenme ile duyarsızlaşma arasında önemli bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır (Gündüz, 2005: 153).

(c) Kişisel Başarının Azalması (Lack of Personal Accomplishment): Kişisel başarı, kişinin işindeki yeterlik ve başarı duygularını tanımlar. Kişisel başarısızlık ise, kişinin kendisini işinde yetersiz ve başarısız olarak değerlendirmesini ifade eder. Bu aşamada kişi kişisel olarak başarısızlık duyguları ile doludur (Izgar, 2003:164).Kişisel başarı noksanlığı, kişinin kendini olumsuz değerlendirme ve çalışan işinde başarısız olduğu düşüncesiyle tatminsizlik duymakta ve iş dışındaki faaliyetlere yönelmektedir (Wright ve Bonett, 1997:492).

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

Bilindiği üzere okullar ve öğretmenlik mesleği stresli iş ortamları arasında ilk sıralarda yer almaktadır. Tükenmişlik kavramı bir belirtiler örüntüsü olması ve yaşam alanını bütünüyle kapsamaması nedeniyle özellikle öğretmenlerin sıklıkla karşılaştığı bir kavramdır. Yakından tanınması ve önlenmesi eğitim ve öğretim kalitesi için son derece önemlidir. Eğitim kurumlarında yöneticilerden öğretmenlere, öğretmenlerden birbirlerine yönelik yıldırma eylemleri hem kamu hem de özel

eğitim kurumlarında sıklıkla yaşanmaktadır. Birbirlerini görüşlerinden, düşünce ve inançlarından dolayı olumsuz biçimde eleştirmek, dışlamak, alaya almak, çirkin etkileşimlere maruz bırakmak, iftira atmak, okuldaki potansiyel bir sorunun göstergesidir (Zapt ve diğerleri, 1996, Einarsen ve Raknes, 1997, Mikkelsen ve Einarsen, 2002, akt: Cemaloğlu ve Ertürk, 2007).

Öğretmenlikte tükenmişlik, bir profesyonel olarak öğretmenin öğrencilerine karşı ilgisini kaybetmesine, daha sonra da öğrencilerine insancıl olmayan davranışlarda bulunmasına neden olmaktadır (Baysal, 1995). ğretmenlerde tükenmişlik kavramı, sadece durumu yaşayan bireyi değil ancak, hizmet alan bireyi, çalışma arkadaşlarını ve toplumu etkilemektedir. Bu yüzden de öğretmenlik mesleği söz konusu olduğunda tükenmişlik kişisel bir sorun olmaktan çıkıp toplumsal bir sorun haline gelmiştir. Tükenmişlik bulaşıcıdır, bir okulda doyumsuz ve depresyonda öğretmenler varsa diğerleri kolayca sinik, mutsuz, uyuşuk ve depresif olabilirler. Çok geçmeden de tüm örgüt istenmeyen bir yer haline gelir. Eğer ğretmenler başarısız olduklarını hissediyorlarsa ve işlerinden doyum almıyorlarsa bundan öğrencilerle olan ilişkileri ve tüm okul zarar görür (Oruç, 2007: 30).

Maslach (1978), hizmet sektöründe çalışanların duygusal anlamda tükenmişlik yaşamak için potansiyel teşkil ettiklerini, sürekli diğer insanlarla ve onların problemleriyle uğraşmak durumunda oldukları ve bundan dolayı bu meslek gruplarındaki kişilerin işleri nedeniyle uzun süre diğer insanlarla değişen duygusal durumlar (saldırđanlık, şiddet, depresyon gibi) ile karşı karşıya kaldıkları kuramını ortaya atmıştır. Hizmet alan kişi, hizmet veren kişiyi kendisi için her türlü yardımı yapması gereken kişi olarak görmekte ve bu durum hizmet veren kişiyi büyük bir yük altına sokmaktadır (Cordes ve Dougherty, 1993).

Chicago ğretmenler Birliği'nin (Chicago Teachers' Union) yaptığı araştırma sonuçlarına göre (Landsmann, 1979) araştırmaya katılan öğretmenlerin % 56.6'sı çalışma hayatları boyunca fiziksel ya da ruhsal hastalık semptomlarına bağlı olarak rahatsızlık geçirdiklerini ifade etmişlerdir (Waugh ve Judd, 2003).

Freiburg niversitesi tarafından yapılan araştırma sonuçları, özellikle şiddet ve gerginliğin eşlik ettiği iş yüküne maruz kalan öğretmenlerin, en azından üçte

birinden fazlasının aşırı stres ve yorgunluk yaşadığını göstermektedir. Üniversite tarafından Freiburg ve çevresinde görev yapan yüzlerce öğretmen üzerinde yapılan araştırmaya göre, içinde yıldırma eylemlerinin de bulunduğu nedenlerden dolayı öğretmenlerin çoğunun sağlıklarını tehlikeye sokacak derecede yoğun stres altında bulunmakta olduklarına ilişkin bir rapor yayınlanmıştır. Bauer (1992),Almanya’da da öğretmenlerin üçte birinden fazlasının tükenmişlik sendromunun kesin belirtilerini gösterdiğine, %19’unun psikolojik tedavi görmesi gerektiğine ve kadın öğretmenlerin sağlığının erkeklere göre daha fazla etkilendiğine dikkatleri çekmektedir (www.habervitrini.com).

Burke ve Greenglass (1993), tükenmişlik ile sosyal destek arasında önemli bir ilişki olduğunu belirterek, iş stresi ile başa çıkarken sosyal desteğin en önemli kaynaklardan biri olduğunu ancak eksik olan bu desteğin eğitimcilerin tükenmişliğinde etken olduğunu belirtmişler; Sarros ve Sarros (1992) ise, müdür desteğinin öğretmen tükenmişliğinde önemli bir yordayıcı olduğunu bulmuşlardır.

Yurt içinde yapılan bazı çalışmalara bakıldığında ise eğitimcilerde tükenmişliğin ve ilgili değişkenlerin birçok çalışmada araştırıldığı görülmüştür. Üniversite öğretim elemanlarında (Baysal,1994;Çıtak, 1998; Murat, 2003), lise öğretmenlerinde (Baysal, 1995; Dursun, 2000; Işıklar, 2002), ilköğretim öğretmenlerinde (Girgin, 1995; Sucuoğlu ve Kuloğlu 1996; Tümkaya, 2000; Murat, 2002; Güneri ve Özdemir, 2003) ve anaokulu öğretmenlerinde (Tuğrul ve Çelik, 2003) olmak üzere tükenmişlik, çeşitli demografik, mesleki ve psikolojik değişkenlerle incelenmek üzere ele alınmıştır. Özellikle Aydın’ın (2002), yaptığı araştırmada öğretmenlerde stres yaratan kaynaklar içinde “görevden kaynaklanan stres sebepleri” başlığı altında iş arkadaşlarıyla geçimsizlik, öğretmenler arasında dedikodu, öğretmenler arasında oluşan siyasi gruplaşmalar önemli nedenler arasında gösterilmişlerdir. Bu nedenler aynı zamanda yıldırma eylemlerine de işaret etmektedir.

Tanımlandıktan ve çok sayıda çalışanın yaşamını, hizmet kalitesini ve ülke ekonomisini olumsuz etkilediği anlaşıldıktan sonra iş yerinde yıldırma eylemlerine olan ilgi artmış ve hemen hemen her hizmet sektöründe araştırma konusu olarak ele alınmaya başlanmıştır. Türkiye için oldukça yeni bir araştırma konusu olan yıldırma eylemlerinin yaşamsal değere sahip eğitim sürecinde incelenmesi oldukça önemlidir.

Bu kritik değerdeki kamu hizmetini sunan öğretmenlerin maruz kaldıkları tehdit edici koşullar eğitimin kalitesi üzerindeki etkilerinin yanında bir iş gören olarak öğretmenlerin sağlığını olumsuz etkilemekte ve Torun'a (1997: 42) göre tükenmişlik yaşatarak onları işten uzaklaştırmaya ve ayrılmaya zorlamaktadır.

Ülkemizdeki alan yazın incelendiğinde öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin çok az sayıda araştırmaya konu edildiği ve tükenmişlikle ilişkisini ortaya koyan ulaşılabilir araştırma sonuçlarının olmadığı görölmüştür. Bu tez çalışması kapsamında eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin çeşitli demografik değişkenlerle ve tükenmişlikle ilişkisinin incelenmesi amaçlanmaktadır.

1.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacını eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin tükenmişlik düzeyleri ve bazı değişkenler (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim kurumunun türü, kademesi, kıdem ve en çok maruz kalınan yıldırma eylemleri ve maruz bırakanın statüsü) ile ilişkisini incelemek oluşturmaktadır.

Araştırmanın yukarıda ifade edilen temel amacına dayalı olarak aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. Eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemleri (kendini gösterme ve iletişim, sosyal ilişkiler, itibara saldırı, yaşam kalitesi-meslek doyumu) kadın ya da erkek oluşlarına göre farklılık göstermekte midir?
2. Eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemleri (kendini gösterme ve iletişim, sosyal ilişkiler, itibara saldırı, yaşam kalitesi-meslek doyumu) yaşlarına göre farklılık göstermekte midir?
3. Eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemleri (kendini gösterme ve iletişim, sosyal ilişkiler, itibara saldırı, yaşam kalitesi-meslek doyumu) medeni durumlarına göre farklılık göstermekte midir?
4. Eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma

- eylemleri (kendini gösterme ve iletişim, sosyal ilişkiler, itibara saldırı, yaşam kalitesi-meslek doyumu) çalıştıkları eğitim kurumlarının türü göre farklılık göstermekte midir?
5. Eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemleri (kendini gösterme ve iletişim, sosyal ilişkiler, itibara saldırı, yaşam kalitesi-meslek doyumu) çalıştıkları eğitim kurumlarının kademelerine göre farklılık göstermekte midir?
 6. Eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemleri (kendini gösterme ve iletişim, sosyal ilişkiler, itibara saldırı, yaşam kalitesi-meslek doyumu) mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermekte midir?
 7. Eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemleri (kendini gösterme ve iletişim, sosyal ilişkiler, itibara saldırı, yaşam kalitesi-meslek doyumu) maruz bırakanın statüsüne göre farklılık göstermekte midir?
 8. Eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler en çok hangi yıldırma eylemlerine maruz bırakılmaktadırlar?
 9. Eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemleri (kendini gösterme ve iletişim, sosyal ilişkiler, itibara saldırı, yaşam kalitesi-meslek doyumu) ile tükenmişlik puanları arasında anlamlı ilişkiler var mıdır?

1.2.Tanım ve Kısaltmalar

Yıldırma Eylemleri: “Bir veya birkaç kişi tarafından, diğer kişi veya kişilere, sistematik biçimde düşmanca ve ahlak dışı uygulamalarla ortaya çıkan “psikolojik şiddet” veya psikolojik terör” olarak adlandırılmaktadır (Leymann, 1996:169).

Zorbalık (Bullying): Okullarda çocuklar ve gençler arasındaki zarar veren davranışlarda bulunma (Tınaz, 2006: 16).

Tükenmişlik: : Enerji, güç ve kaynaklar üzerindeki aşırı talepten dolayı kişinin başarısız olması, yıpranması ve tükenmesi durumudur (Glasse,1986; akt: Baysal, 1995: 2).

Çatışma: Çok değişik ortam ve düzeylerde ortaya çıkmakla birlikte genel anlamıyla; bir seçeneği tercih etmede bireyin ya da bir grubun güçlkle karşılaşması ve bunun sonucu olarak karar verme mekanizmalarında bozulma olarak ifade edilebilir (Halil, 2002: 305).

ILO: Birleşmiş Milletlere bağlı Uluslararası Çalışma Örgütü

DT: Duygusal Tükenme

D: Duyarsızlaşma

İÖO: İlk Öğretim Okulu

KB: Kişisel başarı

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

MTÖ: Maslach Tükenmişlik Ölçeği

OHS: (Occupational Health Safety)Mesleki Sağlık Servisi

SES: Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası

SPS: Almanya Sosyal Araştırmalar Enstitüsü

YEA: Yıldırma Eylemleri Anketi

YYKMD: Yıldırma Eylemlerinde Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durumu

YİS: Yıldırma Eylemlerinde İtibara Saldırı

YSİ: Yıldırma Eylemlerinde Sosyal İlişkiler

YKGİ: Yıldırma Eylemlerinde Kendini Gösterme ve İletişim

1.3. Araştırmanın Sayıtları

Bu araştırmada kabul edilen bir sayıtlı vardır:

Araştırmanın örnekleminde yer alan öğretmenlerin veri toplama araçlarına içtenlikle yanıt verdiği kabul edilmektedir.

1. 4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırmada İstanbul Pendik, Maltepe, Kartal ilçelerinde bulunan ilk ve ortaöğretim okulları ve dershanelerde çalışan öğretmenlerden veri toplanmıştır. Yıldırma Eylemleri Anketi ile veri toplanırken önemli sıkıntılar yaşandığından araştırmaya katılan öğretmenlerin sayıları ve dağılımları evreni temsil edecek nitelikte olmadığı için örneklem değil, araştırma grubu tanımlanmıştır. Dolayısıyla

araştırmanın sonuçları evrene değil araştırma grubuna genellenmiştir.

1.5. Araştırmanın Önemi

İş yerinde psikolojik taciz olarak ta adlandırılan ve son yılların önemli bir araştırma konusu olan yıldırma eylemleri, eğitim kurumlarında örgüt işleyişine ve öğretmenlerin uyum ve sağlığına önemli ölçüde etkide bulunan bir araştırma konusu olarak ele alınmaktadır.

Yıldırma eylemleri hemen hemen her çalışma ortamında görülmesine karşın eğitim kurumlarında bu kadar sık görülmesi önemli bir sorundur. Eğitim kurumlarının birey ve ülke geleceğinde taşıdığı özel önem nedeniyle çalışanların yaşam ve çalışma koşullarının bozulması değil iyileştirilmesi gerekir. Çok sayıda baskı etmenine maruz kalan öğretmenlerin iş yerinde yıldırma maruz kalmaları eğitim sisteminin işleyişi ve bu önemli iş görenlere duyulan saygının ürünü olarak duyarlılık ve titizlikle inceleme konusu yapılması ve gerekli önlemlerin alınması önemli görülmelidir. ILO raporuna göre, bazı meslek gruplarının şiddete maruz kalma olasılığı çok daha yüksektir. Bu meslek grupları içinde taksi sürücüler, sağlık çalışanları, ev işlerine yardım edenler, sosyal hizmet uzmanları, banka çalışanları ve öğretmenler sayılmaktadır (www.ilo.org).

Yıldırma eylemleri mağdurlarının yasal düzenlemeler olmadığı için hak arayışına girmeyip, özellikle iş güvencesinin olmadığı kurumlar olan özel okul ve dersanelerde işten çıkarmalar sonucu işlerini yitirme korkusuyla psikolojik taciz ya da şiddet anlamına gelen yıldırma eylemlerini katlanılması gereken bir süreç olarak görmelerine ve etkilerinin daha da ağırlaşarak yaşamalarına neden olmaktadır.

Toker'in (2006: 57) de ifade ettiği gibi devlet okullarında çalışan öğretmenlerin iş güvenliği olmasından dolayı işten çıkarılma gibi sebepler yıldırma eylemleri nedeni olmamakta ancak, öğretmen açığını kapamak amacıyla sözleşmeli öğretmen uygulaması getirilmesi beraberinde iş güvencesinin olmayışı nedeniyle yıldırma eylemlerine zemin hazırlamaktadır. Zaten özel eğitim kurumlarında iş güvencesinin olmayışı bu kurumlarda çalışan öğretmenler için yıldırma maruz bırakılma koşullarını desteklemektedir. Özellikle okullarda bütçe kesintisi gereği

duyulduğunda ve her an işten çıkarılma olasılığı gündeme geldiğinde işyerinde kalma mücadelesi açık ya da gizli olarak yıldırma eylemlerine zemin hazırlamaktadır. İş güvencesinin olmayışı dışında Waggoner'ın (2003: 30) da işaret ettiği gibi okullarda öğretmenlerin meslektaşları tarafından yıldırılma eylemlerine maruz kalmaları kıskançlık, eğitim anlayışlarındaki farklılıklar nedeniyle de sıklıkla olmaktadır.

Günümüzde, öğrenci-öğretmen, okul-aile çatışmaları, fazla ek bürokratik işler, düşük ücret, toplumun eleştirileri, toplum desteğinin az olması, sosyal ve politik güçlerin eğitim kurumları üzerindeki baskıları, okulda karar sürecine katılımın yetersiz olması, öğrenci disiplin problemleri, öğrenci duyarsızlığı, çok kalabalık sınıflar, fiziki koşulların uygunsuzluğu, diğer görevlilerin desteğinin azlığı, çok fazla sınav ve ödev kâğıdı, gönülsüz tayinler, rol çatışması, rol karmaşası, düşük maaş ve ücretler, öğretmen atamalarının plansız olması vb. faktörler nedeniyle öğretmenler bıkkınlık, yetersizlik, mutsuzluk ve bunlarla ilişkili olarak tükenmişlik de yaşamaktadırlar (Farber, 1984).

Ülkemiz alan yazınına baktığımızda, eğitim kurumlarında yaşanan yıldırma eylemlerine ilişkin bazı araştırmalara rastlansa da yeterli sayıda araştırma bulunmamaktadır. Bu araştırmayla dersaneler dâhil eğitim kurumlarındaki öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin tükenmişlikleriyle ilişkisinin incelenmesi yanında, en çok maruz kalınan yıldırma davranışları ve en çok maruz bırakan kişilerin kim olduğu ve önemli olduğu düşünülen cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim kurumunun türü, kademesi, kıdemine göre maruz kalınan yıldırma eylemlerinin incelenmesi amaçlanmaktadır.

Bu araştırmanın ülkemiz eğitim kurumlarında öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin önemli boyutlarına dikkatleri çekme ve bu yönde uygun bir anlayış gelişimini sağlayarak alınacak önlemlerde başvurulacak alan yazını destekleme konusunda katkı getireceğine inanılmaktadır.

BÖLÜM II

2. 0. İLGİLİ KURAMSAL AÇIKLAMALAR VE ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde araştırmanın kuramsal temelini oluşturan iş yerinde yıldırma eylemlerine ilişkin görüşlere ve yurt içinde ve yurt dışında konu ile ilgili yapılmış bazı önemli araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. 0. İlgili Kuramsal Açıklamalar

İş ortamında yıldırma eylemleri bir anda olup biten olaylar olarak ortaya çıkmamakta bir sürecin ürünü olarak yaşanmaktadır. Yıldırma eylemlerini daha iyi anlayabilmek için nedenleri, süreci, aşamaları, sonuçları gibi önemli boyutları ile ele almak gerekir.

2.1.1. Yıldırma Eylemlerinin Nedenleri

Yıldırma eylemlerinin neden ve sonuçları ile ilgili pek çok araştırma yapılmış ancak tam olarak konu ile ilgili açık sonuçlar elde edilememiştir. Bunun üç önemli nedeni vardır. Birincisi yıldırma eylemleri davranışları, örgüt yöneticileri tarafından “özel bir strateji olarak” özellikle görmezlikten gelmekte, göz yumulmakta ya da gerçekten teşvik edilmektedir. İkincisi, yıldırma eylemleri davranışlarının cinsel taciz ya da ayrımcılıktan farkı net olarak henüz ortaya konulmamıştır. Üçüncü olarak mağdurlar, yasal eyleme girişirken yalnız bırakılmakta ve kendilerini savunurken güçsüz hissetmektedirler (Çobanoğlu, 2005; Tınaz, 2006: 58).

Leymann (1996), örgütlerde yıldırma eylemlerinin nedeni olarak, örgütün sorunlarını, örgütsel ilişkileri ve örgüt yöneticilerinin liderlik stillerini göstermektedir. Vartia (1993), örgütte yıldırmaya neden olan faktörleri saptarken örgütün iş tasarımıdaki yetersizliğine, örgütsel liderliğin yetersizliğine, kurbanın mesleki yetersizliğine ve örgütsel statüsünün düşüklüğüne ve örgütte bulunan düşük

ahlaki standartlara işaret etmektedir. Ayrıca işyerinde arabulucu ve karşı bir gücün yokluğu yıldırma eylemlerinin yaşanmasına neden olarak gösterilmektedir (Savaş, 2007). Leymann (1993), mağdurlarla yaptığı görüşme sonucunda, Vartia'nın (1993) belirlemesiyle benzer biçimde 4 belirgin özellikten söz etmektedir.

1. Lider Yetersizliği
2. Sosyal açıdan mağdurun yetersizliği
3. İşyerindeki düşük ahlaki standartlar
4. İş tasarımındaki belirsizlikler (Einarsen ve diğerleri, 1999)

Günümüzde, yıldırma eylemleri, cinsiyet, hiyerarşi farkı olmaksızın her çalışan üzerinde tüm kültürlerde ve tüm iş yerlerinde gerçekleşen bir kavramdır. Yıldırma eylemleri olgusunda kurban rolü için aday bir kişilik tiplemesi yoktur. Ancak iş ortamının özellikleri ya da çalışanın bazı özellikleri yıldırma eylemlerinin hedefi olmanın kolaylaştırıcıları arasında görülmektedir (Tınaz, 2006: 93).

Yıldırma eylemine maruz kalan bir kişi, erkeklerin yoğun olduğu bir iş yerindeki tek kadın veya kadınların çok sayıda olduğu bir iş yerindeki tek erkek olabilir. Bu kişi farklı tarzda giyinen, engelli veya yabancı bir kişi de olabilir. Bazen, sadece evlilerin olduğu bir işyerindeki tek bekar veya sadece bekarların olduğu bir işyerindeki tek evli olmak yıldırma eylemi ile karşı karşıya kalmak için yeterli bir sebep olabilir. İşyerinde yıldırma eylemleri işbirliğinden yoksun olma ve bilgi akışını etkileyen çeşitli çatışmalardan dolayı da ortaya çıkabilir (Cemaloğlu, 2007).

Önemli bir başarı elde etmek veya yönetimin takdirini kazanmak ya da bir müşterinin övgüsünü almak diğerleri tarafından yıldırma eylemini başlatmak için yeterli sebep olabilir. Daha önce o pozisyonda çalışan kişinin çok seviliyor olması veya yeni gelen çalışanın daha iyi bir takım özelliklerinin olması hatta daha güzel, genç, kaliteli bir birey olması yıldırma eylemlerine maruz bırakılması için uygun nedenler arasında sayılmaktadır (Tınaz, 2006: 96- 97).

örgütlenme biçimi), işgörenlere yıldırma eyleminde bulunanlar (failler), sosyal gruplar (düşmanlık, kıskançlık, grup baskısı günah keçisi olma), iş görenden kaynaklanan (kişiliği, mesleki nitelikleri, sosyal becerileri, geçmiş yaşantıları) faktörlerde etkilidir. Şekilde de görüldüğü gibi, yıldırmaya neden olabilecek yıldırma eyleminin faili ve kurbanı olduğu kadar örgütsel ve sosyal faktörlerde etkilidir. Şekilde sebep sonuç ilişkisi soldan sağa doğru değildir, çünkü örgütün yapılanmasında da yıldırmaya sebep olabilecek sorunlar olabilir. Kurbanın takıntılı düşünceleri tedirgin hareketleri grupta tepki yaratarak yıldırmaya sebep olabilir. Yıldırma sosyal destek ve sosyal iklimin etkilenmesine neden olarak bilgi akışını zayıflatmakta ve iş stresini arttırmaktadır. Bu süreci anlamak için aşamalı bir biçimde yıldırma eylemleri sürecini ele almak gerekir.

2.1.2. Yıldırma Eylemleri Sürecinin Aşamaları

Leymann yıldırma eylemlerini beş aşamalı bir süreç olarak açıklamaktadır (www.leymann.se, Tınaz, 2006: 54, Tutar, 2004, Daveport ve diğerleri, 2003: 20).

1.Çatışma ve Tanımlama Aşaması: Yıldırma eylemleri öncelikle kişisel, sosyal ve örgütsel nedenli kritik bir olay sonucunda olası bir çatışmanın tetiklemesiyle başlar (Leymann, 1996:171). Bu aşamada henüz yıldırma eylemleri süreci tam olarak başlamamıştır. Ama her an yıldırma eylemleri davranışları başlayabilir. Kritik bir olayla gelen bir anlaşmazlık ile karakterize edilebilir.

2.Saldırganlık Aşaması: Bu aşamada ortaya çıkan saldırgan davranışlar yıldırma eylemlerinin başladığını gösterir. Günlük hayatta saldırganlık olarak nitelenmeyecek davranışlar bir süre sonra mağdur cezalandırıcı olmaya başlar ve saldırganlık başlar. Mağdur hakkında söylenti ve yersiz şikâyetler başlar (Toker, 2006).

3.Anlaşmazlık Aşaması ve İşletme Yönetiminin Devreye Girmesi: Yönetim ikinci aşamada işin içine girmemişse de durumu yanlış yargılayarak, bu negatif döngüde işin içine girer. Yıldırma eylemi mağdur ise örgütlü ve kurumsal bir güçle baş etmek zorunda kalarak süreç içinde yer almak zorunda bırakılır (Tutar, 2004; Davenport ve diğerleri; 2003: 20). Yöneticiler, çoğunlukla mağdur hakkında ortaya

atılan yargı ve suçlamaları kabul ederek mağdurun çabalarını zor veya nevrotik birinin çatışmaları şeklinde değerlendirirler. Sonuçta ise, iş kanunlarının uygulanması sırasında mağdurun hakları ciddi olarak çiğnenir (Toker, 2006: 65).

4. Yanlış Yakıştırma ve Tanılarla Damgalanma: Bu aşamada yıldırma eylemleri mağduru sorununun çözmek amacıyla bir psikolog ya da psikiyatristten destek almaya çalışırsa ve eğer bu durum diğer çalışanlar tarafından haber alınırsa yıldırma eylemleri mağduru, geliştirilen yanlış yorumlar doğrultusunda “paranoyak”, “kişilik bozukluğu olan”, “manik depresif” kişi olarak tanımlanır. Bu çabalaması ise ona uzun süreli hastalık izni ile çalışma hayatından uzaklaştırmadan başka bir yarar sağlamaz (Leymann,1990).

5. İşine Son Verilme Aşaması: İşyerindeki yıldırma eylemleri travma sonrası stres bozukluğunu tetikleyerek kişinin gerilimini arttırır. Psikosomatik hastalıklar devam ederek kişiyi işinden ayrılma noktasına getirir (Tutar, 2004: 18). Artık dayanamayan birey çözümü işini terk ederek ve başka bir iş bulmaya çalışarak çözmeye çalışır (Zapt, 1999: 81).

Yukarıda yer alan beş aşama yıldırma eylemlerinin ortaya çıkması ve hafiften ağıra doğru geniş bir yelpazede olumsuz gelişmelere yol açan sonuçları görülmektedir. Esasında yıldırma eylemleri süreci incelenirken örgütlerdeki çatışma süreci incelenmiş olur.

2.1.3. Yıldırma Eylemlerinin Çatışma Süreci İçindeki Yeri

Yıldırma eylemleri öncelikle çatışmanın olduğu yerlerde görülür. Zaman baskısı, net olmayan sorumluluklardan kaynaklanan belirsizlik, örgütsel sorunlardan kaynaklanan çatışma ihtimalleri yıldırmaya temel oluşturan çatışmanın yayılması anlamına gelmekte, bu da yıldırma için potansiyel gücü artıran çatışmalar anlamına gelmektedir (Cemaloğlu, 2007). Çatışma çok değişik ortam ve düzeylerde ortaya çıkmakla birlikte genel anlamıyla; bir seçeneği tercih etmede bireyin ya da bir grubun güçlkle karşılaşması ve bunun sonucu olarak karar verme mekanizmalarında bozulma olarak ifade edilebilir (Halil, 2002: 305).

Çatışma, verimliliği engelleyen, doğal olmayan ve kontrol edilmesi ve değiştirilmesi gereken bir davranış sapmasıdır. Kişiler arası ve gruplar arası çatışma evrensel bir kavramdır. Sosyal bir varlık olan insanın içinde bulunduğu ortamdaki kısıtlı kaynak ve olanaklar göz önüne alındığında diğer birey ve gruplarla çatışmaya girmemesi imkânsızdır. Çatışma birbirine uymayan veya zıt potansiyel etkilerin bir bütünü olarak düşünülebilir. Yaşamın devamı için gerek fizyolojik gerekse psiko-sosyal ihtiyaçların giderilmesi kaygısı insanı diğer birey ve gruplar ile doğal bir çekişme içine iter (Gordon, 1991). Aslında örgütsel çatışma birey ya da grupların örgütle ilgili kıt kaynakların paylaşılması, statü, amaç, görev dağılımı, değer ya da algı farklılıkları gibi nedenlerden dolayı anlaşmazlık, uyuşmazlık, zıtlasma ve birbirine ters düşme şeklinde ortaya çıkan dinamik bir etkileşim sürecidir (Tınaz, 2006: 19). Genç'e (2005) göre ise örgütsel çatışma kavramı bağdaştırılamaz ayrılıkları ya da uzlaşmaz özellikleri olan işgörenler ve kümeler arasındaki etkileşim durumudur. Çatışma davranışı birbirleriyle etkileşen kişilerin bilişsel ve duygusal güçlerini etkileyen durumlara karşı denetimlerinin dışında gösterdikleri davranışlardır. Leymann 1982'den beri sürdürdüğü çalışmalarında, yıldırma eylemlerinin çatışmanın abartılmış hali olduğunu belirtmiştir. Ancak, yıldırma eylemlerinin çatışmadan hemen sonra, bazen de haftalar veya aylar sonra dönüşüme uğrayarak ortaya çıkabileceğini ileri sürmektedir.

Belli başlı örgütsel çatışma nedenleri olarak sınırlı kaynakların paylaşımı, amaç farklılıkları, iletişim engelleri, yönetsel belirsizlik, algılama ve yorumlama farklılıkları, ayrımcılık ve bireysel davranış özellikleri sıralanabilir (Solmuş, 2004; Tutar, 2004; Koçel, 1999; Genç, 2005). Bu nedenlerin aynı zamanda yıldırma nedenleriyle ortaklıkları dikkat çekmektedir. Einarsen, Raknes ve Matthiesen'in (1994), yaptığı araştırma uğranılan yıldırma eylemlerinin iş yerindeki sosyal iklim, liderlik tarzları, rol belirsizliği ve çatışması, iş yükünün çok fazla olmasının getirdiği düşük doyum ile ilintili olduğunu ortaya koymuştur. İşyerinde rol belirsizliği veya rol çatışması yaşayan bir çalışanın kendisinden aynı anda başka işler yapmasını bekleyen yöneticisinin davranış tarzını yıldırma eylemi olarak algıladığı ve tepki olarak kendini savunmaya kalkıştığında veya öfkeli tavırlar sergilediğinde yıldırma eylemlerine uğradıklarını da araştırmanın sonuçları arasında yer almaktadır.

2.1.4. Yıldırma Eylemlerinin Psikolojik ve Fizyolojik Etkileri

Yıldırma eylemlerine hedef olan kişiler genellikle üstün mesleki özelliklere sahip, yaratıcı, dürüst ve yetkinlik düzeyleri yüksek kişilerdir. İnsanlara güven duyan, politik davranmayı bilemeyen ve genellikle kurumlarına çok bağlı olan bu kişilerin bu özellikleri bazı kişileri rahatsız ederek şimşekleri üstlerine çekmelerine neden olabilir. İşlerini kaybetmek bu kişilerde psikolojik yara, türlü psikolojik ya da psikosomatik rahatsızlıklara yol açabilir (Çobanoğlu,2005). Çünkü uzun süre devam eden yıldırma eylemleri zaman içinde mağdurun fizyolojik düzenini etkilemektedir. Devam eden sürekli stres, kaygı, kronik kaygı olumsuz bedensel bozukluklara yol açmakta ve psikolojik nedenlere bağlı psikofizyolojik veya psikosomatik hastalıklar (Tutar, 2004: 73) yaşanmaktadır.

Mikkelsen ve Einarsen (2002) yaptığı araştırmalar sonucu yıldırma eylemlerine maruz kalma ile psikolojik karın ağrısı, baş dönmesi, göğüs kafesindeki ağrılar arasında güçlü bir ilişki olduğunu belirtmektedir. Alkol ve sigara kullanımına artış olmakta, aşırı kilo kaybı, yemek yeme bozuklukları da görülmektedir (Namie, 2000:6). Leymann (1996), yıldırma uğrayanlarda kronik endişe ile ilgili 18 belirtiden bahsederek bu belirtileri üç ana grupta toplamıştır. Bu koşullar uzun süre devam ederse uzun vadeli fiziksel komplikasyonlara ve hastalıklara neden olabilmektedir.

Kaslarla ilgili gerilim semptomları olarak ürperme, gergin ağrıyan kaslar, kaslarda seğirme, aşırı yorgunluk, rahatsızlık; Otonom sinir sistemi hiperaktivitesi olarak ise nefes darlığı hissi ve oksijen ihtiyacı, kalp çarpıntısı, yüksek nabız, terleyen veya ıslak ve soğuk eller, baş dönmesi, ağız kuruluğu, bulantı, diyare ve mide-bağırsak rahatsızlıkları, aniden sıcak ya da soğuk basması, yutkunma zorluğu; Tetiktelik ve aşırı duyarlık olarak ise, heyecan veya telaş, beklenmedik dış uyarımlara aşırı tepki, alınganlık, uyuma zorlukları, ani uyku bölünmesi, konsantrasyon bozukluğu yıldırma eylemlerine maruz kalanlarda sıklıkla görülen bedensel sağlık sorunlarıdır (Leymann ve Gustaffson, 1996:256; Davenport ve diğerleri, 2003:68, Tutar,2004:56).

Başarma ve takdir edilme ihtiyacı duymakta olan insanın sürekli olarak yıldırma eylemlerinin gerçekleştiği bir iş ortamında bulunması bireysel başarısı bir yana yaptığı işe yabancılaşmasına yol açar. İnsanın doğasında var olan kontrol gücünü kullanamaması ve kullanmasına izin verilmeyen bir güce sahip olduğunun bilinmesi iş doyumsuzluğu, yabancılaşma ve tükenmişlik yaşamasına yol açar (Telman ve Ünsal; 2004: 83). Yapılan bir araştırmada mağdurların %33'ünün orta düzeyde depresyon yaşadığı ve %39'unun tıbbi müdahale gerektirecek düzeyde ciddi rahatsızlıklar yaşadığı belirlenmiştir. Ayrıca yıldırma eylemleri mağdurlarının büyük kısmının fazla iş yükünden tükenmişlik yaşadıkları ortaya çıkmıştır (Leymann ve Gustafsson, 1996:263- 266).

Naylor (2001), yaptığı araştırma sonucunda Kanada'da bulunan (British Colombia) öğretmenlerdeki stres faktörlerini öğretmenliğin giderek karmaşıklaşması ve zorlaşması ve buna bağlı olarak öğrencilerle ilişkilerin güçleşmesi, çalışma saatlerinin artması, ilgilenilecek konuların giderek genişlemesi, zaman darlığı, kaynak azlığı, destek ve saygı olarak belirlemiştir. Öğretmenlerdeki stres sonuçları ise daha çok çalışma, yarı-zamanlı çalışma, tamamen öğretmenliği bırakma, hastalanma ve aile hayatına olumsuz etkiler olarak sıralamıştır.

Yıldırma eylemlerine maruz kalma sonucu birey kendini dışlanmış, zavallı, yalnız ve savunmasız hissederek strese girmekte ve çeşitli travmatik durumlar meydana gelmektedir. Bunların başında travma sonrası stres bozukluğu (TSSB), genel anksiyete bozukluğu, depresyon, “panik atak” ve sosyal fobi en fazla karşılaşılan psikolojik sorunlardır (Leymann ve Gustafson,1996:252; Davenport ve diğerleri, 2003, Lewis ve diğerleri, 2002:114). Yıldırma eylemleri süresi uzadıkça kalıcı korku ve “panik atak”gibi psikolojik rahatsızlıklar gözlenmekte, daha önce hayatta kalmak ve ölmek gibi sorunu olmayan kişilerde, bu ikisi arasında tercih yapamayacak kadar hayata karşı yılgınlık ortaya çıkmaktadır (Tutar, 2004:2006).

Bu karmaşık yıldırma süreci içinde kişi iş yerindeki verimlilik ve yaratıcılığını zaman içinde kaybetmekte ve hatta özel hayatı, çocukları ve aile bireyleri ile olan sosyal ilişkileri bozularak içe kapalı bir yaşam sürmeye başlamaktadır (Groeblichhoff ve Becker, 1996: 278). Yıldırma eylemleri mağdurları üzerinde en çok görülen etkiler ise güçsüzlük hissi ve kimsenin mağdurun yaşadıklarına

inanmayacağı düşüncesidir (Lewis ve diğerleri, 2002: 114; Namie ve Namie, 2000). İşyerindeki yıldırma eylemlerinin mağdurun üzerindeki olumsuz etkilerinden diğerleri ise uykusuzluk, melankoli, duygusuzluk, sosyal kaygı, konsantrasyon bozukluğu, sinirlilik, intihar eylemidir (Leymann:1990, akt: Fineman, 2005:155).

Rayner ve Hoel, (1997) Her yedi intihar olayının birinin iş yerindeki yıldırma eyleminin bir sonucu olduğu bulgusunu elde etmişlerdir (akt: Solmuş, 2005: 10). Yıldırma eylemleri ve saldırgan davranışlara maruz kalan kişilerde hızlı sinirleme ve eleştiriyi kaldıramama gibi sonuçlar görülmekte ve Leymann'ın "dalga etkisi"(wave effect) olarak adlandırdığı bu süreçte, yıldırıcının neden olduğu problemler bir dalga gibi yayılarak aile ilişkilerini bozmaya ve hatta ayrılık ve boşanmalara yol açmaktadır (Charlotte ve Hoel ve Cooper, 1997).

Yıldırma eylemleri şiddetin inceltilmiş şekli olarak daha çok psiko-sosyal yönleriyle dikkat çekmekte ve daha çok psikosomatik etkiler ortaya çıkarmaktadır. Bireylere yıldırma eylemleri uygulayarak ve sonunda yıldırarak istifaya, depresif ve takıntılı davranışlara sürükleyen bu süreç; kişilere sağlıklarını kaybettirip kimi zaman intihara götürebilmektedir (Kök, 2006). Namie va Namie (2000), yıldırma eylemlerine maruz kalanlar ile yaptıkları araştırma sonucunda, bir yıl ya da bir yıldan az yıldırma eylemleri davranışlarına maruz kalanların akıllarına sürekli olarak yaşanan olaylar hakkında negatif düşüncelerin geldiğini; hatta bu sürecin 18 aydan 10 yıla kadar bile uzadığını bildirmişlerdir.

Yıldırma eylemlerine maruz kalmış kişilerde görülen duygulanım bozukluğu üç evrede ortaya çıkmaktadır (Davenport ve diğerleri, 2003).

(1) Şok Evresi: İşyerinde yıldırma eylemlerine maruz kalanlarda bireyin zaman içinde sosyal imajı zedelenmekte, kişi uğradığı haksızlıkları fark etmeye başlamakta ve ilk zamanlarda kendini suçlamaya yönelmektedir (Tınaz, 2006:154). Benmerkezci bir davranış tarzı içinde olan birey şaşkın donakalmıştır. Daha henüz ruhsal yaralanmasının farkında olmayan birey "şok" yaşamaktadır. Yönelimi bozulmuş, alışılmış benlik imgeleri sarsılmış olan mağdurda bellek kaybı, bilinç bozulması görülmektedir (Tutar,2004: 57).

(2) Pasifleşme Evresi: Bıkkınlık, yılgınlık, yıldırma eylemlerine direnişte düşüş, performans düşüklüğü, sessizleşmek, aşırı olumsuzluk baş gösterir (Laçiner, 2006). Pasifleşme evresindeki birey yardıma gelenlerin önerilerini dinler ve söylediklerini yapmaya çalışır ancak kime güvенеceğini bilemediğinden kafası karışık, çaresiz bir haldedir. Kimileri kaçıp giderken, kimileri sürekli kendi durumları hakkında konuşmak ister (Davenport ve diğerleri, 2003: 95)

(3) Travma Sonrası Stres Bozukluğu (TSSB): Leymann'a göre Travma sonrası Stres Bozukluğu savaştan dönen askerlerin, büyük felaketler yaşayan insanların ya da tecavüz kurbanlarının yaşadıklarına benzer bir olgudur (www.leymann.se). Namie, (2000), travma sonrası stres bozukluğunun kişide yarattığı etkiyi depresyon ya da bir kazanın neden olduğu psikolojik etkiler ile benzer biçimde ifade etmektedir.

TSSB yaşayanlar genellikle hayattan zevk almama, yaşamayı istememe, suçluluk ve kızgınlık duyguları içinde olup ani davranış değişiklikleri gösterirler. Kaygı düzeyleri hat safhadadır (Matthiesen ve Einarsen, 2004: 339). Çoğu mağdurlar sıklıkla kedere kapılıp, sessizliğe bürünerek kendilerini yalıtırlar; bazıları her işe karşı bir şeyler üzerinde kontrol kurmaya yoğun çaba gösterirler (Davenport ve diğerleri, 2003: 98). Yıldırma Eylemlerine maruz kalan kişilerin direnci düşmüş, morali bozulmuş, kaygı düzeyi yükselmiştir. Mağdurların çoğu acı, suçluluk duyarak kendini anlayamaz hale gelir. Özgüvenini yitiren birey tükenmiştir. (Tınaz, 2006; Tutar, 2003). TSSB yaşayanlarda olayla ilgili kâbuslar görme, sürekli tetikte olma, uykuya geçememe, tekrar tekrar olayları yaşama, halüsinasyonlar, illüzyonlar, bellekte olayla ilgili silinmeler, sanki hiç bir daha çalışamayacak, evlenemeyecek, aile kuramayacak ve uzun bir hayat süremeyecek gibi duygular söz konusudur (Leymann ve Gustafsonn,1996: 255; Tutar, 2004).

Travma sonrası Stres Bozukluğu mağdur tarafından aşılamazsa kalıcı kişilik değişikliğine yol açmakta ve mağdur olan kişide iki tür anksiyete belirtisi görülmektedir. Ciddi bir depresyon geçirmek ya da obsesyon sahibi olmak ile sonuçlanan bu süreçte birey son derece yıpranmakta ve kendi ile çalışmaktadır. Mağdurda kalıcı tehlike algıları, umutsuzluk, ağlama krizleri, hareketsizlik, boşluk, kendini tamamen toplumdan izole etme isteği, günlük hayattan bıkkınlık, artık toplumun parçası olmadığına inanma hissi ve çevresinde gelişen olumsuz olayları

tolerans seviyesindeki düşüş yoğun olarak yaşanmaktadır (Leymann, Gustafson,1996:257; Laçiner, 2006).

Yıldırma eylemlerinin dereceleri olduğu gibi insanların kişilik tiplerine göre de yıldırma eylemlerinden etkilenme dereceleri, direnç gösterme özellikleri, mücadele azim ve gayretleri bireylerin etkilenme dereceleri bakımından belirleyici olmaktadır. (Tutar, 2004: 58).

Mağdurların yıldırma eylemlerinden etkilenmeleri üç farklı derece ile tanımlanmaktadır: Birinci derece etkilenme: Yıldırma eylemlerine maruz kalan kişi olaylara direnmeye çalışır, öfke, hemen sinirlenme, kırgınlık duyguları içindedir; işine kolay konsantre olamaz, çabuk dikkati dağılır ve yıldırma eylemcisinden uzak durmaya çalışır (Davenport ve diğerleri, 2003: 21). İlk zamanlarda birey kendini suçlamaya yönelik bir davranış tarzı içine girerek sık sık ağlar ve uyku problemleri çeker (Tınaz, 2006:154; Namie, 2000:5; Fineman, 2005:155).

İkinci derecede etkilenme: Genellikle yıldırma eylemlerine karşı koyamayan kişi artık kenidin iyi hissetmeyip, yaptığı işte başarısız olduğunu düşünerek, işe geç gitmek ister hale gelir (Baykal, 2005:157). Yeteneklerinden ve performansından şüphe eden birey, “bu bana yapılmamalıydı”, ya da “ben hatalıyım” cümlelerini sık sık zihninden geçirir (Tınaz,2006:154) İçinde bulunduğu stresli ortam kişinin üretimini düşürür ve psikolojik ve fiziksel olarak sağlığını bozar. Kişi yüksek tansiyon, mide ve bağırsak sorunları, kalıcı uyku bozuklukları, ani kilo alıp verme gibi psikosomatik rahatsızlıklar ve açıklanamayan korku, tedirginlik yaşar (Leymann ve Gustaffson,1996:253; Davenport ve diğerleri, 2003).

Üçüncü derecede etkilenme: Yıldırma Eylemlerinden üçüncü derecede etkilenen bireyler ise iş yapamaz hale gelir, iş yerinde gitmekten korkmaktadır. Kişilerin kendilerini koruma mekanizmaları çöktüğünden şiddetli depresyon, intihar girişimleri, panik atak, bayılmalar, üçüncü kişilere yönelik şiddet gibi psikolojik ve fiziksel semptomlar görülür (Davenport ve diğerleri, 2003: 71). Kişi psikolojik olarak tükenmiş durumdadır ve “benlik ölümü” gerçekleşmiştir. Kişinin psikolojisi kendine ve çevresine zarar verecek durumdadır (Tutar, 2004: 58). Leymann’ın (1992), Finlandiyalı 350 üniversite çalışanı ile yaptığı araştırma sonucuna göre,

çalışanların %95' inde travma sonrası stres bozukluğu (PTSD), yani üçüncü derecede yıldırma eylemlerinden etkilenme görülmüştür (Matthiesen ve Einarsen, 2004).

Bireyin bedensel ve psikolojik sağlığını, yaşamının yönünü ve verimliliğini büyük ölçüde etkileyen yıldırma eylemlerinin sonuçları özelliklere maruz kalan kişilerin temel özelliklerinden ya da durumsal bazı koşullarından etkilenmektedir. Bu nedenle daha iyi anlaşılması için maruz bırakılanların tipik özelliklerini de ele almak gerekir.

2.1.5. Yıldırma Eylemlerine Maruz Bırakılanların Tipik Özellikleri

Özellikleri açısından incelendiği zaman yıldırma eylemleri mağdurlarının, fazla duyarlı, şüpheli, güvenilir, yaratıcı, kendilerini başkalarına beğendirme ihtiyacında olmayan, nitelikli kişilerdir (Einarsen, 2000). Yıldırma eylemlerinde mağdurlar genellikle çok sadık, takdir kazanan üstün performanslı, kamu vicdanı gelişmiş, çalıştıkları yerin saygınlığını önemseyen, kuruluşun hedeflerine inanmış, fakat dışarıdan yardım almaya yanaşmayan ve acı çeken bireylerdir (Davenport ve diğerleri, 2003: 61). İlginç olan diğer bir bulgu ise yıldırma eylemleri mağdurlarının aslında iş yaşamında ortalamanın üzerinde başarı sergileyen (Westhues, 2004) ve yüksek etik değerlere sahip, işlerine bağlı kişilerden oluştuğudur. İşte bu özellikleri yüzünden de diğer çalışanlar tarafından "tehditkar" algılanıp yıldırma eylemlerinin hedefi olmaktadır (Zeylan, 2006).

Sosyal becerileri iş arkadaşlarının ki kadar gelişmemiş olan, kalıcı sosyal ilişkiler kuramayan ve çatışmalardan mümkün olduğu kadar uzak kalmaya gayret gösteren, takım arkadaşlarından daha yüksek performans göstererek "grup normlarına" uymayan ya da performansını "uygunsuz ve tahrik edici bir biçimde" gösteren (Zapf, 1999), benlik saygıları ve başarı güdeleri yüksek çalışanların yıldırma eylemlerine diğer çalışanlardan daha fazla oranda maruz kaldıkları görülmektedir (Jennifer, Cowie ve Ananiadou, 2003). Yıldırmaya hedef olanlar, sosyal ortamlarda genellikle kaygılı ve endişeli ve kendine daha az saygı duyan bireylerdir. Dürüst ve oldukça tecrübesizdirler. Her zaman mahcup, hoşgörülü, iyi niyetli ve özür dilemeye hazır bir tavır içindedirler. Bu özelliklerin de saldırganları, yıldırma eylemi için

cesaretlendirdiği bilinmektedir (Yüçetürk, 2007).

Yapılan araştırmalarda ve görüşmelerde yaptıkları işle özdeşleşmiş olan idealist, yaratıcı, genellikle otuzlu yaşlarında iyi eğitimli hatta yüksek lisans ya da doktora gibi derecelere sahip kişilerin bu özellikleri nedeniyle daha yüksek mevkidekilere tehdit oluşturduğu için saf dışı bırakılmak istendiklerini tespit edilmiştir (Çobanoğlu, 2005: 22; Davenport ve diğerleri, 2003: 52).

Örgütsel pozisyon açısından bakıldığında, çalışanların iş arkadaşlarından çok yöneticilerinin yıldırma eylemlerine maruz kaldıkları görülmektedir. Bir araştırmada, çalışanların % 81'inin yöneticilerinden ve % 58'inin ise iş arkadaşlarından yıldırma eylemlerine maruz kaldıkları; saldırganların yönetici oldukları durumda da, çalışanların daha fazla oranda olumsuz duygulanımlar yaşadıkları ve örgütün yıldırma eylemleriyle başa çıkma konusunda da bir adım atacağına inanmadıkları sonuçları elde edilmiştir (Fox ve Stallworth, 2005).

İşyerinde yıldırma eylemlerine maruz kalma olasılığı diğerlerine göre daha yüksek olan grupta hamile kadın işçiler, iş kazasına uğrayan işçiler gibi işten çıkarılmaları riskli ve pahalıya mal olacak işçiler ile yeniden yapılanma sürecindeki bir işyerinde bulunan eski ve iyi ücret alan işçiler yer almaktadır (Valette, 2001; akt: Savaş, 2007: 17).

Okullarda öğretmenlerin öğrenciler tarafından yıldırılmasında öğretmenlerin kişisel bazı özellikleri tetikleyici olabilmektedir. Yıldırma eylemleri sürecinde öğretmenin farklı dış görünüşü, okulun bulunduğu toplumun dışından olması, farklı etnik yapıdan, kültürden olması, çok genç olması, açıkça görülen bir engeli olması ve kadınların çalışmasının olumsuz karşılandığı bir bölgede öğretmen olması nedenler arasında yer alabilmektedir (O'Conner, 2004).

Yıldırma eylemlerine maruz kalanların belli özellikleri bu eylemlerin nedeni ya da tetikleyicisi olabilirken doğrudan yıldırma eylemcilerinin de bazı tipik özellik ya da koşulları bu eylemlerin ortaya çıkma koşullarını anlamak bakımından önemlidir.

2.1.6. Yıldırma Eylemlerinde Bulunanların Tipik Özellikleri

Yıldırma eylemlerinde bulunan kişiler iş arkaşı ya da yönetici olabilirler. Bu kişilerin tipik özelliklerine ilişkin yapılan araştırmalar önemli sonuçlara işaret etmektedir. Almanya’da yapılan bir araştırma sonuçları yıldırma eylemcisinin büyük çoğunluğunun örgütsel üst tarafından (%38.2) bu üstün diğer çalışanlarla birlikteliğinde (%12.8) gerçekteğini, “tipik” tacizcinin 35- 45 arası yaşlarda erkek bir üst olduğunu ve uzun süredir şirkette çalıştığını göstermiştir (Zeylan, 2007).

Çobanoğlu (2005), işyerinde duygusal yıldırma eylemleri uygulayan kişileri güvensiz korkak ve kıskanç olarak tanımlamış, birçoğunda kişilik bozuklukları gözlendiğini ve kötü bir çocukluk geçirmiş olmalarının söz konusu olduğunu belirtmiştir. Bu kişiler yıpratmak için genellikle uyumlu insanları seçerler ve iyi yetişmiş elemanları en kolay hedefler olarak görürler. Peck, (1998) “People of the Lie”(Yalan İnsanları) adlı kitabında kötü kişilik teorisinde, bu tip bireylerin kendi hasta kişiliklerinin bütünlüğünü korumak ve devam ettirmek için, başkalarının gelişim güçlerini yok etmek isterler. Onlara göre kendileri dışında herkes değersizdir. Kusursuz benlik imgelerini korumak amacıyla başkalarını feda ederler.

Yıldırma eylemcilerinin yetişme ortamları incelendiğinde ise çatışma eğilimli, sevgi ihtiyacı duyan, otoriterliği seven, fiziksel cezalandırmayı içeren güç uygulamalarıyla disipline edilen kişiler olduğu görülmektedir. Yıldırma eylemcileri genellikle çalışkandırılar ancak yaptıkları işleri hep abartarak anlatırlar. Sürekli işlerin çokluğundan bahsederler. Disiplin ve motivasyon değil ama korku salmaktan yanadırlar. Sürekli yeni kurallar koyarlar. (Lowenstein, 1978; Olweus 1994; Smith ve Myron –Wilson, 1998; akt: Kök, 2006).

Yıldırma eylemcisinin dikkatini çeken özellikler arasında sakatlık, din farkı, iş performansı, etnik kültür ve cinsiyet ilk sıralardadır. Benlik algıları zayıf olan bu kişiler kimliklerini, daha güçlü olduğuna inandıkları, saygı duyup putlaştırdıkları biriyle işbirliği yaparak bulurlar (Fineman, 2005:157). Leymann’a (1993) göre ise insanlar kendi eksikliklerinin telafisi için yıldırma eylemlerine başlarlar. Kendileri ve konumları adına duydukları korku ve güvensizlik onları başkalarını küçültmeye itmektedir (Davenport ve diğerleri, 2003: 38).

Yıldırma eylemcileri gerilimden beslenirken stresli ortam ve örgütsel iklim onlara en uygun ortamı sağlamaktadır. Narsist kişilikli bu bireyler kendilerini üstün göyerek bunun kabulünü isterler (Tutar, 2004: 44). Narsist bireyin temel özelliği sınırsız başarı, güç ve zenginlik elde etmektir. Sürekli özel işlem görme beklentisinde olan bu kişiler kendilerini hukuk ve ahlakın üzerinde görürler. Bu kişiler kurnaz, fırsatçı, temkinli ve ikiyüzlüdürler. Kurbanlarını yanıltmak için samimi, içten davranır ancak sürekli onları takip ederek hata bulmaya çalışırlar. Yanında çalışanlara mesafeli, kaba davranır ve ulaşılmaz olduklarını sergileme gayreti içine girerler (Baykal, 2005: 10; Yüçetürk, 2003).

Psikolojide genel bir kategori olarak insanlar “A” ve “B” tipi kişilik olarak sınıflandırılırlar. 1960’ların sonlarında Friedman ve Rosenman tarafından “duygu ve hareket kompleksi olarak tanımlanan” kişilik özellikleri şu şekilde sıralanmaktadır (Luthans,1992:407; Liebert 1990:203; Wortman, 1998:282; Sears, 1998:517, akt: Zel, 2001: 44): A tipi kişilik özellikleri; hareketli, hızlı yürüyüp, hızlı yiyen, sabırsız, aynı anda iki işi yapmaya çalışan, boşa vakit geçirmeyi sevmeyen, atılgan, rekabeti seven, rakamlara önem veren, kendisini zaman zaman baskı altında hisseden kişi olarak ifade edilmektedir. B tipi kişilik özellikleri; zamanı dikkate almayan, sabırlı, kendini övmeyen, sıkmayan, rahat, sınırlı zamanlı işleri yapmayı ve acele etmeyi sevmeyen yumuşak huylu birey tipidir.

A tipi davranış örüntüsüne sahip bireylerin en temel özelliklerinden biri zaman baskısı hissetmeleri ve dolayısıyla aceleci ve zamanla yarış halinde olmalarıdır. Kişiler arası ilişkilerinde ise saldırganlık ve düşmanca davranmak belirgin özelliklerindedir. Astları ya da iş arkadaşlarının çok yavaş olduğuna inanarak öfkelenirler. (Schultz ve Schultz, 1998). A tipi kişilik yapısına sahip bireyler, toplantılarda acele eden, sözünü kesilmesine tahammül edemeyen ama başkalarının sözünü kesen, terfi etmeye odaklı, uzayan işlerden sıkılan, insanlara karşı esnek davranamayan kişilerdir (Telman ve Ünsal, 2004:119). Bir araştırmada A tipi kişilik yapısına sahip olan çalışanların, diğer çalışanlarla, B tipi kişilik yapısına sahip çalışanlardan daha fazla oranda çatışma yaşadıkları ve saldırgan davranışlarda bulunma eğilimi taşıdıkları görülmüştür (Solmuş, 2004: 33). Ancak son zamanlara yapılan araştırma sonuçlarına göre A tipi kişiliğe sahip bireylerin B tipi kişiliğe sahip bireylere kıyasla stresle daha kolay baş edebildiklerini göstermektedir. A tipi kişilik

özellikleri kötü olarak algılanmamalıdır. Aceleci, aşırı öfkeli ve sabırsız olmaları karşısındaki bireylerle çatışma yaşama olasılığını artırmaktadır (Zel, 2001:407).

B tipi kişilik özelliklerine sahip bireyler durum gerektirmedikçe başarılarını gösterme ya da tartışma gereği duymazlar ve saldırgan, düşmanca davranışlar sergilemezler. Yaptıklarının hakkında başkalarının neler düşüneceğine odaklanmazlar. Aşırı rekabet ve yarışma davranışları göstermezler (Solmuş, 2004: 76). B tipi kişilik özelliklerine sahip bireylerin yıldırma eylemleri kurbanı olma ihtimalleri vardır; ancak onlar yıldırma eylemleri ve tehditler karşısında düşünmeden hareket etmez, daha kontrollü ve dengeli davranırlar (Tutar, 2004: 37).

Yıldırma eylemlerinde bulunan kişilerin bazı A tipi kişilik özelliklerinden aşağıda sıralananlardan bir ya da birkaçını göstermeleri beklenir:

(a) Bireyleri grup kuralını kabul etmeye zorlama: Bazı gruplarda ancak belli kurallar ve düzen olduğunda başarı sağlanacağı dolayısıyla herkesin bu kurallara uyma zorunluluğu inancı hâkim olduğundan hedef alınan mağdur ya kuralların tümüne uyacak ya da gitmek zorunda kalacaktır (Tınaz, 2006: 79). Bazı patronlar örgütsel hiyerarşi içinde güçlerini istedikleri gibi kullanabileceklerini sanmakta, hatta bunu kendileri için bir “ilahi hak” olarak görmektedirler. Bu özelliklere sahip kişiler için herkes kendiliğinden değersizdir.

(b) Düşmanlıktan zevk alma: Yıldırma eylemcileri çalıştıkları kurumu, kendisine ne pahasına olursa olsun başarıya ve iyi bir hayata ulaştıracak bir araç olarak görüp bunu sağlayabilmek için rakiplerini ve kendisine rakip olabileceklerini kontrol etmeye sindirmeye çalışır. Rakiplerini düşman olarak görmekte, fırsatını bulduklarında kendisine düşmanca davranışlar sergileyeceklerini düşünmektedir. Genellikle sadist kişilikte olan bu kişiler eziyetten haz duyar, zevk alır ve geçici bir rahatlama yaşarlar (Baysal, 2005: 9; Tutar 2004: 47; Fineman, 2005:155).

Düşmanlık yapmaktan kendini alamayan yıldırma eylemcisi; örgüt hiyerarşisinin neresinde bulunursa bulunsun bireylere karşı yıldırma politikası gütmekten kendilerini alamazlar. Düşmanlığı başlatma süreci için üstler, eşit pozisyonda çalışanlar, kişisel hoşnutsuzluklar birer sebep oluşturabilir (Davenport ve diğerleri,

2003: 39). Zayıf kişilikleri nedeniyle övgü ihtiyacı içinde olan bu kişiler düşman yaratma gereksiniminde olup, sürekli olumsuz senaryolar yaratırlar. Düşmanlarının olmaması durumunda bir yenisini kolayca bulmaktadırlar. Adeta çatışma, şiddet uygulama ve acı verme konusunda görevli olduklarına inanırlar (Tınaz,2006: 81).

(c) Zevk arayışı ve acı çektirmekten mutluluk duyma: Yıldırma eylemlerini uygulamaktan zevk alan kişi, genellikle sadist kişiliğe sahiptir. Özel ve toplum çevrelerinde genellikle dışlandıkları için, örgüt içinde kurumsal kimliklerini kullanarak, astlarına ve bazen de eşit statüdeki iş arkadaşlarına kaba ve saldırgan davranmaktan keyif alır ve geçici bir ferahlama rahatlık duyarlar (Tınaz, 2006: 81). Bu kişiler sürekli ilgi istemekte ve narsist kişilik bozuklukları göstermektedirler. Başarıya ulaşmak için soğukkanlılıkla davranır ve başlattıkları süreçte çok mutlu olurlar (Fineman, 2005:157).

(d) Can sıkıntısı: Sürekli tekrarlanan monoton işlerin yapıldığı ve iş yükünün adaletli dağıtılmadığı iş ortamlarında kişiler monotonluktan uzaklaşmak, sıkıntıdan kurtulmak ve heyecan yaşamak isteği ile yıldırma eylemlerine başvurmakta bazen bunu bir tür oyun olarak görmektedirler (Tınaz, 2006: 82, Fineman, 2005:155, Yüçetürk, 2008).

(e) Önyargılar: Yıldırma eylemleri uygulayanların davranışlarının akılcı temeli ve açıklaması yoktur. Mağdurun şiddete maruz kalması; dinsel, sosyal veya etnik bir nedene dayanabileceği gibi, gösterdiği yüksek bir performans, elde ettiği bir fırsat, beklenmeyen bir terfi veya ödül, yıldırma eylemcilerin harekete geçirmeye yeter. Hatta onun sevmediği birine benzemek bile kurbana saldırı için bir neden olabilir (Tınaz, 2007: 82; Tutar, 2004: 48).

(f) Ayrıcalıklı hak sahibi olduğuna inanma: Yıldırma eylemlerinde bulunan kişiler örgüt hiyerarşisi içinde güç kullanma ayrıcalığına sahip olduklarını düşünür ve bunu doğal bir hak gibi görürler. Liderlik vasıflarından yoksun bu kişiler yönetici olmak veya ellerindeki yönetici pozisyonunu kaybetmemek için çırpınırlar (Tınaz, 2006: 85).

(g) Sahip Olamadıklarının Acısını Çıkarma: Kendileri mutlu olmayan bazı kişiler, başkalarının da mutluluklarını, başarılarını, sevimlerini, iş yerinde yükselmelerini hazmedemezler. Bu tür olaylar psikolojik yıldırma eylemcisinin kin, hırs, kıskançlık, meydan okuma, yıldırma faaliyetlerine başlamasının temelini oluşturmaktadır. Yıldırma eylemcileri bir işyerinde terfi almayı beklerken kendisinin değil de daha başarılı veya üstün özellikli birinin o terfiye ulaşması, “sahip olmadığuma hiç kimse sahip olamaz” düşüncesi ile karşı çıkarlar (Tınaz, 2006: 92).

Düşmanlık yapmaktan kendini alamayan yıldırma eylemcisinin sergilediği davranışlar her şeyden önce saldırgan davranışlar olduğu için saldırganlığın doğasını da anlamak gerekir. Bu nedenle, yıldırma eylemlerine ilişkin kuramsal görüşlere yer verirken saldırganlığa ilişkin görüşleri de gözden geçirmek gerekir.

2.1.7. Şiddet, Saldırganlık ve Yıldırma Eylemleri

Saldırganlık (agression) canlıların temel dürtülerinden biridir. Belirli ölçüler içinde saldırganlık, yaşamı sürdürmek için gerekli olan güdülenmiş davranışların itici gücünü sağlar. Saldırgan davranışların kaynağına ilişkin ileri sürülen kurumlar iki grupta ele alınır. Birinci gruptakiler saldırganlığı dürtüsel olarak; ikinci gruptakiler toplumsal olarak incelerler (Köknel, 1996: 20). Çoğu zamanda saldırganlık bu iki kaynağın bileşkesi olarak ortaya çıkar.

İnsanda saldırgan davranışlar kalıplaşmış olup, kızgınlık, öfke durumunu dışa yansıtan yüz mimiğinden ya da karşı tarafı rahatsız eden kasıtlı bir sözcükten doğayı, canlıyı yıkan, yok eden şiddet eylemlerine kadar geniş bir yelpaze içinde yer alır. Buradaki şiddet (violence) kavramını genel anlamda, aşırı duygu durumunu kaba ve sert davranışı nitelendirir (Köknel, 1996; 20). Şiddet, kin, nefret gibi olumsuz duyguların dışa yansıtılmasıdır. Bebekler ve küçük çocukların benmerkezci çocuk dürtüleri doyurulmadığında hoşnutsuzluğunu vurma, kırma, ağlama, tepinme, bağırma gibi tepkilerle belirtir. Çocuk zaman içerisinde toplumsallaşır ve içinde bulunduğu toplumun değerlerini ve davranışlarını benimser. Bu sosyalleşme sürecinde meydana gelen çeşitli travmalarla agresyon dürtüsü bilinçaltında birikebilir (Kocabaşoğlu, 2001). Aktaş’a (2007), göre ise şiddet; “bireyin bedendeki ve ruhsal

açından zarar görmesine, yaralanmasına ve sakat kalmasına neden olan bireysel ve toplu hareketlerin tamamıdır. En geniş anlamıyla şiddet ise, gönüllülük esasına dayanmayan, bir şeyi bir durumdan başka bir duruma doğru değiştirmek ya da değişme yolundaki hareketi engellemek için uygulanan fiziksel güç, baskı ya da zordur (Hobart, 1996). Şiddet uygulama eylemleri saldırı, zorlama, kaba kuvvet, psikolojik ya da bedensel acı çektirme ya da işkence olabilir (Artun, 1996; akt: Tutar, 2006: 13).

Şiddet konusunu araştıranlar bu konunun tam anlaşılabilmesi için antropolojik ve fizyolojik boyutun incelenmesi, etiyolojik faktörler ve psikolojik öğelerin araştırılmasının önemi üzerinde durmuşlardır (Polat, 2001). Şiddet hakkında yapılan boylamsal araştırmalar (Caspi, Elder ve Bem, 1987; Eron, Huesman, Romanof ve Yarmel, 1987) yaşamlarının ilk dönemlerinde anti sosyal davranışlar gösteren çocukların okul, evlilik, iş yaşantısında başarısız olma, alkolizm, suç işleme ve saldırgan bireyler olma riski taşıdıklarını ortaya koymuştur (akt: Bayraktar; 2006: 48).

Şiddet bir son üründür, yani onu başlatacak bir uyarı, uyarıyı işletecek bir zihin ve onu uygulamaya koyan davranışlara ihtiyaç vardır. Şiddet davranışını tam olarak ortaya koymak için kökünü inmemiz gerekir. İnsanın biyolojik olarak iki nihai amacı vardır; hayatta kalmak ve türünü devam ettirmek. Şiddetin kökeninde yer alan saldırganlık davranışının, insan hayatta kalmasına yarayan bir fonksiyonu vardır (Savrun, 2000). Şiddet adeta hayatta kalmak amacıyla kullanılan savunma mekanizmalarından biridir (Lore ve Schultz, 1996: 28).

Şiddet davranışının gelişimi ile yakından ilişkili bir etmen de aile içindeki çatışmalı ortam ve düşmanca tutumlardır. Aile içinde eşler arası şiddet çocuğa kötü davranma ve ergenin veya çocuğun şiddet görmesi ergenin şiddet davranışı gösterme olasılığını arttırmaktadır (Buehler ve Krischnakumar 1994; Kashani ve Allan 1997; Dahlanberg 1998; akt: Avcı, 2006). Bireyi şiddete iten bir diğer neden ise bireyin içinde bulunduğu çevredir. Bu çevre bireylerin duygusal ve davranışsal gelişimine etki etmekte, özellikle sosyo-ekonomik çevre bireyin bir davranış sorunu olan saldırganlık eğilimi göstermesine neden olmaktadır (Köknel,1996).

Genelde saldırganlık; sonucunda zarar vermese de, zarar verme niyetiyle canlı ya da cansız herhangi bir şeye yapılmış davranış ya da söylenmiş bir sözdür. Saldırganlık ya taklit yoluyla, ya saldırgan içgüdülerin serbest kalmasıyla, ya geçmişte oluşmuş saldırgan davranış eğilimlerinin yeniden ortaya çıkmasıyla ya da genel tahrik unsurunun artmasıyla oluşmaktadır (Polat, 2001: 12).

Şiddet kavramı suça yönelik olup olmamasına göre sınıflandırılabilir. Cinayet, soykırım, silahlı saldırı, soygun, tecavüz, hırsızlık vb. suç sayılan şiddet örnekleri iken; yönetimde kayırma, çeteleşerek bazı yönetici veya çalışanların baskı ve zorlama ile işten ayrılmasını sağlanma, çevre tahribi, yolsuzluk vb. suç sayılmayan şiddet biçimleri de vardır (Ergil, 2001: 40).

Yıldırma eylemleri sürecinde sergilenen şiddet, yıldırma eylemlerine maruz kalan kurbanların sağlığına ilişkin daha derin sonuçları olan daha sinsî, daha gizli bir şiddet biçimidir. Manevi sıkıntı, taciz, tehditler ve insafsızca davranışlar iş yerinde şiddetin almış olduğu yeni biçimler arasındadır (Paksoy, 2007). Örgütsel yaşamda örgüt içi şiddet, sözlü tehditler, cinsel taciz, dedikodu, söylentiler, soygun, sabotaj, tehditkâr konuşmalar, yazılı tehditler ve küfür gibi davranışlar, saldırgan davranışlar olarak ifade edilmektedir (Neuman ve Baron, 1998:394). İşyerinde ait olma duygusunu ortadan kaldıran örgüt tasarımı, çalışanın kendi kimliğini inşa etmesine izin vermez. Bunun sonucu olarak kişinin doğasına aykırı olan örgüt iklimi ise psikolojik gerilim yaşanmasına, bu durumun aşırıya kaçması sonucu gerilim yükselerek şiddete dönüşmesine neden olur (Tutar, 2004:105). İş yaşamında öfke yaratan durumları belirlemeye yönelik araştırma sonuçları da bize en çok öfke yaratan durumun, çalışana doğrudan ve haksız bir biçimde davranılması (yalan söylediği, hırsızlık yaptığı, performansının düşüklüğü, mantıklı talebinin reddi) olduğunu göstermektedir (Solmuş, 2004: 26).

İşyerinde saldırgan davranışlara verilebilecek örnekler Neuman ve Baron, (1997)'dan yapılan alıntıyla Şekil 3'de verilmiştir.

Fiziksel - Sözel Boyutu	Aktif - Pasif Boyutu	Doğrudan	Dolaylı
Fiziksel	Aktif	Cinayet Cinsel Taciz/Tecavüz Diğer insanlar konuşurken sözlerini kesmek Cinsel içerikli ifadeler – davranışlarda bulunmak	Hırsızlık Sabotaj Örgüt araçlarına zarar vermek Gerekli kaynak/malzemeleri israf etmek, gizlemek ya da yok etmek
	Pasif	Kasıtlı olarak iş yavaşlatmak Gerekli kaynak/malzemeleri sağlamayı reddetmek Hedef kişi ortama geldiğinde orayı terk etmek ya da kendisini ifade etmesini engellemek	Hedef kişiye zarar vermesi için iş yavaşlatmak Diğer çalışanların işlerini geciktirmelerine yol açacak davranışlarda bulunmak
Sözel	Aktif	Hakaret/İğneliyici sözler söyleme Korkutma/Tehdit Bağırma Örgüt içindeki statüye dayalı kibirlemelerde bulunmak Adaletsiz performans değerlendirmeleri yapmak	Dedikodu Küçümseyici sözler sarf etmek Söylentiler yaymak
	Pasif	Beddua etmek Hedef kişinin taleplerini reddetmek Telefona cevap vermemek	Hedef kişinin aleyhinde olabilecek tehlikeleri haber vermemek Örgüt ya da hedef kişi için önemli bilgileri gizlemek/ vermemek Hedef kişiye ilişkin söylentileri yalanlamamak/desteklemek

Şekil 3. İşyerinde saldırgan davranışlara verilebilecek örnekler (Neuman ve Baron, 1997).

Örgüt içi saldırgan davranışlar zamanla iş yerlerindeki barışı bozarak huzursuzluk ve çatışmaya yol açarlar. Bireyler birbirlerine bağırma, fiziki olarak saldırmaları, telefonu yüzüne kapatmaları, odayı terk etmeleri veya sabotajları örgütte gerginliklere neden olur. Saldırıların içinde bulunmayanlar veya saldırgan tavırlar sergilemeyenler de bu davranışlardan etkilenir. İletişim sistemi zaman içinde bozularak çalışanlar arasında düşmanca duyguların gelişerek şiddet ile son bulmasına

varır. Saldırgan davranışa maruz kalanlar ile saldırganlar arasındaki gerginlikler, düşmanca tavır ve eylemler tüm örgütü etkiler. Örgüt çalışanları arasında gruplaşmalar oluşarak bireysel çatışmalar yerini grup çatışmasına bırakır. Sonuç olarak işyerinde bireysel ve örgütsel anlamda performans, moral, verimlilik ve etkinlik düşer (Özdevecioğlu, 2003: 81).

Yıldırma eylemleri farklı saldırgan davranışlarla gerçekleştirilmektedir. Yıldırma eylemlerindeki saldırganlık türleri olarak da incelenebilecek saldırgan davranışlar farklı kavramlaştırmalarla incelenmektedir:

(1) Doğrudan saldırganlık: Bu saldırganlık fiziksel olabileceği gibi sözel de olabilir. Fiziksel saldırganlık, kaba kuvvetin bir korkutma, sindirme ve yaptırım aracı olarak kullanılmasıdır (Işıloğlu, 2006). Bir kişinin diğerine uyguladığı sözel şiddetin en yaygın biçimi tehdit, aşağılama, küçümseme, alay, bezdirme, kararlara katılımını engellemek, bağırarak gibi davranışlardan oluşmaktadır. Sözel saldırganlık ise bireyin öz güvenini yok etmeye yönelik çirkin ve saygısız sözel iletişim yollarıyla gerçekleşen çok etkin bir saldırı biçimidir.

(2) Dolaylı ya da araçsal saldırganlık: Saldırganla saldırganlığın yöneldiği birey arasında kavga durumu olmadan zarar verme teşebbüsünün bulunduğu saldırganlıktır (Fronzoi, 2000). Çınar (2005) ise, dolaylı saldırganlığı, saldırganın yüz yüze olmadığı diğer kişiye zarar vermeye çalıştığı bir sosyal etkileşme şekli olarak tanımlamıştır. Araçsal saldırganlıkta hedefe zarar vermek ana amaç değildir, ana amaç kendini koruma ya da herhangi bir amaç olabilir. Saldırı ya da psikolojik yıldırma eylemleri gösteren bireyin dedikodu yapması, kişi ile ilgili yalan ve kötü hikâyeler yayması, kişinin sırlarını ya da özel paylaşımlarını açıklaması dolaylı saldırganlığa örnek olabilir (Neuman ve Baron, 1997, Çınar, 2005: 76). Yapılan çalışmalarda kadının ve erkeğin saldırganlık potansiyellerinin birbirinden farklı olmadığı, sadece kullandıkları saldırganlık türleri farklı oldukları ortaya konmuştur (Çınar, 2005: 76).

(3) Pasif saldırganlık: Kişinin, duygusal çatışmalarla, iç ve dış stres etkenleriyle başa çıkmanın bir yolu olarak başkalarına yönelik saldırganlığını dolaylı, açık olmayan yollardan dile getirmesidir (www.termbank.net).

(4) Özgeci saldırganlık: Grubun ahlâki değerleri açısından, kabul edilebilir amaçlar çerçevesinde toplumsal olarak onaylanan saldırganlıktır. Yasaları uygulamaya yönelik eylemler ile anne ve babanın çocuklarının disiplinini sağlamaya yönelik davranışları bu saldırganlık türüne örnek olarak verilebilir (Freedman, Sears ve Carlsmith, 2003).

(5) Savunucu saldırganlık: İnsan yaşamsal çıkarları tehlike altında olduğu zaman mülkiyet duygusundan, gücünü, statüsünü kaybetme, sahip olduklarını yitirme ya da özgürlüğünü yitirme düşüncesiyle kendini tehdit altında hissederek savunma niteliğinde saldırıya geçtiği saldırganlık türüdür (Tarhan, 2000:113).

2.1.8. Sosyal Öğrenme ve Psikanalitik Görüşler Çerçevesinde Saldırganlık

Sosyal öğrenme modelinde, saldırganlığın, diğer sosyal davranışlar gibi öğrenildiği ileri sürülür. Bu davranışlar doğrudan ya da dolaylı yollarla öğrenilir. Bu öğrenme süreci içinde bireyler hangi grup ya da kişilere daha kolay saldırganca davranılabileceğini, başkalarının ne tür davranışlarının saldırgan tepki gerektirdiğini ve hangi durumların saldırganlık için uygun veya uygunsuz olacağını öğrenirler. Bir kişinin, belli bir durumda saldırganca davranışlarda bulunup bulunmayacağı çeşitli etkenlere bağlıdır: Kişinin geçmiş deneyimleri, durumsal pekiştirici etkenler, kişinin saldırganlıkla ilgili düşünceleri ve algısı, sosyal ve çevresel birtakım değişkenler bu etkenlerdendir (Bandura, 1973; akt: Efilti, 2006).

Kişi doğduğu günden itibaren engellerle karşılaşır ve bu engellere karşı bir dayanıklılık göstererek çeşitli tepki yolları öğrenir. Gereksinimlerini doyumak için beklemeyi, ertelemeyi, kimi gereksinimlerini bırakmayı, kimilerinin nesnelereni değiştirmeyi, kimileri için de saldırıya geçmeyi öğrenirler. Bu nedenle engellenmenin, öğrenmeyle ilintili olduğu söylenebilir. Bu öğrenme süreci toplumdan topluma, aileden aileye değişiklik gösterebilir (Öztürk, 1983). Sosyal öğrenme kuramının saldırganlığa ilişkin açıklamalarından önce en kapsamlı açıklamalar psikanalitik görüşler çerçevesinde ortaya koyulmuştur.

Psikanalitik yaklaşım insanlarda öfke duygusunu saldırganlığın bir boyutu olarak ele almaktadır. Freud başlangıçta insanda iki egemen güç olarak libido ve kendini korumayı öne sürerken; daha sonra hayat ile ilgili içgüdüleri Eros ve Tanatos olarak ikiye ayırmıştır. Bu temel içgüdülerden biri yaşamı diğeri ise ölümü ifade eder. Freud'a göre ölüm içgüdüğü bütün organizmalarda var olan biyolojik güçtür. İnsan davranışları bu iki temel içgüdü tarafından yönlendirilir. Freud yaşam içgüdüğüünün türevini cinsellik, ölüm içgüdüğüünün türevini ise saldırganlık olarak açıklamıştır (Tarhan, 2000:112; Geçtan, 1993).

Ölüm içgüdüğüünün temel türevi olan saldırganlık dürtüsü insanın kendine yönelik yıkıcı eylemlerden kaynaklandığını ve bu dürtünün "yaşam içgüdüğüü" tarafından engellendiğini belirtir. Bu iki içgüdü birbirini tarafından engellendiği gibi birbirlerinin yerine de geçebilirler. Nefret sevginin ve sevgi nefretin yerini alabilir (Collins ve Makowsky, 1993:147- 148).

Psikanalitik yaklaşımda dürtüsel bir güç olan öfke duygusunun işlevi bu kuramın kavramlarından biri olan boşalım (katarsis) kavramı doğrultusunda vurgulanmaktadır. Organizmada herhangi bir gereksinim hissedildiğinde gerilim ortaya çıkar ve bu gerilimin yok olması için organizma gerginlik öncesi duruma dönmek amacıyla harekete geçer. Ancak organizmanın önceki durumuna dönebilmesi için biriken enerjinin boşaltılması gerekmektedir. Bu yaklaşıma göre öfkenin ifade edilmesi, enerjinin yarattığı gerilimin azalmasına yol açarak bireyde bir boşalım (katarsis) ve rahatlama sağlar (Dykeman, 1995; Mayne ve Ambrose 1999; Lulofs ve Chan, 2000; Ökten, 2006).

Freud'un psikoseksüel gelişim kuramına göre ise kişilik gelişimi aynı zamanda cinsel gelişimiyle paralel olarak sırasıyla oral, anal, fallik, latent ve genital olmak üzere beş evrede gerçekleşirken saldırgan kişilik özelliklerinin ilk belirtileri oral dönemin ikinci yarısında ortaya çıkar. Bireyin sözel saldırılarından cinayete kadar varan davranışlarının kökeninde yaşamın bu ilk beş yılına takılıp kalma yatmaktadır (Köknel, 1995). Bu dönemde annenin rolü çok önemlidir. Anne, sezgileriyle bebeğin ihtiyaçlarını onunla ortaklaşa geliştirdiği bir düzen içinde karşılar. İhtiyaçları düzenli biçimde karşılandıkça, bebekte dış dünyaya karşı güven duygusu oluşmaya başlar. Oral dönemin başarılı tamamlandığı durumlarda, aşırı bağımlılık ve kıskançlık

duyguları olmaksızın, bu kişiler diğer insanlara güvenme ve onlardan destek alma duygularına sahip olabilirler (Geçtan, 1993: 35). Oral dönemin son aylarında oral saldırganlık; ısırma, tükürme, çiğneme ve ağlama tepkileriyle anlatım bulur. İnsanda var olan yıkıcı eylemlerin ilk belirtileri de bunlardır. Oral ihtiyaçların yeterince karşılanmaması ya da aşırı oranda doyurulması normal dışı kişilik özelliklerinin gelişmesine neden olmaktadır. Haset ve kıskançlık duyguları da oral karakterli kişilerde sık yaşanır (Geçtan, 1996: 35).

Freud'un yapısal kişilik kuramına göre ise kişilik id (alt benlik), ego (benlik), ve süper ego (üst benlik) olarak üç ögeden oluşur ve bu üç temel öge ile yönetilir (Zel, 2001:3 3). Freud doğduğumuzda sadece tek bir kişilik yapısı olan idin olduğunu savunmuş, idin sadece haz ilkesine göre hareket ettiğini, sadece kişisel tatmin sağlayacak şeylerle ilgilendiğini, toplumsal sınırlamayı dikkate almadığını söylemiştir. Cinsiyet, saldırganlık, kendini koruma içgüdüleri Freud'un "gerçek ruhsal varlık" dediği idde bulunur. İd, dürtüsel, irrasyonel ve asosyaldır; kendini düşünür ve zevk peşindedir ve her zaman kendi akışında olmayabilir. İsteklerinin önüne engeller çıkabilir veya kontrolsüz dışavurumlar daha fazla sıkıntı yaratabilir. Bu yüzden gerilim ve acı tehdidi içeren gerçek ilişkiler dünyası, idin dışavurumuna engel olarak onun istekleriyle toplumun standartlarını uzlaştırmaya çalışır (Robert, 2004). Eğer id davranışlarımızı yöneten tek kişilik birimi olsaydı, insanoğlunun hayvanlardan pek farkı kalmazdı. Ego idin libido denen bu biyolojik hayvansal yaşam enerjisini dengeleyip, ortamın gereklerine uygun bir biçimde hareket etmesini sağlamaktadır (Cüceloğlu, 1999: 408).

Ego, psişenin en önemli kısmıdır ve zamanla idden ayrılarak gelişir ve kişiliği oluşturur. İd'in arzularına karşı koyan ego, bir yandan da süper ego'ya hesap vermek zorundadır (Collins ve Makowsky, 1993; akt: Oktik, 2007: 207). Uyumlu bir insanda ego kişiliğin başkanıdır. İd ve süperego kontrol ederek dış dünya ile olan pazarlığı kişiliğin tüm çıkarları doğrultusunda sürdürür; ancak ego gücünün çoğunu idin ve süperego'nun ele geçirmesine izin verir ya da teslim ederse, dengesizlik ve uyumsuzluk baş gösterir (Hall, 1999: 36). Süperego ise toplumun ahlaki standartlarının temsilcisidir. İlk çocukluk yıllarında, davranış kurallarının, içerisinde ödüllerin ve cezaların sindirildiği bir sistem yoluyla ebeveyn tarafından öğretilmesiyle gelişir (Schultz ve Schultz: 2002: 527). İnsan davranış, eğilim ve

duygularını kontrolü altına almaktadır. Ego'nun gerçekçi olduğu süreçte, süper - ego'nun temsil ettiği kurallara uymayan cinsel ve saldırgan eğilimler şiddetle bastırılarak bilinçaltına itilmektedir. Freud'a göre baskı altına alınan bu eğilimler, insanın uygarlık karşıtı karanlık yönünü temsil etmektedir. Psikanalitik bakış açısıyla insan tabiatın doğası genellikle vahşi ve kötüdür; sosyal yaşam onu uygarlaştırmaya çalışır (Akyıldız,1998:167).

Engellenme, psikanalitik açıdan istek, gereksinim ya da bir davranışın amacına ulaşmasının önlenmesi olarak tanımlanmıştır. Psikanalitik yaklaşıma göre engellenme, bilinçli bir süreç olmayıp id ve süper egonun baskılarıyla ortaya çıkabilir. Ruhsal bozuklukların birçoğu çocukluktan beri bilinçdışında işleyen id ve süper egodan gelen taleplere karşı egonun düzenleyici işlevleriyle ortaya çıkmaktadır. Saldırganlık, engellenmenin şiddetiyle orantılıdır. Engellenmenin tolerans eşiği, engellenme yaşantılarının birikimine bağlı olarak değişir. Eğer engellenme toleransı düşük ise engellenme; yarattığı gerilim yoğun ise saldırgan davranışların görülme sıklığı ve yoğunluğu artabilir (Köknel, 1995).

Eğer engellenme, bir niyetin sonucu olarak algılanmaz, kaza sonucu, haklı bir nedene dayalı, koşullar altında önemini yitirmiş olarak algılanırsa, saldırganlık olasılığı da azalır (Freedman, Sears ve Carlsmith, 1998:245). İd ve süper egodan gelen baskılar karşısında benlik bütünlüğünü bozucu tehdit algıları oluşmaya başlar. Benliği savunmaya yönelik olarak ego çeşitli savunma mekanizmalarının kullanımına başvurur ve bu sırada saldırgan davranışlarla kişi hem kendisine hem de diğerlerine zarar verebilir.

Egonun savunma mekanizmaları, gerçekleri çarpıttıkları, sakladıkları veya yalanladıkları ve psikolojik gelişmeyi aksattıkları için, çoğunlukla kaygı ile baş etmenin irrasyonel yollarıdır (Hall,1999:113). Freud'a göre (1966) savunma mekanizmaları egonun istenmeyen ve kaygı yaratan durumlardan uzaklaşması işlevinin yanında; dürtüsel davranışlar, duygular ve içgüdüsel istekler üzerinde kontrol sahibi olmasına izin veren psikolojik süreçlerdir (akt: Yılmaz ve diğerleri, 2007). Ego'ya verilen en önemli görevlerden biri, insanını üzerine gelen ve kaygıya yol açan tehdit ve tehlikelerle baş etmektir. Ego, ya gerçekçi problem çözme metotları edinerek tehlikeyi önlemeye çalışır ya da kaygıdan sakınmak için gerçeği

yalanlanma veya çarpıtma gibi yollara başvururlar (Hall, 1999:100). Gerçekle yüzleşmeyi önleyen bir yaşam tarzı haline gelmedikçe savunma mekanizmaları, bireylerin uyum sağlama güçlerini destekleyebilir. Bireylerin kullandığı savunmalar, bireyin gelişme düzeyine ve duyduğu kaygının derecesine bağlıdır (Corey, 2005: 71). Her insan psikolojik bütünlüğünü sürdürmek ve benliğinin değerini korumak amacıyla savunma mekanizmalarını kullanırlar. Ancak eğer bu tepkiler zorlu durumlarla baş edebilmek için araç haline gelir ve kişinin uyum sağlamasını engelleyecek derecede abartılırsa sağlıklı bir nitelik haline gelirler (Geçtan, 1996: 73).

Yıldırma eylemleri bireyin benliğini zorlayan tehditler karşısında başvuru bazı savunma mekanizmalarının ürünü olarak ortaya çıkar. Bu mekanizmalar içinde öncelikle bilinmesi gerekenler şunlardır:

Yansıtma (Projection): Yansıtma, kişinin kendindeki kabul edilemez arzularını, duygularını, motivasyonlarını ya da davranışlarının sorumluluğunu başka birine yansıtarak rahatsız edici olan bu durumu bir başkasına atfetmesidir (Schultz ve Schultz, 2002:530). Saldırgan tavırlar ve buna benzer diğer tepkiler “bu insanlar bana karşı ve başlarına gelen kötü şeylerin sorumlusu kendi kötü niyetleri” düşüncesine dönüşmekte böylece başkaları olayların asıl sorumlusu olarak görürler (Corey, 2005: 72).

Kendinde ya da kendisi ile ilgili durumlarda var olan istenmedik ya da katlanamadık bir özelliğin, karşısındaki kişiler ya da durumlarda var gibi algılayan bu kişiler kendi hataları olmasına karşın başkalarını suçlarlar. Özellikle paranoid bozukluklarda görülen, kişinin çevresindekilere yönelik hissettiği öfkeyi “herkes bana karşı, bana düşmanlık besliyorlar” şeklinde ifade etmesi örnek olarak verilir. Bireyler başkalarını olayların asıl sorumlusu olduklarını ifade edebilirler. İdden ve süper egodan gelen baskılar sonucunda kaygı hisseden kişi, bu kaygısını, onun sebeplerini dış dünyaya atfederek hafifletmeye çalışır. “Ondan nefret ediyorum” demek yerine, “o benden nefret ediyor” diyebilir. Egonun yansıtma kullanarak yapmaya çalıştığı şey, nörotik veya ahlaki kaygıyı objektif bir kaygı haline dönüştürmektir. Kendi saldırgan ve cinsel dürtülerinden korkan kişi, saldırganlığını ve cinselliğini başkalarına mal ederek rahatlamaya çalışır (Hall, 1999:105; Ersevimi, 2008).

Yer Değiştirme (Replacement): Kaygıyla başa çıkmanın bir başka yolu olan bir diğer savunma mekanizması tehdit edici nesnenin “daha güvenli bir hedefle” yer değiştirerek gelecek tehditlerin azaltılmasıdır. Örneğin evinde mutsuz olan bir kişinin olumsuz duygularını, yersiz bir biçimde çalışma ortamında bir ya da birkaç kişiye yöneltmesiyle çevresine zarar vermesi ya da yöneticiye kızan bir çalışanın öfkesini iş arkadaşlarından uygun bulduğu kişi/kişilere yöneltmesi ve rahatlaması örnekleriyle ifade edilebilir (Corey, 2005: 72).

Mantığa bürünme (Rationalization): Neden bulma mekanizması, geçmiş, şimdi ya da gelecek için tasarladığımız davranışlara toplumun onayladığı açıklamalar getirme biçiminde işler. İnsanın devamlı olarak, davranışlarını ve inançlarını haklı gösterecek nedenler araması, karşıt nitelikteki kanıtları görmezden gelmesi, kişinin ortaya sürdüğü nedenler soruşturulduğunda canının sıkılması bu savunma mekanizmasının nasıl işlediğini göstermektedir. Kabul görmeyecek dürtülerin yarattığı kaygıyı önlemek ya da ondan kaçmak için kullanılan en yaygın savunma mekanizmasıdır. En basit biçimleri ile günlük yaşamımızda bu mekanizmayı sıklıkla görürüz (Gençtan, 1993: 82). Örneğin bir iş arkadaşına yönelmiş saldırgan davranışları haklı gösterecek nedenleri toplayıp çevresindekilere ve kendine sunmasıyla davranışlarından suçluluk duymasını ya da cezalandırılmayı engellemeye yardım eden bir savunma türüdür.

Yapma- bozma (Undoing): Yapma bozma mekanizması günlük yaşamda çok sık kullanılan, kusurlu davranışlar için dilenen özürlerle, yapılan iyiliklerle ve arada bir duyulan pişmanlıkla karakterize edilen bir mekanizmadır (Gençtan, 1993: 101). İş yerinde yıldırma eylemlerinin ardından duyulan suçluluk ile kısa bir süre bu eylemleri durdurmak ve hatta mağdura iyi davranmak bu mekanizmaya örnektir. Ancak dilenen özür ve yaşanan suçluluğun baskısı azaltıldıktan sonra mağdura karşı yıldırma eylemleri tekrar başlatılır ve mağdur için bu durum giderek daha da yıkıcı hale gelebilir.

Ödünleme (Compensation): Bilinen zayıflıkları maskeleyerek ve eksiklikleri kapatmak için bilinen ve etkin olarak yapılan etkinlik ya da davranışlara başvurmak kişinin kendisinin daha beğenilen/ onaylanan özelliklerle algılanmasına yönelik olarak işleyen bir mekanizmadır (Corey, 2005: 72). Örneğin, iş performansı ile takdir alamayan bir çalışanın zayıf çalışanlara dönük yıldırma eylemlerine girişmesi ve

haklı nedenler gösterip yöneticilerin onayını alması bu duruma bir örnektir.

2.3.0. İlgili Yurt İçi ve Yurt Dışı Araştırmalar

Yıldırma eylemlerine ilişkin yurt dışında yurt içinde yapılan bazı önemli araştırmalar bulunmaktadır. Bu araştırmalar içinden özellikle eğitim kurumlarında öğretmenlerin maruz kaldığı yıldırma eylemlerini daha iyi anlamaya yardım edecek araştırmalara yer verilmiştir.

2.3.1. Yıldırma Eylemlerine İlişkin Yapılmış Yurt İçi Araştırmalar

Ertürk'ün (2005) yaptığı araştırmanın amacı ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerinin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerini cinsiyete göre değişip değişmediğini incelemektir. Araştırmanın örneklemini 2004–2005 eğitim- öğretim yılında Ankara'nın 4 merkez ilçesinde görev yapan 347 okul yöneticisi ve öğretmen oluşturmuştur. Araştırma sonucunda ise, ilköğretim okullarına görev yapan erkek öğretmenlerin kendini gösterme ve iletişim, sosyal ilişkiler, itibara saldırı, yaşam kalitesi ve mesleki durum” alt boyutlarında kadın öğretmenlere göre daha fazla yıldırma eylemlerine maruz kaldıkları, mağdurlara yıldırma eylemleri yapmaya başvuranların dörtte üçünün erkek, dörtte birinin kadın olduğu saptanmıştır. Yıldırma davranışlarını uygulayan kişilerin cinsiyetine göre dağılımına bakıldığında erkeklere yıldırma uygulayanların %85.1'i erkek, %14.9'u ise kadındır. Kadınlara yıldırma uygulayanların %65.1'i erkek, %34.9'u ise kadındır. Her iki cinsiyet grubunda da erkekler daha fazla yıldırma eylemlerine girişmektedir. Yıldırma yapanların cinsiyeti ile yıldırma eylemlerine uğrayanların cinsiyeti arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Meydana gelen eylemlerin %60'a yakın bir oranı, üst statüye sahip bir çalışan tarafından kendi emrinde çalışan birine yönelik (aşağı doğru yıldırma) olduğu saptanmıştır. Bunun yanı sıra yıldırma eylemlerine başvurma sıklığı, ilköğretim okullarında çalışan öğretmen ve yöneticilerin kıdemlerinin artışı ile doğru orantılı olduğu saptanmıştır.

Aktop (2006), yaptığı çalışmada Anadolu Üniversitesi öğretim elemanlarının duygusal tacize ilişkin algılarını öğretim elemanlarının yaş, cinsiyet, çalışılan fakülte, unvana göre incelemiştir. Araştırmanın örneklemini Anadolu Üniversitesi'ndeki 9

fakültenin öğretim elemanlarından oluşan 427 öğretim elemanı oluşturmuş, elde edilen verilere göre öğretim elemanlarının duygusal taciz algılarının yaş ve unvan değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Yıldırma eylemlerine en fazla 36–41 yaş grubundaki öğretim görevlilerinin maruz kaldığı ve uzman statüsündeki katılımcıların öteki katılımcılara göre huzursuzluk yaşama, uyku bozukluğu, kendini yalnız hissetme ve baş ağrısı türünden fiziksel sıkıntılar yaşama gibi yıldırma eylemlerinin yol açtığı sıkıntıları daha fazla yaşadıkları görülmüştür.

Toker (2006), yaptığı araştırmada resmi ve ilköğretim okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin okullarında yıldırılma durumları, bunun yoğunluk derecesi, yıldırmanın öğretmenler ve okul yöneticileri tarafından algılanan nedenleri ve yıldırma ile başa çıkmada öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin kullandıkları başa çıkma stratejileri saptanmaya çalışılmıştır. Araştırmanın örneklemini resmi İÖO’nda çalışan öğretmenler (n=596) ve okul yöneticileri (n=381) ile özel İÖO’nda çalışan öğretmenler (n=593) ve okul yöneticileri (n=272) oluşturmaktadır. Yıldırıcı davranışlarda, okul türüne göre bir farklılık görülmeyip, hem öğretmenlerin hem de okul yöneticilerinin en sık yaşadıkları yıldırma eylemleri, “sözünün kesilmesi, yaptığı işlerin haksızca eleştirilmesi ve başarılarının küçümsenmesi” olduğu ortaya çıkmaktadır. Öğretmenlerin karşılaştıkları yıldırma eylemleri, cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Kadın öğretmenler sosyal ilişkilere ve mesleki konulara yönelik, erkek öğretmenler ise biraz daha kişisel ve şiddete yönelik yıldırma eylemleri ile karşılaşmaktadırlar. Hem öğretmenler hem de okul yöneticileri, yıldırmaya en çok, mağdurun kendisinin yol açtığını düşünmektedir. Hem öğretmenlerin hem de okul yöneticilerinin yıldırma ile başa çıkmada en sık kullandıkları strateji ‘bağlılık’ ve en az kullandıkları strateji, ‘göz ardı etme’ biçiminde görülmektedir.

Tanoğlu (2006), “İşletmelerde yıldırmanın değerlendirilmesi ve bir yüksek öğrenim kurumunda uygulanması”adlı araştırmasında 316 akademisyenden veri toplamıştır. Araştırma sonucuna göre yıldırma eylemlerinin görülme oranı %15,8’dir. En sık karşılaşılan olumsuz davranış ise kişinin kendini göstermesinin ve iletişiminin engellenmesi çabasıdır. Kadın veya erkek olmanın yıldırmaya uğramak bakımından bir farkı yoktur. Ancak tecrübesi olanlar daha fazla kurban konumuna düşmektedir.

Araştırma sonucunda yıldırma eylemlerinin öncelikli sorumlularının yöneticiler olduğu görülmüştür. Olaylar karşısında çoğu akademisyen rahatsız eden fikirler, depresyon, stres gibi psikolojik ve baş ağrısı, mide problemleri, bulantı gibi bedensel rahatsızlıklar yaşadığını belirtmiştir.

Sağlam (2006) tarafından yapılan ilköğretim öğretmenlerinin karşılaştığı yıldırma eylemleri hakkındaki görüşlerinin 58 öğretmen ile saptanmaya çalışıldığı araştırma sonuçlarına göre ilköğretim öğretmenlerinin en çok karşılaştıkları yıldırma eylemleri arasında konuşmanın kesilmesi, bağırılma, azarlanma, çaba ve başarının haksız biçimde değerlendirilmesi, başarının olduğundan az gösterilmesi, yeteneklerine uymayan işler ve görevler vererek kişiyi başarısız duruma düşürme, önemli görevler vermeme, söz konusu kişiyi dışlama, onunla konuşmak istememe, konuşanlara baskı yapma ve ona karşı kışkırtma yer almaktadır.

Bingöl (2007) tarafından yapılan araştırmaya göre araştırmaya katılan kişilerin %69'u üstü tarafından kendini gösterme olanaklarının kısıtlandığını, %59'u sürekli sözünün kesildiğini, %56'sı meslektaşları tarafından kendisini gösterme olanaklarının kısıtlandığını, % 50'si yüksek sesle azarlandığını, %59'u yaptığı işle ilgili olarak sürekli eleştirildiğini, %31'i özel yaşamının sürekli eleştirildiğini %28'i telefon, elektronik posta ve benzeri yollarla rahatsız edildiğini, %28'i sözlü olarak tehdit edildiğini, %12'si yazılı tehditler aldığını, % 81'i jestler, bakışlar ve imalar yoluyla kendileriyle ilişkinin reddedildiğini belirtmiştir.

Yıldız (2007) Bursa'da bulunan 11 özel eğitim kurumu ve 13 özel hastanede çalışan 363 iş gören ile yaptığı araştırma sonuçları katılanların %47 ya da 171 çalışanın psikolojik yıldırma eylemlerine maruz kaldığını, %53 ya da 192'si hiç kötü muamele ile karşılaşmadığını bildirmiştir. 171 mağdurun %64. 5 inde işyerinde yıldırma eylemi uygulayan kişi kurbandan yaşça büyük olduğu görülmüştür. Bu kişilerin %29'u kadın, %35. 4'ü erkek, %36'sı ise hem erkek hem de kadın tarafından kötü muameleye maruz kalmıştır. Yıldırma eylemlerine maruz kalma durumunun eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Bu farklılığın ilköğretim mezunu olanların aleyhine olduğu görülmüştür. Sonuca göre psikolojik yıldırma maruz kalan kadın ve erkekler arasında ve çalışılan her iki sektör arasında anlamlı fark bulunmamıştır (Yıldız, 2007: 117- 119).

Cemaloğlu'nun (2007), okul yöneticilerinin liderlik stillerinin, öğretmenlere yönelik yıldırma eylemlerinin yordayıcısı olup olmadığını 25 ilköğretim ve ortaöğretim okulunda görev yapan toplam 500 öğretmen ile saptamaya çalıştığı araştırma sonucunda, okul yöneticilerinin liderlik stillerini düşük düzeyde gerçekleştirdikleri okulda öğretmenlerin orta düzeyde yıldırma eylemleri mağduru olduğu; yöneticilerin "olduğu kadar anlayışıyla (laissez- faire)" liderlik davranışlarını gerçekleştirdikçe, öğretmenlere yönelik yıldırmanın gerçekleşme düzeyinde artış yaşandığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Işık (2007), yaptığı araştırma ile iş stresi ile yıldırma eylemleri arasındaki ilişkiyi incelemiş ve yıldırma eylemleri ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu bulmuştur. İşyerinde gerçekleştirilen yıldırma eylemlerinin, iş arkadaşları ve üst yönetim tarafından benzer oranlarda uygulanmakta olduğu ve bu durumun sıklığına bağlı olarak iş stresinin doğru orantılı olarak arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyet farkı olmaksızın tüm çalışanların yıldırma eylemlerinden etkilenebileceği de araştırmanın bulguları arasındadır.

Şahin (2007) tarafından yapılan araştırma sonuçları; ilköğretim okulu öğretmenlerinde duyarsızlaşmanın daha fazla olduğu, öğrenci sayısının, öğretmenlerin üstlerinden takdir görmelerinin, öğretmenlerin mesleki verimliliklerini değerlendirmelerinin, mesleklerini isteyerek yapmalarının, öğretmenlikten duydukları manevi doyumun duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıyı etkilediği saptanmıştır.

Ülkemizde yıldırma eylemlerine ilişkin yapılmış ve yayınlanmış araştırmalara bakıldığında 2005 yılından itibaren başladığı görülmektedir. Araştırma konusunun önemine rağmen geç kalmış bu önemli araştırmaların bulguları özetle 36-41 yaş grubunun en fazla yıldırma eylemlerinden etkilenen grup olduğu, genelde kadın ya da erkek olmanın yıldırma eylemlerine maruz kalmada belirleyici olmadığı, meydana gelen eylemlerin %60'a yakın bir oranı, üst statüye sahip bir çalışan tarafından kendi emrinde çalışan birine yönelik (aşağı doğru yıldırma) olduğu ve iş yerinde stres ile yıldırma eylemleri arasında anlamlı ilişki olduğu yönündedir.

2.3.2. Yıldırma Eylemlerine İlişkin Yapılmış Bazı Yurt Dışı Araştırmalar

Finlandiya’da yıldırma eylemleri ile ilgili yapılan bir araştırma sonuçları göre yaşlı çalışan kişilerin gençlerden çok daha fazla yıldırma eylemleri ile karşılaştıkları, bunun sebebinin ise yaşlı çalışanların yeni iş bulmada, gençlere oranla daha az şanslarının bulunması olarak belirtmektedirler. Yaşı geçkin olan çalışan yeni bir iş bulma kaygısını daha fazla yaşamakta, iş bulmada şansının az olduğunu düşünmektedir. Bu kişiler yıldırma eylemlerine daha zor direnebilmekte ve yıldırma eylemlerinin devam etmesine neden olmaktadır. Gençler iş yerindeki yıldırma eylemlerine karşı daha dayanıklı olmakta, baş etme stratejileri geliştirmekte ya da yeni iş bulmak için o iş yerine terk etme yoluna gitmektedirler (Einarsen ve Skogstad, 1996: 196).

2002- 2003 yılları arasında yapılan araştırma sonuçlarına göre, Amerika’daki kadrolu ve sözleşmeli çalışanların %41. 4’ü yani, yaklaşık 47 milyon kişi, son 12 ay içinde işyerinde yıldırma eylemlerine maruz kalmıştır. Bu kişilerin %6’sı yani yaklaşık 7 milyonu fiziksel şiddete, geri kalanı ise psikolojik yıldırma eylemlerine maruz kalmıştır. Bu kişilerin 12 ay içinde %23.4’ü müşteri ve hastaları tarafından, %15’i iş arkadaşları tarafından, %13. 5’i müdür ve patronları tarafından yıldırma eylemlerine maruz bırakılmışlardır (Schat ve diğerleri, 2005: 79).

Namie ve Namie’nin (2000), 200 kişi ile (154 yıldırma eylemi mağduru ve 46 tanık) internet üzerinden yaptığı araştırma sonuçlarına göre en çok karşılaşılan yıldırma taktiklerini sözel tehditler, gizlilik, yapılan hatalar için suçlamalar, işten çıkarma tehdidi ve aşağılama oluşturmaktadır. Bu kişilerin %75’i ise yıldırma eylemleri sürecinin işten ayrılmalarıyla sonuçlandığını belirtmiştir. Katılımcıların %79.4’ü stres, %64.7’si depresif semptomlar, %64’ü yorgunluk, %59’u güven kaybı, %58 ‘i suçluluk, aşağılanma, obsesif düşünceler ve kabuslar, %56’sı konsantrasyon bozukluğu ve %53’ü uyku bozuklukları belirtmiştir (Lewis, ve diğerleri, 2002:112).

Almanya Sosyal Araştırmalar Enstitüsü’nün (SFS, 2002) yaptığı araştırma sonucuna göre çalışanların % 2.7’si yaklaşık (800.000 kişi) yıldırma eylemlerine maruz kalmakta ve bayanların erkeklere göre %75 daha fazla yıldırma eylemlerine maruz kalma riskinin olduğu görülmüştür. Çalışanların %11’inin ise tüm çalışma hayatları

boyunca yıldırma eylemlerine uğramış oldukları, yıldırma eylemlerini uygulayan kişilerin tipik olarak uzun süredir aynı iş yerine çalışan 35- 54 yaş arası erkekler olduğu ortaya konmuştur. Yıldırma eylemlerine maruz kalma durumunda en çok risk altındaki grubu yaşı 25'ten az olan grup ve 55 yaş ve üstü oluşturmaktadır. Sosyal çalışma uzmanları, öğretmenler ve eğitim çalışanları, yaşlılara bakım verenler olarak tanımlanan sosyal meslek çalışanları yıldırma eylemlerine maruz kalma riski bakımından ilk sırada yer almaktadır. Araştırma sonucunda yıldırma eylemlerine uğrayan kişilerin, %43'ünün hastalandığı, %30.8'inin işyerindeki pozisyonunu değiştirdiği, %22.5'inin işinden ayrıldığı, %14.8' inin ise işten çıkarıldığı belirtilmiştir (Pasquale, 2002).

Verdugo ve Vere'nin (2003), 1995–1999 yılları arasında yaptıkları araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin mağdur olduğu 1.708.00 öldürücü olmayan olayın gerçekleşmiş olduğunu belirterek bunların 1.073.000' in hırsızlık ve 635,000 inin şiddet içeren olaylar (cinsel taciz, tecavüz, soygun, saldırı) olduklarını belirtmişlerdir.

İngiltere'de Dick ve Wagner'in (2001) özellikle öğretmenlik mesleği üzerinde iş stresi ve yıldırma eylemleri ile ilgili yapmış oldukları araştırmada stres sonucu meydana gelen yorgunluk ve acı çekmenin, okulda daha fazla gün devamsızlığa neden olduğunu saptamışlardır. Ayrıca öğretmenlerin okuldaki yöneticiler tarafından kendileri sanki orada yokmuş gibi davranıldığını, haksızca eleştirilerek yıldırıldıklarını, meslektaş arkadaşları tarafından ise haklarında dedikodu yapılarak ve sosyal etkinlik ve toplantılardan dışlandıklarını belirtmişlerdir (akt: Ertürk, 2005).

İsveç'te uzun süre yıldırma eylemlerine maruz kalmaktan dolayı özel bir klinikte tedavi gören 64 hasta üzerinde yapılan araştırmaya göre bu hastaların çoğunluğunun hastane çalışanları ve sosyal hizmet görevlileri olduğu (%23), %6'sının da okul ve üniversitede çalışanları olduğu görülmüştür. Bu hastalardan 59'unda travma sonrası stres bozukluğu (PSTD), geri kalan 5 inde ise uzun süreli yıldırma eylemlerine bağlı tükenmişlik sendromu (distimi) bulunduğu belirtiliyor. 64 hastanın %15'i 8 yılı aşan süredir; %54'ü 2- 8 yıl arası ve %15 'i 1 yıldan az süredir; işyerinde yıldırma eylemlerine maruz kaldıklarını bildirmişlerdir (Leymann ve Gustafsson, 1996: 260-261).

Hubert ve von Veldhoven'ın (2001) işyerindeki istenmeyen davranışlar ve yıldırma eylemlerinin en çok gerçekleştiği risk sektörlerini belirlemek amacıyla Hollanda Mesleki Sağlık Servisi (OHS), yardımıyla yaptığı araştırmada 11 ayrı iş sektörünü temsil eden 66.764 çalışan örneklemeden veri toplanmıştır. Hollanda Yerel İstatistik Ofisi (CBS) tarafından tanımlanan 14 sektörün 11'i ile (endüstri, eğitim, sağlık, ulaşım, finansal müessese, kamu yönetimi, devlet yönetimi, inşaat sanayi, ticari hizmetler, kamu kuruluşları ve geri kalan hizmetler) çalışılmıştır. Araştırma'da işyerinde istenmeyen davranışlar ve yıldırma eylemlerini belirlemek amacı ile psikososyal işyükü ve iş stresine ilişkin veri toplanmıştır. Elde edilen sonuçlara iş arkadaşlarından saldırı, patron tarafından saldırı, iş arkadaşları ile istenmeyen durumlar ve patron ile istenmeyen durumlara ilişkin bulgular anlamlı ($p<.001$) çıkmıştır. İş arkadaşları tarafından yıldırma eylemlerine maruz kalma açısından 11 setör içinde yıldırma 5. sırada, patronu ya da müdürü tarafından yıldırma eylemlerine maruz kalma açısından 4. sırada, yer almaktadır.

Yurtdışında yıldırma eylemlerine ilişkin yapılmış ve yayınlanmış araştırmalara bakıldığında, gençlerin iş yerindeki yıldırma eylemlerine karşı daha dayanıklı oldukları, yıldırma eylemlerine maruz kalmakta bayanların erkeklere göre %75 daha fazla yıldırma eylemlerine maruz kalma riskinin olduğu, sosyal çalışma uzmanları, öğretmenler ve eğitim çalışanları, yaşlılara bakım verenler olarak tanımlanan sosyal meslek çalışanları yıldırma eylemlerine maruz kalma riski bakımından ilk sırada yer almakta oldukları görülmüştür. Yıldırma eylemlerinin neler olduğu incelendiğinde ise, öğretmenler okuldaki yöneticiler tarafından kendileri sanki orada yokmuş gibi davranıldıklarını, haksızca eleştirilerek yıldırıldıklarını, meslektaş arkadaşları tarafından ise haklarında dedikodu yapılarak ve sosyal etkinlik ve toplantılardan dışlanma olduğu görülmektedir.

BÖLÜM III

3.0. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın evreni, örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama araçlarına, bu araçlarla ilgili yapılan geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarına ve verilerin çözümlenmesinde kullanılacak istatistik tekniklerine yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma betimsel-survey modeline göre yapılmıştır. Araştırmanın bağımlı değişkenini öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemleri, bağımsız değişkenlerini ise, öğretmenlerin tükenmişlik puanları, yaşı, medeni durumu, çalışılan eğitim kurumunun türü, kademesi, cinsiyeti, kıdemi, en çok maruz kalınan yıldırma eylemleri ve maruz bırakanın statüsü oluşturmaktadır.

3.2. Araştırma Grubu

Bu araştırmanın evrenini İstanbul ili Pendik, Kartal, Maltepe ilçelerinde devlet ve özel ilköğretim, ortaöğretim okulları ve dershanelerde çalışan ve veri toplama araçlarını almayı kabul etmiş öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın evrenini temsil edecek büyüklükte örnekleme ulaşılamadığından veri toplanan öğretmenler araştırma grubu olarak tanımlanmıştır. Araştırma grubu yukarıda belirtilen ilçelerden seçkisiz yolla belirlenmiş 5 ilköğretim okulunda, 5 ortaöğretim okulunda ve 5 farklı dershanede çalışan ve veri toplama araçlarına yanıt vermeyi kabul eden 218 öğretmen oluşturmuştur. Ancak ölçeklerin doldurulması esnasında yönerge hükümlerine uymayan 29 anket, değerlendirme kapsamından çıkarılarak toplam 189 katılımcıdan toplanan verilerle test istatistikleri yapılmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin alt problemler doğrultusunda cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem yılı, çalıştıkları eğitim kurumunun türü, kademesine göre frekans ve yüzdeleri aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdeler Dağılımı

Cinsiyet	F	%
Erkek	61	32,27
Kız	128	67,73
Toplam	189	100,00

Araştırma grubunun % 67,73'ü (128) bayan; % 32,27'si (61) ise erkek öğretmenlerdir. Bayan öğretmen yüzdesinin erkek öğretmen yüzdesinden biraz daha fazla olduğu Tablo 1'de görülmektedir.

Tablo 2. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yaşlarına İlişkin Frekans ve Yüzdeler Dağılımı

Cinsiyet	F	%
Erkek	61	32,27
Kız	128	67,73
Toplam	189	100,00

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşları ile ilgili Tablo 2 incelendiğinde, araştırmaya katılan 189 öğretmenin 51'i (%26,98) 26-30 yaş grubunda, 63'ü (%33,33) 31-44 yaş grubunda, 54'ü (%28,57) 45 ve daha büyük yaş grubunda olan öğretmenlerden oluşmaktadır.

Tablo 3. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdeler Dağılımı

Medeni Durum	f	%
Evli	116	61,4
Bekar/Boşanmış	73	38,6
Toplam	189	100,0

Araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durumlarına ilişkin Tablo 3 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin 116'sının (%61,4) evli, 73'ünün (%38,6) bekar /Boşanmış olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kıdem Yılı Değişkenine Ait Frekans ve Yüzelik Dağılım

Kıdem Yılı	f	%
0-4 Yıl	41	21,7
5-10 Yıl	66	34,9
11 yıl ve üstü	82	43,4
Toplam	189	100,0

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kıdem yıllarına ilişkin dağılımı içeren Tablo 4 incelendiğinde, araştırmaya katılan 189 öğretmenin 41'i (%21,7) öğretmenlik mesleğinin ilk yılında (0-4 Yıl), 66'sı (%34,9) 5- 10 yıl, 82'si (%43,4) 11 ve üzeri yıl kıdem yılına sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 5. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Çalıştıkları Eğitim Kurumu Değişkenine Ait Frekans ve Yüzelik Dağılım

Eğitim Kurumu Türü	f	%
Özel Okul	100	52,91
Kamu	48	25,39
Dershane	41	22,70
Toplam	189	100,00

Araştırmaya katılan öğretmenlerin çalıştıkları eğitim kurumunun türüne ilişkin dağılımı içeren Tablo 5 incelendiğinde, araştırmaya katılan 189 öğretmenin 100'ü (%52,91) özel okulda, 48'i (%25,39) kamu'da, 41'i (22,70) dershanede görev yaptığı görülmektedir.

Tablo 6. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Çalıştıkları Eğitim Kurumunun Kademe Değişkenine Ait Frekans ve Yüzdeler Dağılımı

Eğitim Kurumu Kademeleri	f	%
İlköğretim Birinci Kademe	48	25,4
İlköğretim İkinci Kademe	55	29,1
Ortaöğretim Karma	65	34,4
Toplam	189	100,00

Araştırmaya katılan öğretmenlerin çalıştıkları kademe değişkenine ilişkin dağılımı içeren Tablo 6 incelendiğinde, araştırmaya katılan 189 öğretmenin 48'i (%25,4) ilköğretim birinci kademedeki, 55'i (%29,1) ilköğretim ikinci kademedeki, 65'i (34,4) ortaöğretimde ve % 11,1'i ise farklı kademelerde aynı zamanda görev yapmakta oldukları görülmektedir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada gerekli bilgileri toplamak amacıyla üç araç kullanılacaktır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

3.3.2. Psikolojik Yıldırma Anketi

3.2. Maslach Tükenmişlik Envanteri

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Öğretmenlerin kişisel özelliklerine ve mesleğin bazı özelliklerine ilişkin bilgi edinebilmek amacıyla 7 sorudan oluşan bu form araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Kişisel Bilgi Formu'nda öğretmenlerin; yaş, cinsiyet, medeni durum, kıdem yılı, çalışılan kademe, eğitim kurumunun türüne ilişkin veri toplamaya yönelik sorulara yer verilmiştir (EK-1).

3.3. 2. Yıldırma Eylemleri Anketi (YEA) ve Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışmaları

Yıldırma Eylemleri Anketi'nde (EK-2), tez konusu olan Yıldırma eylemlerine maruz kalma sıklığına ilişkin sorular bulunmaktadır. Bu sorular Leymann tarafından tipikleştirilen yıldırma davranışlarından, Jane Clarke'ın yazmış olduğu "Maymuncuk, İşyerinde İletişim ve Politika" kitabından yararlanılarak geliştirilmiştir. Yıldırma Eylemlerinin sıklığını ölçmek için hazırlanan bu anket 5'li Likert derecelendirme tipinde hazırlanmıştır. Ankete katılanlardan her bir ifade için "1-Hiçbir zaman", "2-Nadiren", "3-Bazen", "4-Çoğu Zaman", "5-Her zaman" seçenekleri arasından kendilerine en uygun şıkki işaretlemeleri istenmiştir.

Yıldırma Eylemleri Anketi'nin YKGİ (kendini gösterme ve iletişim) alt boyutunda yer alan sorular 1-11, YSİ (sosyal ilişkiler) alt boyutunda yer alan sorular 12-18. sorular, YİS (itibara saldırı) alt boyutunda yer alan sorular 19-35. sorular ve YYKMD (yaşam kalitesi ve mesleki durum) alt boyutunda yer alan sorular 36-52. sorulardır.

Ertürk (2005), tarafından ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerle yapılan güvenilirlik çalışmasında, ölçeğin cronbach alpha katsayısı .94' tür. Faktör analizi sonuçlarına göre ölçeğin 52 maddeden ve dört alt boyuttan oluştuğu toplam varyansın .94 olduğu anlaşılmıştır. Alt boyutlara ilişkin değerler ise: kendini gösterme ve iletişim (11) .84, sosyal ilişkiler (7) .77, itibara saldırı (17) .87, ve yaşam kalitesi- mesleki durum (17) .84'tür.

Anketin kapsam geçerliliği için, araştırma alanında uzman olan beş ayrı uzman görüşüne başvurulmuş, görüş ve önerileri doğrultusunda ölçek maddeleri yeniden düzenlenmiştir.

Ölçeğin yapı geçerliği için yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda alt boyutların faktör yükleri ise, "kendini gösterme ve iletişim" .37 ile .66, "sosyal ilişkiler" .38 ile .61, "itibara saldırı" .33 ile .67 ve "yaşam kalitesi ve mesleki durum" .37 ile .87 olarak bulunmuştur (Ertürk, 2005: 37). Bu sonuçlar dikkate alındığında YEA'nın ülkemiz koşullarında geçerli ve güvenilir ölçüm yaptığı söylenebilir.

3.3.3 Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE) ve Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışmaları

Tükenmişlik konusunda otorite sayılan Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen bu araç Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ), (Maslach Burnout Inventory-MBI) olarak alan yazınına geçmiştir (Oruç,2007). Maslach ve Jackson tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçe uyarlaması, geçerlik ve güvenilirlik çalışması Ergin (1992) tarafından yapılmıştır. MTE toplam 22 maddeden oluşmakta ve 5’li Likert bir ölçektir. MTÖ üç alt ölçek ve toplam olmak üzere dört puan vermektedir (Budak ve Sürgevil, 2005).

Duygusal Tükenme (Emotional Exhaustion) alt ölçeği (DT), iş hayatında aşırı derecede psikolojik ve duygusal taleplere maruz kalmaktan dolayı yaşanan enerjinin bitmesi durumunu ifade etmektedir. Bu alt boyutta yorgunluk, bıkkınlık ve duygusal enerjinin azalması ile ilgili 8 madde yer almaktadır. Ölçekteki 1., 2., 3., 6., 8., 13., 16., ve 20. maddeler bu boyutu ölçmeye yöneliktir.

Duyarsızlaşma (Depersonalization) alt ölçeği (D), bireyin bakım ve hizmet verdiklerine karşı, duygudan yoksun bir biçimde, bireylerin kendine özgü birer varlık olduklarını dikkate almaksızın davranmalarını tanımlar. Altı maddeden oluşan duyarsızlaşma alt boyutunda 5, 10, 11, 15, 21, ve 22. maddeler yer almaktadır.

Kişisel Başarı (Personal Accomplishment) Duygusunda Azalma alt ölçeği (KB), insanlarla yüz yüze çalışılan mesleklerde kişinin kendisini işinde yeterli ve başarılı hissetmesi durumunu tanımlamaktadır. Bu ölçek 8 maddeden oluşmakta ve 4., 7., 9., 12., 14., 17., 18. ve 19. maddelerini içermektedir (Çam, 1992; Ergin, 1992; Izgar, 2000; akt:Oruç, 2007).

Ergin (1992), tarafından Türkçe’ ye çevrilmiş ve ölçeğin 235 kişilik doktor, hemşire, öğretmen, avukat, polis v.b.) bir grupta yapılan ön uygulamasından sonra, gruptan elde edilen verilerin analizi sonucunda ölçekte bazı değişiklikler yapılmıştır. Ölçeğin özgün formunda “hiçbir zaman”, “yılda birkaç kere”, “ayda bir”, “ayda birkaç kere”, “haftada bir”, “haftada birkaç kere”, “her gün” şeklinde 7 dereceli olan cevap seçenekleri, “hiçbir zaman”, “çok nadir”, “bazen,” “çoğu zaman”, “her zaman”

şeklinde beşli dereceleme olarak düzenlenmesine karar verilmiştir.

MTÖ'nün puanlanması (KB alt ölçeği dışında), “hiçbir zaman:1”, “ her zaman:5” olacak biçimde yapılmaktadır. Sadece KB alt ölçeği yanıtlarında puanlama, tersi olacak biçimde yapılmaktadır. Böylece tüm alt boyutlardan alınan puan yükseldikçe tükenmişliğin yükseldiği kabul edilmektedir (Çokluk, 1999; akt: Oruç, 2007).

Ergin (1992) tarafından, doktor ve hemşirelerle yapılan güvenilirlik çalışmasında Cronbach Alfa katsayıları ve test tekrar güvenilirliği hesaplanmış yeterli sonuçlar elde edilmiştir. Sucuoğlu ve Kuloğlu (1996), tarafından yapılan çalışma ilkökul ve özel eğitim öğretmenleri ile yapılmıştır. Bu çalışmanın sonunda ise iç tutarlık katsayıları duygusal tükenme için .82, duyarsızlaşma için .73 ve kişisel başarı için .60 olarak bulunmuştur. Testi yarılama tekniği ile elde edilen güvenilirlik katsayıları DT için .77, D için .75 ve KB için .42 olarak bulunmuştur. Sonuç olarak MTÖ'nün Türk kültüründe ve öğretmenlerde güvenilir ölçüm yaptığı söylenebilir.

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırmacı tarafından doğrudan örnekleme ulaşılarak, uygulama yapıldığı sırada okulda bulunan ve ölçekleri almayı kabul eden öğretmenlerden veri toplanmaya çalışılmıştır. Veri toplama araçlarına eksiksiz yanıt verilmesine dikkat çekilerek, eksik ve yanlış doldurulmuş olanlar araştırmanın dışında bırakılmıştır.

Araştırmaya katılanlardan özellikle isimlerini yazmamaları istenmiştir. Böylece öğretmenlerin ölçekleri doldururken herhangi bir çekince yaşamamaları için gereken çaba gösterilmiştir. Ancak yıldırma eylemlerini uygulayanlara ait bir profil elde etmek için yıldırma eylemleri uygulayanların kimler olduğuna ilişkin soruyu cevaplayan öğretmenlerin bazılarının “ öyle biri yok” , “cevaplamak istemiyorum”, “hiç kimse”, gibi ifadeleri kullanmaları dikkat çekici bulunmuştur. Ayrıca veri toplama aşamasında bazı öğretmenler bu soru ile ilgili fikirlerini dile getirirken “keşke bu anketi okul dışında cevaplayabilseydim”, “bu bölümü cevaplamak istemiyorum” ve “bu bölümü cevaplarsam ispiyonculuk yapmış olurum” gibi ifadeler kullanmışlardır.

Bu araştırma, konu itibariyle olumsuz davranış biçimleriyle ilgili olduğundan, veri toplama araçları öğretmenlere dağıtılırken, okul idaresinden izin alındıktan sonra aracı olmadan araştırmacı tarafından dağıtılıp toplanması hedeflenmiştir. Ancak, bu konuda çeşitli sıkıntılar yaşanmış ve özellikle devlet okul müdürleri kendileri anketleri dağıtıp toplamayı tercih ettiklerinden dolayı araştırmaya katılan öğretmenlerden 29'u araştırmacı tarafından dağıtılan ölçeklerin tüm sorularına "hiçbir zaman" olarak cevap verdiklerinden yönerge hükümlerine uymayarak araştırma kapsamından çıkarılmışlardır.

Veri toplamak amacıyla gidilen bir başka devlet okulunda ise müdürün " benim okulumda böyle şeyler olmaz, ben bunu yaptırmak istemiyorum" demesi ise olayın büyüklüğü göstermektedir. Dick ve Wagner, (2001) bu ifadelerden, okullarında var olan bir problemin incelenmekte olduğunu ya da verecekleri cevapların daha sonra aleyhlerinde kullanılacak olduğundan şüphe etmiş ve özellikle cevaplamaktan kaçınmışlardır. Bu durum, bize öğretmenlerin yıldırma eylemlerine daha önce maruz kaldıklarını ve bir daha maruz kalmamak için veya daha fazla maruz kalmamak için, kendilerin yıldırma eylemlerinden korumak amacıyla kaçınma yoluna başvurduklarını düşündürmektedir.

3.5. Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmanın ilk aşamasında veri toplama araçları ile toplanan süreksiz değişkenlere ilişkin frekans ve yüzdeler bulunmuş ve bu sonuçlar araştırma grubunda tablolaştırılarak sunulmuştur.

Araştırmanın ikinci aşamasında; anket ile toplanan süreksiz bağımsız değişkenlere göre araştırmanın sürekli değişkeni olan Yıldırma Eylemleri Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları, puanları ortalamalarının farklılıklarını saptamak üzere parametrik hipotez testleri kullanılmıştır. Süreksiz değişkenin iki kategorili olduğu durumlarda farklılıkları saptamak üzere ilişkisiz (bağımsız) grup "t" testi kullanılmıştır. Süreksiz değişkenin üç ve daha fazla olduğu durumlarda sürekli değişkenlere göre puan ortalamaları arasındaki farklılıkları saptamak üzere Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) işlemleri gerçekleştirilmiştir. ANOVA'da anlamlı farklılık çıktığı durumlarda varyans analizini tamamlayıcı analizlere (post-hoc testine) geçilmiştir.

Kategorilere göre sürekli değişkenlerin varyanslarının homojenliğini saptamak üzere Levene testi yapılmıştır. Varyansların homojen olduğu durumlarda post-hoc teknik olarak Scheffe Testi seçilmiş ve uygulanmıştır. Özellikle bu tekniğin seçilmesinin nedeni alfa tipi hataya karşı çok duyarlı olmasıdır. Varyansların heterojen olduğu durumlarda ise post-hoc teknik olarak Tamhane testi kullanılmıştır.

Araştırmanın üçüncü aşamasında araştırmanın bağımsız sürekli değişkeni olan Maslach Tükenmişlik Ölçeği toplam ve alt boyut puanları ile bağımlı sürekli değişkeni YEA toplam ve alt boyutları arasındaki ilişkiler pearson çarpım momentler korelasyon yöntemi ile bulunmuştur. Bu aşamanın sonunda ise bağımsız değişkenin, bağımlı değişkeni yordayıp yordamadığını saptamak üzere basit doğrusal regresyon analizi işlemi yapılmıştır.

Araştırma kapsamında parametrik istatistiksel teknikleri kullanabilmek için sürekli değişkenlerin normal dağılım koşulu bulunmaktadır. Bunu sağlamak üzere ölçeklerin ham puanları yüzdeler puanlara çevrilmiş ve ondan sonra dağılımların normalliği Kolmogorov-Smirnov testi ile sınanmış Yıldırma Eylemleri Anketi Toplam ve alt boyutlarının dağılımı evren parametresindeki dağılıma uygun bulunmuştur

Tablo. YEA Puanları Kolmogorov-Smirnov Testi Sonuçları.

Değerler	YYKMD	YIS	YSI	YKGI	YTO P
N	189	189	189	189	189
Aritmetik Ortalama	50,2645	50,2645	50,2645	50,2645	50,2 645
Standart sapma	28,9158	28,9089	28,7782	28,9039	28,9 373
Kolmogorov -Smirnov Z	1,273	1,291	1,756	1,270	,985
p	,078	,062	,052	,079	,286

Tablo. MTÖ Puanları Kolmogorov-Smirnov Testi Sonuçları

İstatistik Değerler	Kişisel Başarı MKB	Duyarsızlaşma MD	Duygusal Tükenme MDT	Tükenmişlik Toplam MTÖ
N	189	189	189	189
Aritmetik Ortalama	50,2646	50,2646	50,2646	50,2646
Standart sapma	28,8140	28,8140	28,8140	28,8140
Kolmogorov -Smirnov Z	1,156	1,298	1,121	1,217
p	,148	,065	,114	,103

Araştırma kapsamında yer alan öğretmenlerin Tükenmişlik Ölçeği Toplam ve alt boyutlar puan varyanslarının dağılım normalliği için yapılan Kolmogorov-Smirnov testi sonuçlarına göre Tükenmişlik Ölçeği Toplam ve alt boyutlarının dağılımı evren parametresindeki dağılıma uygun bulunmuştur.

Araştırma kapsamında tüm sonuçlar çift yönlü olarak sınanmış ve anlamlılık düzeyi en az ,05 olarak kabul edilmiştir. Bunun dışında istatistiksel açıdan ,01 ve ,001 düzeyinde anlamlı çıkan sonuçlar tablolarda gösterilmiştir. Araştırmanın tüm istatistiksel analizleri SPSS for Windows programı ile gerçekleştirilmiştir.

BÖLÜM IV

4.0. BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde araştırmanın problemlerine yanıt vermek için toplanan verilerin istatistiksel analizi sonucunda elde edilen bulgulara ve yoruma yer verilmiştir.

4.1.0. Bulgular

Bulgular araştırmanın amacına dayalı olarak geliştirilen soruların sırasına göre alt başlıklarla verilmiştir.

4.1.1. Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Cinsiyete Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Araştırmanın eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin kadın ya da erkek oluşlarına göre incelenmesine ilişkin alt problemi t-testi ile kontrol edilmiş ve sonuçlar Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7. Araştırma Grubunun Cinsiyet Değişkenine Göre Yıldırma Eylemleri Anketi Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Gruplar İçin t- Testi Sonuçları

Ölçekler	Cinsiyet	N	X	Std. Sapma	Std. Hata	t	sd	p
YKMD	K	128	48,33	29,61	2,62	-1,338	187	,183
	E	61	54,33	27,18	3,48			
YİS	K	128	47,96	28,89	2,55	-1,591	187	,113
	E	61	55,09	28,57	3,66			
YSİ	K	128	45,30	29,16	2,58	-3,538	187	,001***
	E	61	60,68	25,16	3,22			
YKGİ	K	128	46,10	29,37	2,60	-2,923	187	,004**
	E	61	58,99	26,03	3,33			
YTOP	K	128	46,43	29,59	2,66	-2,679	187	,008**
	E	61	58,30	25,95	3,32			

* p<,05 **p<,01 ***p<,001

Araştırma grubunun cinsiyet değişkenine göre Yıldırma Eylemleri Anketi toplam ve alt boyut puanları için yapılan ilişkisiz (bağımsız) grup “t” testi sonuçları Tablo 7’de yer almıştır.

Yıldırma Eylemleri Anketinin YSİ (itibara saldırı) alt boyutu, YKGİ (kendini gösterme ve iletişim) ve toplam yıldırma eylemleri puanlarında cinsiyet değişkenine göre istatistiksel açıdan en az ,01 düzeyinde anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. Bu farklılıkların tümü erkek öğretmenlerin lehine gerçekleşmiştir. Erkek öğretmenler; kadın öğretmenlerden itibara saldırı, kendini gösterme ve iletişim konularında ve genel anlamda daha çok yıldırma eylemlerine maruz kaldıklarını açıklamışlardır. Cinsiyet değişkenine göre Yıldırma Eylemleri Anketi YKMD ve YİS alt boyut puanları için yapılan ilişkisiz grup “t” testinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık elde edilememiştir (p>,05).

4.1.2.Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Yaşlarına Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Araştırmanın eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin yaşlarına göre incelenmesine ilişkin alt problemi Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ile kontrol edilmiş ve sonuçlar sonuçlar Tablo 8 ve Tablo 9 'da verilmiştir.

Tablo 8. Araştırma Grubunu Oluşturan Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Yıldırma Eylemleri Anketi Toplam ve Alt Boyutları Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Ölçekler	Yaş	N	X	Std. Sapma	Std.Hata
YYKMD	26-30 yaş	63	50,62	29,32	3,69
	31-36 yaş	72	53,46	27,56	3,25
	45 ve üstü	54	45,59	30,10	4,10
	Toplam	189	50,26	28,92	2,10
YIS	26-30 yaş	63	51,72	29,14	3,67
	31-36 yaş	72	53,21	28,48	3,36
	45 ve üstü	54	44,64	28,94	3,94
	Toplam	189	50,26	28,91	2,10
YSI	26-30 yaş	63	48,68	28,80	3,63
	31-36 yaş	72	54,94	29,51	3,48
	45 ve üstü	54	45,87	27,36	3,72
	Toplam	189	50,26	28,78	2,09
YKGI	26-30 yaş	63	50,52	28,64	3,61
	31-36 yaş	72	53,91	29,02	3,42
	45 ve üstü	54	45,10	28,81	3,92
	Toplam	189	50,26	28,90	2,10
YTOP	26-30 yaş	63	50,52	29,10	3,66
	31-36 yaş	72	54,02	29,14	3,43
	45 ve üstü	54	44,96	28,19	3,84
	Toplam	189	50,26	28,94	2,10

Tablo 8’de araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin yaş değişkenine göre Yıldırma Eylemleri Anketinin toplam ve alt boyutları puanları için elde edilen tanımlayıcı istatistik değerlerinde ölçeğin YYKMD (yaşam kalitesi-mesleki durumu) alt boyutunda en yüksek ortalama 31–36 yaş grubundan elde edilmiştir (53,46). Bunu 50,62’lik ortalama ile 26–30 yaş grubu öğretmenler izlemiştir. Son sırada 45 yaş ve üstü öğretmenler (45,59) olduğu görülmektedir. Ölçeğin YİS (itibara saldırı) alt boyutunda en yüksek ortalama 31–36 yaş grubundan elde edilmiştir (53,21). Bunu 51,72’lik ortalama ile 26–30 yaş grubu öğretmenler izlemiştir. Son sırada 45 yaş ve üstü öğretmenler bulunmaktadır (44,64). YSİ (sosyal ilişkiler) alt boyutunda ise en yüksek ortalama 31–36 yaş grubundan elde edilmiştir (54,95). Bunu 48,68’lik ortalama ile 26–30 yaş grubu öğretmenler izlemiştir. Son sırada 45 yaş ve üstü öğretmenler bulunmaktadır (45,87). YKGİ (kendini gösterme ve iletişim) alt boyutunda ise en yüksek ortalama 31–36 yaş grubundan elde edilmiştir (53,91). Bunu 50,52’lik ortalama ile 26–30 yaş grubu öğretmenler izlemiştir. Son sırada 45 yaş ve üstü öğretmenler bulunmaktadır (45,10). YEA’nin toplamda en yüksek ortalama 31–36 yaş grubundan elde edilmiştir (54,02). Bunu 50,52’lik ortalama ile 26–30 yaş grubu öğretmenler izlemiştir. Son sırada 45 yaş ve üstü öğretmenler bulunmaktadır (44,96).

Yapılan Levene testi sonucunda YEA toplam ve alt boyut varyansları birbirleri ile homojenlik göstermektedir ($p>,05$). Araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin yaş değişkenine göre Yıldırma Eylemleri Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları puanları için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 9’da yer almıştır.

Tablo 9. Araştırma Grubunun Yaş Değişkenine Göre Yıldırma Eylemleri Anketi Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Ölçekler	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	KO	F	p
YKMD	Gruplararası	1921,63	2	960,82	1,15	,319
	Gruplarıçi	155269,94	186	834,78		
	Toplam	157191,57	188			
YİS	Gruplararası	2465,50	2	1232,75	1,48	,230
	Gruplarıçi	154650,34	186	831,45		
	Toplam	157115,84	188			
YSİ	Gruplararası	2778,40	2	1389,20	1,69	,187
	Gruplarıçi	152920,49	186	822,15		
	Toplam	155698,89	188			
YKGİ	Gruplararası	2400,62	2	1200,31	1,44	,239
	Gruplarıçi	154661,61	186	831,51		
	Toplam	157062,23	188			
YTOP	Gruplararası	2534,74	2	1267,37	1,52	,221
	Gruplarıçi	154889,88	186	832,74		
	Toplam	157424,62	188			
	Gruplararası	1921,63	2	960,82	1,15	,319
	Toplam	155269,98	186	834,78		

* p<,05 **p<,01 ***p<,001

Tablo 9’da görüldüğü gibi araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin yaş değişkenine göre Yıldırma Eylemleri Ölçeği toplam ve alt boyutları puanları için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçlarının hiç birinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık elde edilememiştir ($p>,05$). Öğretmenlerin farklı yaşlarda olmaları onların yıldırma eylemleri toplam ve alt boyut puanlarını farklılaştırmamaktadır.

4.1.3 Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Medeni Durumlarına Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Araştırmanın eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin medeni durumlarına göre incelenmesine ilişkin alt problem t-testi ile kontrol edilmiş ve sonuçlar Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10. Araştırma Grubunun Medeni Durum Değişkenine Göre Yıldırma Eylemleri Anketi Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup t-Testi Sonuçları

Ölçekler	Cinsiyet	N	Art.Ort	Std. Sapma	Std. Hata	t	sd	p
YYKMD	Evli	116	44,96	28,48	2,64	-3,260	187	,001***
	Bekar/Boşanmış	73	58,69	27,76	3,25			
YİS	Evli	116	47,73	27,59	2,56	-1,526	187	,129
	Bekar/Boşanmış	73	54,29	30,65	3,59			
YSİ	Evli	116	46,91	28,30	2,63	-2,038	187	,043*
	Bekar/Boşanmış	73	55,60	28,91	3,38			
YKGİ	Evli	116	47,76	28,40	2,64	-1,504	187	,134
	Bekar/Boşanmış	73	54,24	29,44	3,45			
YTOP	Evli	116	46,48	27,68	2,57	-2,289	187	,023*
	Bekar/Boşanmış	73	56,27	30,05	3,52			

* p<,05 **p<,01 ***p<,001

Tablo 10’a bakıldığında YEA’nın YYKMD (yaşam kalitesi-mesleki durumu) alt boyutu, YSİ (sosyal ilişkiler) ve toplam yıldırma eylemleri puanlarında medeni durum değişkenine göre istatistiksel açıdan en az ,05 düzeyinde anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. Bu farklılıkların tümü bekar/boşanmış öğretmenlerin aleyhine gerçekleşmiştir. Bekar/boşanmış öğretmenler; evli öğretmenlerden; yaşam kalitesi-meslek durumu, sosyal ilişkiler konularında ve genel anlamda daha çok yıldırma eylemlerine maruz kaldıklarını açıklamışlardır.

Medeni durum değişkenine göre Yıldırma Eylemleri Ölçeği YİS ve YKGİ alt boyut puanları için yapılan ilişkisiz grup “t” testinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık elde edilememiştir (p>,05).

4.1.4 Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Çalıştıkları Kurumların Türüne Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Araştırmanın eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin çalıştıkları kurum türüne göre incelenmesine ilişkin alt problem ANOVA ile kontrol edilmiş ve sonuçlar aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 11. Araştırma Grubunu Oluşturan Öğretmenlerin Okul Türü Değişkenine Göre Yıldırma Eylemleri Anketi Toplam ve Alt Boyutları Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Ölçekler	Kıdem	N	X	Std. Sapma	Std.Hat
YYKMD	Özel Okul	100	41,71	27,51	2,75
	Kamu	48	52,38	28,80	4,16
	Dershane	41	68,66	23,40	3,65
	Total	189	50,26	28,92	2,10
YIS	Özel Okul	100	40,69	28,02	2,80
	Kamu	48	53,79	27,56	3,98
	Dershane	41	69,49	21,67	3,38
	Total	189	50,26	28,91	2,10
YSI	Özel Okul	100	41,14	27,30	2,73
	Kamu	48	54,60	28,43	4,10
	Dershane	41	67,45	23,77	3,71
	Total	189	50,26	28,78	2,09
YKGI	Özel Okul	100	38,87	27,03	2,70
	Kamu	48	56,50	26,76	3,86
	Dershane	41	70,75	21,83	3,41
	Total	189	50,26	28,90	2,10
YTOP	Özel Okul	100	39,07	27,35	2,74
	Kamu	48	55,05	26,99	3,90
	Dershane	41	71,96	20,14	3,15
	Total	189	50,26	28,94	2,11

Tablo 11’de araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin çalıştıkları okul türü değişkenine göre Yıldırma Eylemleri Anketi toplam ve alt boyut puanları için elde edilen tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır.

YYKMD (yaşam kalitesi-mesleki durumu) alt boyutunda en yüksek ortalama dershanede çalışan öğretmen grubundan elde edilmiştir (68,66). Bunu 52,38’lik ortalama ile resmi devlet okullarında çalışan öğretmenler izlemiştir. Son sırada özel okullarda çalışan öğretmenler bulunmaktadır (41,71). Ölçeğin YİS (itibara saldırı) alt boyutunda en yüksek ortalama dershanede çalışan öğretmen grubundan elde edilmiştir (69,49). Bunu 53,79’luk ortalama ile resmi devlet okullarında çalışan öğretmenler izlemiştir. Son sırada özel okullarda çalışan öğretmenler bulunmaktadır (40,69). YEA’nın YSİ (sosyal ilişkiler) alt boyutunda da en yüksek ortalama dershanede çalışan öğretmen grubundan elde edilmiştir (67,45). Bunu 54,60’luk ortalama ile resmi devlet okullarında çalışan öğretmenler izlemiştir. Son sırada özel okullarda çalışan öğretmenler bulunmaktadır (41,34). Ölçeğin YKGİ (kendini gösterme ve iletişim) alt boyutunda ise en yüksek ortalama dershanede çalışan öğretmen grubundan elde edilmiştir (70,75). Bunu 56,50’lik ortalama ile resmi devlet okullarında çalışan öğretmenler izlemiştir. Son sırada özel okullarda çalışan öğretmenler bulunmaktadır (38,87). YEA’nın toplamda en yüksek ortalama dershanede çalışan öğretmen grubundan elde edilmiştir (71,96). Bunu 55,05’lik ortalama ile resmi devlet okullarında çalışan öğretmenler izlemiştir. Son sırada özel okullarda çalışan öğretmenler bulunmaktadır (39,07). Öğretmenlerin çalıştıkları okul türü değişkenine göre YEA toplam ve alt boyut puanları varyans homojenliği için yapılan Levene test sonuçları ölçeğin alt boyut varyanslarının birbirleri ile homojenlik gösterdiği ($p>,05$), ancak ölçeğin toplam puanları varyansları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu ($p<,05$) görülmüştür. Bu nedenle okul türü değişkenine göre YEA toplam varyanslarının heterojen kabul edildiğinden post hoc testi olarak Tamhane testinin kullanılmasına karar verilmiştir.

Tablo 12. Araştırma Grubunun Okul Türü Değişkenine Göre YEA Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları

Ölçekler	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p
YKMD	Gruplararası	21414,088	2	10707,044	14,7	,000***
	Gruplariçi	135777,480	186	729,986		
	Toplam	157191,568	188			
YİS	Gruplararası	24927,386	2	12463,693	17,5	,000***
	Gruplariçi	132188,457	186	710,691		
	Toplam	157115,842	188			
YSİ	Gruplararası	21345,341	2	10672,671	14,8	,000***
	Gruplariçi	134353,547	186	722,331		
	Toplam	155698,889	188			
YKGİ	Gruplararası	32049,386	2	16024,693	23,8	,000***
	Gruplariçi	125012,846	186	672,112		
	Toplam	157062,232	188			
YTOP	Gruplararası	32923,919	2	16461,960	24,6	,000***
	Gruplariçi	124500,705	186	669,359		
	Toplam	157424,624	188			

* p<,05 **p<,01 ***p<,001

Araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin okul türü değişkenine göre YEA toplam ve alt boyutları puanları için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçlarının (Tablo 12) tümünde istatistiksel açıdan ,001 düzeyinde anlamlı bir farklılık elde edilmiştir.

Bu farklılığın hangi ikili gruplar arasından kaynaklandığı belli olmamaktadır. Bu nedenle ANOVA’da istatistiksel açıdan anlamlı farklılık elde edilen ölçek toplam ve tüm alt boyutlarda; farklılıkların hangi ikili gruplar arasından kaynaklandığını belirlemek üzere ANOVA’yı tamamlayıcı hesaplara (post-hoc) geçilmiştir. Varyans homojenliğinin saptandığı durumlarda post hoc teknik olarak Scheffe testi, varyans heterojenliğinin saptanmadığı durumlarda ise Tamhane testi yapılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 13’de sunulmuştur.

Tablo 13. Araştırma Grubunun Çalışılan Okul Türü Değişkenine Göre YEA Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Yapılan Puanları İçin Yapılan Varyans Analizini Tamamlayıcı Hesaplar Sonuçları

Ölçek	Post-Hoc	(I) okul türü	(J) okul türü	Ortalamalar arası fark	Std. Hata	p
YYKMD	Scheffe	Özel Okul	Kamu	-10,67	4,74	,082
			Dershane	-26,95	5,01	,000***
		Kamu	Özel Okul	10,67	4,74	,082
			Dershane	-16,28	5,74	,020*
		Dershane	Özel Okul	26,95	5,01	,000***
			Kamu	16,28	5,74	,020*
YİS	Scheffe	Özel Okul	Kamu	-13,10	4,68	,022*
			Dershane	-28,80	4,94	,000***
		Kamu	Özel Okul	13,10	4,68	,022*
			Dershane	-15,70	5,67	,023*
		Dershane	Özel Okul	28,80	4,94	,000***
			Kamu	15,70	5,67	,023*
Yİİ	Scheffe	Özel Okul	Kamu	-13,46	4,72	,019*
			Dershane	-26,32	4,98	,000***
		Kamu	Özel Okul	13,46	4,72	,019*
			Dershane	-12,86	5,71	,082
		Dershane	Özel Okul	26,33	4,98	,000***
			Kamu	12,86	5,71	,082
YKGİ	Scheffe	Özel Okul	Kamu	-17,62	4,55	,001***
			Dershane	-31,88	4,81	,000***
		Kamu	Özel Okul	17,62	4,55	,001***
			Dershane	-14,25	5,51	,038*
		Dershane	Özel Okul	31,88	4,81	,000***
			Kamu	14,25	5,51	,038*
YTOP	Tamhane	Özel Okul	Kamu	-15,98	4,54	,003**
			Dershane	-32,88	4,80	,000***
		Kamu	Özel Okul	15,98	4,54	,003**
			Dershane	-16,90	5,50	,003**
		Dershane	Özel Okul	32,89	4,80	,000***
			Kamu	16,90	5,50	,003**

* p<,05 **p<,01 ***p<,001

Tablo 13'te ölçeğin YYKMD alt boyutunda dershanede çalışan öğretmenlerin puan ortalaması; devlet ($p<,05$) ve özel okullarda ($p<,001$) çalışanlardan anlamlı derecede daha yüksektir. Özel okullar ile devlet okullarında çalışan öğretmenlerin YYKMD'ye dayalı puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

YEA YİS alt boyutunda dershanede çalışan öğretmenlerin puan ortalaması; devlet ($p<,05$) ve özel okullarda ($p<,001$) çalışanlardan anlamlı derecede daha yüksektir. Devlet okullarında ($p<,05$) çalışmakta olan öğretmenlerin de YİS puanları; özel okullarda görev yapanlardan anlamlı derecede daha yüksektir.

YEA YSİ alt boyutunda özel okullarda çalışan öğretmenlerin puan ortalaması; devlet ($p<,05$) ve dershanelerde ($p<,001$) çalışanlardan anlamlı derecede daha düşüktür.. Devlet okullarında ($p<,05$) çalışmakta olan öğretmenlerinde YİS puanları; özel okullarda görev yapanlardan anlamlı derecede daha yüksektir. Devlet okullarında ve dershanede çalışan öğretmenlerin YSİ'ye dayalı puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

YEA toplam puan varyansları heterojen olduğu için post-hoc teknik olarak Tamhane testi ile ikili karşılaştırmalar yapılmıştır. Dershanede çalışan öğretmenlerin yıldırma eylemlerine maruz kalma algıları birinci sırada yer almış, ikinci sırada yer alan devlet okulların ve üçüncü sırada yer alan özel okulda çalışan meslektaşlarından istatistiksel açıdan en az ,01 düzeyinde anlamlı derecede daha yüksek çıkmıştır. İkinci sırada yer alan devlet okullarında çalışmakta olan öğretmenlerin de yıldırma eylemlerine maruz kalma algıları ve üçüncü sırada yer alan özel okulda çalışan meslektaşlarından istatistiksel açıdan ,01 düzeyinde anlamlı derecede daha yüksek bulunmuştur.

4.1.5. Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Eğitim Kurumlarının Kademelerine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Araştırmanın eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin eğitim kurumlarının kademelerine göre incelenmesine ilişkin alt problem tek yönlü varyans analizi ile kontrol edilmiş ve sonuçlar aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 14. Araştırma Grubunu Oluşturan Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Kademesi Değişkenine Göre YEA Toplam ve Alt Boyutları Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Ölçekler	Kademe	N	X	Std. Sapma	Std.Hata
YYKMD	İlköğretim	48	44,290	28,720	4,145
	Birinci kademe				
	İlköğretim	55	43,838	27,369	3,690
	İkinci kademe				
	Ortaöğretim	65	62,255	27,619	3,426
	İki ve daha fazla kademe	21	43,638	27,302	5,958
	Toplam	189	50,265	28,912	2,103
YİS	İlköğretim	48	48,165	26,223	3,785
	Birinci kademe				
	İlköğretim	55	46,186	29,451	3,971
	İkinci kademe				
	Ortaöğretim	65	57,062	29,937	3,713
	İki ve daha fazla kademe	21	44,709	28,128	6,138
	Toplam	189	50,265	28,909	2,103
YSİ	İlköğretim	48	47,013	27,031	3,902
	Birinci kademe				
	İlköğretim	55	45,354	28,109	3,790
	İkinci kademe				
	Ortaöğretim	65	57,880	29,996	3,721
	İki ve daha fazla kademe	21	46,990	27,640	6,032
	Toplam	189	50,265	28,779	2,093
YKGİ	İlköğretim	48	48,683	24,219	3,496
	Birinci kademe				
	İlköğretim	55	44,334	31,622	4,264
	İkinci kademe				
	Ortaöğretim	65	59,227	27,105	3,362
	İki ve daha fazla kademe	21	41,673	31,348	6,841
	Toplam	189	50,265	28,904	2,103

YTOP	İlköğretim	48	46,605	24,715	3,567
	Birinci kademe				
	İlköğretim	55	44,151	30,960	4,175
	İkinci kademe				
	Ortaöğretim	65	60,590	27,732	3,440
	İki ve daha fazla kademe	21	42,681	29,069	6,343
	Toplam	189	50,265	28,937	2,105

Tablo 14’te araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin çalıştıkları okul kademesi değişkenine göre Yıldırma eylemleri toplam ve alt boyutları puanları için elde edilen tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır.

YEA’nin YYKMD (yaşam kalitesi-mesleki durumu) alt boyutunda en yüksek ortalama ortaöğretimde görev yapan öğretmen grubundan elde edilmiştir (62,25). Bunu 44,29 ortalama ile ilköğretim birinci kademe ve 43,83 ortalama ile ilköğretim ikinci kademe çalışan öğretmenler izlemiştir. Son sırada farklı kademelerde görev yapan öğretmenler bulunmaktadır (43,64). Ölçeğin YİS (itibara saldırı) alt boyutunda en yüksek ortalama ortaöğretimde görev yapan öğretmen grubundan elde edilmiştir (57,06). Bunu 48,16 ortalama ile ilköğretim birinci kademe ve 46,19 ortalama ile ilköğretim ikinci kademe çalışan öğretmenler izlemiştir. Son sırada farklı kademelerde görev yapan öğretmenler bulunmaktadır (44,71). Ölçeğin YSİ (sosyal ilişkiler) alt boyutunda en yüksek ortalama ortaöğretimde görev yapan öğretmen grubundan elde edilmiştir (57,87). Bunu 47,01 ortalama ile ilköğretim birinci kademe ve 46,98 ortalama ile farklı kademelerde çalışan öğretmenler izlemiştir. Son sırada ilköğretim ikinci kademe görev yapan öğretmenler bulunmaktadır (45,35). Yıldırma Eylemleri Anketi’nin YKGİ (kendini gösterme ve iletişim) alt boyutunda en yüksek ortalama ortaöğretimde görev yapan öğretmen grubundan elde edilmiştir (59,23). Bunu 48,68 ortalama ile ilköğretim birinci kademe ve 44,33 ortalama ile ilköğretim ikinci kademe çalışan öğretmenler izlemiştir. Son sırada farklı kademelerde görev yapan öğretmenler bulunmaktadır (41,67). Anketin toplamda en yüksek ortalama puanları ortaöğretimde görev yapan öğretmen grubundan elde edilmiştir (60,59). Bunu 46,60 ortalama ile ilköğretim birinci kademe ve 44,15 ortalama ile ilköğretim ikinci kademe çalışan öğretmenler izlemiştir.

izlemiştir. Son sırada farklı kademelerde görev yapan öğretmenler bulunmaktadır (42,68).

Öğretmenlerin çalıştıkları öğretim kademesi değişkenine göre YEA toplam ve alt boyut puanları varyans homojenliği için yapılan Levene test sonuçlarına göre ölçeğin toplam ve YKGİ dışındaki bütün alt boyut varyansları birbirleri ile homojenlik göstermekte ($p>,05$); ancak YKGİ alt boyutunda istatistiksel açıdan ,05 düzeyinde anlamlı bir sonuç çıktığı için, çalışılan öğretim kademesi değişkenine göre varyansların heterojen olduğu kabul edilmiştir.

Tablo 15. Araştırma Grubunun Çalıştıkları Öğretim Kademesi Değişkenine Göre Yıldırma Eylemleri Anketi toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları

Ölçekler	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
YYKMD	Gruplararası	14251,408	3	4750,47	6,148	,001***
	Gruplarıçi	142940,160	185	772,65		
	Toplam	157191,568	188			
YİS	Gruplararası	4777,719	3	1592,57	1,934	,126
	Gruplarıçi	152338,123	185	823,45		
	Toplam	157115,842	188			
YSİ	Gruplararası	5828,548	3	1942,85	2,398	,069
	Gruplarıçi	149870,341	185	810,11		
	Toplam	155698,889	188			
YKGİ	Gruplararası	8825,578	3	2941,86	3,671	,013*
	Gruplarıçi	148236,655	185	801,28		
	Toplam	157062,232	188			
YTOP	Gruplararası	10836,440	3	3612,15	4,559	,004**
	Gruplarıçi	146588,185	185	792,37		
	Toplam	157424,624	188			

* $p<,05$ ** $p<,01$ *** $p<,001$

Araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin çalıştıkları öğretim kademesi değişkenine göre Yıldırma Eylemleri Anketi toplam ve alt boyutları puanları için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçları Tablo 15’de yer almıştır.

Araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin çalıştıkları öğretim kademesi değişkenine göre ölçeğin toplam ve YYKMD, YKGİ alt boyutları puanları için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) sonuçlarında istatistiksel açıdan en az ,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Öğretmenlerin çalıştıkları öğretim kademesi farklılaştıkça; onların YYKMD (yaşam kalitesi-meslek durum), YKGİ (kendini gösterme ve iletişim) ve toplam Yıldırma puanları değişim göstermektedir.

Araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin çalıştıkları öğretim kademesi değişkenine göre ölçeğin YİS, YSİ, alt boyut puanları için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık elde edilememiştir ($p>,05$). Araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin çalıştıkları öğretim kademesi değişkenine göre; itibara saygı ve sosyal ilişkilere dayalı yıldırma eylemlerine maruz kalma özellikleri farklılık göstermemektedir.

ANOVA işlemi sonucunda anlamlı sonuç elde edilen alt boyut ve toplamlarda çalışılan kademeler arasında kümülatif bir farklılık bulunmaktadır. Ancak bu farklılığın hangi ikili gruplar arasından kaynaklandığı belli olmamaktadır. Bu nedenle ANOVA’da istatistiksel açıdan anlamlı farklılık elde edilen ölçek toplam ve alt boyutlarda; farklılıkların hangi ikili gruplar arasından kaynaklandığını belirlemek üzere ANOVA’yı tamamlayıcı hesaplara (post-hoc) geçilmiştir. Varyans homojenliğinin saptandığı durumlarda post hoc teknik olarak scheffe testi, varyans heterojenliğinin saptandığı durumlarda ise Tamhane testi yapılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 16’da sunulmuştur.

Tablo 16. Araştırma Grubunun Çalışılan Öğretim Kademesi Değişkenine Göre Yıldırma Eylemleri Anketi Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Yapılan Puanları İçin Yapılan Varyans Analizini Tamamlayıcı Hesaplar Sonuçları

Ölçek	Post-Hoc	(I) okul türü	(J) okul türü	Ortalamalar arası fark	Std. Hata	p	
YYKMD	Scheffe	İlköğretim Birinci kademe	İlköğretim İkinci kademe	,4517	5,4904	1,000	
			Ortaöğretim	-17,9647	5,2900	,011*	
			İki ve daha fazla kademe	,6519	7,2725	1,000	
			İlköğretim İkinci kademe	İlköğretim Birinci kademe	-,4517	5,4904	1,000
				Ortaöğretim	-18,4164	5,0927	,005**
				İki ve daha fazla kademe	,2002	7,1303	1,000
		Ortaöğretim	İlköğretim Birinci kademe	17,9647	5,2900	,011*	
			İlköğretim İkinci kademe	18,4164	5,0927	,005**	
			İki ve daha fazla kademe	18,6166	6,9771	,072	
			İki ve daha fazla kademe	İlköğretim Birinci kademe	-,6519	7,2725	1,000
				İlköğretim İkinci kademe	-,2002	7,1303	1,000

			kademe				
YKGI	Tamhane	İlköğretim	Ortaöğretim	-18,6166	6,9771	,072	
			İlköğretim	4,3489	5,5912	,966	
		Birinci kademe	İkinci kademe				
			Ortaöğretim	-10,5439	5,3871	,177	
		İkinci kademe	İki ve daha fazla	7,0098	7,4060	,937	
			İlköğretim	-4,3489	5,5912	,966	
		İkinci kademe	Birinci kademe				
			Ortaöğretim	-14,8929	5,1861	,042*	
		Ortaöğretim	İki ve daha fazla	2,6608	7,2612	1,000	
			İlköğretim	10,5439	5,3871	,177	
		Ortaöğretim	Birinci kademe				
			İlköğretim	14,8929	5,1861	,042*	
		Ortaöğretim	İkinci kademe				
			İki ve daha fazla	17,5537	7,1052	,158	
Ortaöğretim	İki ve daha fazla	-7,0098	7,4060	,937			
	Birinci kademe						
Ortaöğretim	İlköğretim	-2,6608	7,2612	1,000			
	İkinci kademe						
Ortaöğretim	Ortaöğretim	-17,5537	7,1052	,158			
	İlköğretim	2,4539	5,5601	,978			
YTOP	Scheffe	İlköğretim	İlköğretim				

Birinci kademe	İkinci kademe				
	Ortaöğretim	-13,9852	5,3570	,082	
	İki ve daha fazla kademe	3,9242	7,3647	,963	
İlköğretim	İlköğretim	-2,4539	5,5601	,978	
İkinci kademe	Birinci kademe				
	Ortaöğretim	-16,4391	5,1572	,019*	
	İki ve daha fazla kademe	1,4703	7,2207	,998	
Ortaöğretim	İlköğretim	13,9852	5,3570	,082	
	Birinci kademe				
	İlköğretim	16,4391	5,1572	,019*	
	İkinci kademe				
	İki ve daha fazla kademe	17,9094	7,0656	,096	
İki ve daha fazla kademe	İlköğretim	-3,9242	7,3647	,963	
	Birinci kademe				
	İlköğretim	-1,4703	7,2207	,998	
	İkinci kademe				
	Ortaöğretim	-17,9094	7,0656	,096	

* p<,05 **p<,01 ***p<,001

Tablo 16’da Yıldırma Eylemleri Anketi YYKMD (yaşam kalitesi-meslek durumu) alt boyutu için yapılan scheffe testi sonucunda; ortaöğretim kademesinde çalışan öğretmenler ile ilköğretim I. Kademe (p<,05) ve ilköğretim II.kademe (p<,01)

çalışan öğretmenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar elde edildiği görülmektedir. Ortaöğretim kademesinde çalışan öğretmenler yaşam kalitesi-meslek doyumuna ilişkin daha yüksek düzeyde yıldırma eylemlerine maruz kaldıklarını açıklamışlardır.

Yıldırma Eylemleri Anketi toplam ve YKGİ (kendini gösterme-iletişim) alt boyutu için yapılan tamhane ve scheffe testi sonucunda; ortaöğretim kademesinde çalışan öğretmenler ile ilköğretim II. kademe çalışan öğretmenler arasında istatistiksel açıdan ,05 düzeyinde anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. Ortaöğretim kademesinde çalışan öğretmenler kendini gösterme- iletişim ve toplama ilişkin daha yüksek düzeyde yıldırma eylemlerine maruz kaldıklarını açıklamışlardır. Yukarıda açıklanan ikili kombinasyonların dışındakiler için yapılan istatistiksel analizlerde anlamlı sonuçlar elde edilememiştir.

4.1.6 Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Mesleki Kıdemlerine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Araştırmanın eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin mesleki kıdemlerine göre incelenmesine ilişkin alt problem Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ile kontrol edilmiş ve sonuçlar aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 17’de araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin kıdem değişkenine göre Yıldırma Eylemleri Anketi toplam ve alt boyutları puanları için elde edilen tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır.

Tablo 17. Araştırma Grubunu Oluşturan Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre Yıldırma Eylemleri Anketi Toplam ve Alt Boyutları Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Ölçekler	Kıdem	n	X	Std. Sapma	Std.Hata
YYKMD	0-4 yıl	41	51,01	30,07	4,70
	5-10 yıl	66	52,86	27,55	3,39
	11 yıl ve üstü	82	47,80	29,54	3,26
	Total	189	50,26	28,92	2,10
YIS	0-4 yıl	41	53,99	29,71	4,64
	5-10 yıl	66	51,04	28,82	3,55
	11 yıl ve üstü	82	47,78	28,70	3,17
	Total	189	50,26	28,91	2,10
YSI	0-4 yıl	41	48,99	29,89	4,67
	5-10 yıl	66	51,98	27,75	3,416
	11 yıl ve üstü	82	49,52	29,31	3,24
	Total	189	50,26	28,78	2,09
YKGI	0-4 yıl	41	52,31	28,59	4,46
	5-10 yıl	66	53,88	28,30	3,48
	11 yıl ve üstü	82	46,33	29,40	3,25
	Total	189	50,26	28,90	2,10
YTOP	0-4 yıl	41	52,14	29,84	4,66
	5-10 yıl	66	52,39	28,26	3,48
	11 yıl ve üstü	82	47,62	29,16	3,22
	Total	189	50,26	28,94	2,10

YYKMD (yaşam kalitesi-mesleki durumu) alt boyutunda en yüksek ortalama kıdemi 5-10 yıl arasında olan öğretmen grubundan elde edilmiştir (52,86). Bunu 51,01'lik ortalama ile kıdemi 0-4 yıl olan öğretmenler izlemiştir. Son sırada kıdemi 11 yıl ve

üstü öğretmenler bulunmaktadır (47,80).

Ölçeğin YİS (itibara saldırı) alt boyutunda en yüksek ortalama kıdemi 0–4 yıl arasında olan öğretmen grubundan elde edilmiştir (53,99). Bunu 51,04'lük ortalama ile kıdemi 5–10 yıl arasında olan öğretmenler izlemiştir. Son sırada kıdemi 11 yıl ve üstü öğretmenler bulunmaktadır (47,77).

Anketin YSİ (sosyal ilişkiler) alt boyutunda en yüksek ortalama kıdemi 5–10 yıl arasında olan öğretmen grubundan elde edilmiştir (51,98). Bunu 49,52'lik ortalama ile kıdemi 11 yıl ve üstü olan öğretmenler izlemiştir. Son sırada kıdemi 0–4 yıl arasında olan öğretmenler bulunmaktadır (48,99).

Ölçeğin Anketin YKGI (kendini geliştirme-iletişim) alt boyutunda en yüksek ortalama kıdemi 5–10 yıl arasında olan öğretmen grubundan elde edilmiştir (51,98). Bunu 52,31'lik ortalama ile kıdemi 0–4 yıl olan öğretmenler izlemiştir. Son sırada kıdemi 11 yıl ve üstü öğretmenler bulunmaktadır (46,33).

Toplam puanlarda en yüksek ortalama kıdemi 5-10 yıl olan öğretmen grubundan elde edilmiştir (52,39). Bunu 52,14'lik ortalama ile kıdemi 0-4 yıl arasında olan öğretmenler izlemiştir. Son sırada kıdemi 11 yıl ve üstü öğretmenler bulunmaktadır (47,62).

Yıldırma Eylemleri Anketi toplam ve alt boyut puanları varyans homojenliği için yapılan Levene test sonuçları varyansların birbirleri ile homojenlik gösterdiğini ($p>.05$) ortaya koymuştur. Araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin kıdem yılı değişkenine göre Yıldırma Eylemleri Anketi toplam ve alt boyutları puanları için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 18'de yer almıştır.

Tablo 18. Araştırma Grubunun Kıdem Yılı Değişkenine Göre Yıldırma Eylemleri Anketi Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Ölçekler	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p
YKMD	Gruplararası	966,422	2	483,211	,575	,564
	Gruplariçi	156225,146	186	839,920		
	Toplam	157191,568	188			
YİS	Gruplararası	1117,133	2	558,567	,666	,515
	Gruplariçi	155998,709	186	838,703		
	Toplam	157115,842	188			
YSİ	Gruplararası	304,740	2	152,370	,182	,833
	Gruplariçi	155394,149	186	835,452		
	Toplam	155698,889	188			
YKGİ	Gruplararası	2302,550	2	1151,275	1,384	,253
	Gruplariçi	154759,682	186	832,041		
	Toplam	157062,232	188			
YTOP	Gruplararası	1015,319	2	507,659	,604	,548
	Gruplariçi	156409,305	186	840,910		
	Toplam	157424,624	188			
	Gruplararası	966,422	2	483,211	,575	,564
	Toplam	156225,146	186	839,920		

* p<,05 **p<,01 ***p<,001

Tablo 18’de görülen araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin kıdem yılı değişkenine göre Yıldırma Eylemleri Anketi toplam ve alt boyutları puanları için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçlarının hiç birinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığını ($p>,05$) göstermektedir. Yani öğretmenlerin yıldırma eylemleri toplam ve alt boyut puanlarının kıdem yılındaki değişimlere göre farklılaşmadığını göstermektedir.

4.1.7. Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Maruz Bırakanın Statüsüne Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Araştırmanın eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin maruz bırakanın statüsüne göre incelenmesine ilişkin alt problem tek yönlü varyans analizi ile kontrol edilmiş ve sonuçlar aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 19’da araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin maruz bırakanın statüsü değişkenine göre YEA toplam ve alt boyutları puanları için elde edilen tanımlayıcı istatistik değerleri yer almıştır.

Tablo 19. Araştırma Grubunu Oluşturan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Maruz Bırakanın Statüsü Değişkenine Göre Yıldırma Eylemleri Anketi Toplam ve Alt Boyutları Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Ölçekler	Kademe	N	X	Std. Sapma	Std.Hata
YYKMD	Öğretmenler	58	45,325	30,428	3,995
	Yöneticiler	58	51,295	27,404	3,598
	Karma	48	56,719	27,659	3,992
	Cevapsız	25	46,942	30,211	6,042
	Toplam	189	50,265	28,916	2,103
YİS	Öğretmenler	58	49,941	31,344	4,116
	Yöneticiler	58	52,180	24,564	3,226
	Karma	48	48,176	31,156	4,497
	Cevapsız	25	50,582	29,344	5,869
	Toplam	189	50,265	28,909	2,103
YSİ	Öğretmenler	58	49,252	29,139	3,826
	Yöneticiler	58	49,936	28,730	3,772
	Karma	48	53,649	29,839	4,307
	Cevapsız	25	46,878	27,006	5,401
	Toplam	189	50,265	28,778	2,093
YKGİ	Öğretmenler	58	47,806	29,028	3,812
	Yöneticiler	58	54,839	27,270	3,581
	Karma	48	51,031	31,320	4,521
	Cevapsız	25	43,884	27,333	5,467
	Toplam	189	50,265	28,904	2,103
YTOP	Öğretmenler	58	47,505	30,476	4,002
	Yöneticiler	58	52,591	26,096	3,427
	Karma	48	52,188	30,843	4,452
	Cevapsız	25	47,577	28,755	5,751
	Toplam	189	50,265	28,937	2,105

Yıldırma Eylemleri Anketi YYKMD (yaşam kalitesi-mesleki durumu) alt boyutunda en yüksek ortalama öğretim kurumunda çalışan diğer tüm şahıslardan yıldırma eylemine maruz kaldığını açıklayan gruptan elde edilmiştir (56,72). Bunu 51,30

ortalama ğretim kurumunda çalışan yöneticilerden yıldırma eylemine maruz kaldığını açıklayan grup izlemiştir. Anketin ilgili maddesini cevapsız bırakanların YYKMD ortalaması 46,94'dür ve üçüncü sırada yer almıştır. Son sırada ğretim kurumunda çalışan diğer öğretmenlerden yıldırma eylemine maruz kaldığını açıklayan grup bulunmaktadır (45,32). Ölçeğin YİS (itibara saldırı) alt boyutunda en yüksek ortalama ğretim kurumunda çalışan yöneticilerden yıldırma eylemine maruz kaldığını açıklayan gruptan elde edilmiştir (52,18). Bunu 50,58'lik ortalama ile Anketin ilgili maddesini cevapsız bırakanlar izlemiştir. Öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerden yıldırma eylemine maruz kaldığını açıklayan grubun YİS ortalaması 49,94'dür ve üçüncü sırada yer almıştır. Son sırada ortalama ğretim kurumunda çalışan diğer tüm şahışlardan yıldırma eylemine maruz kaldığını açıklayan grup bulunmaktadır (48,18). Anketin YSİ (sosyal ilişkiler) alt boyutunda en yüksek ortalama ğretim kurumunda çalışan diğer tüm şahışlardan yıldırma eylemine maruz kaldığını açıklayan gruptan elde edilmiştir (53,65). Bunu 49,94 ortalama ğretim kurumunda çalışan yöneticilerden yıldırma eylemine maruz kaldığını açıklayan grup izlemiştir. Öğretim kurumunda çalışan diğer öğretmenlerden yıldırma eylemine maruz kaldığını açıklayan grubun YSİ ortalaması 46,25'dir ve üçüncü sırada yer almışlardır. Son sırada anketin ilgili maddesini cevapsız bırakan grup bulunmaktadır (46,87). Yıldırma Eylemleri Anketi YKGİ (kendini gösterme ve iletişim) alt boyutunda en yüksek ortalama ğretim kurumunda çalışan yöneticilerden yıldırma eylemine maruz kaldığını açıklayan gruptan elde edilmiştir (54,84). Bunu 51,03'lük ortalama ile ğretim kurumunda çalışan diğer tüm şahışlardan yıldırma eylemine maruz kaldığını açıklayan öğretmenler izlemiştir. Öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerden yıldırma eylemine maruz kaldığını açıklayan grubun YKGİ ortalaması 47,81'dir ve üçüncü sırada yer almıştır. Son sırada anketin ilgili maddesini cevapsız bırakan grup bulunmaktadır (43,88). Ölçeğin toplamda en yüksek ortalama ğretim kurumunda çalışan yöneticilerden yıldırma eylemine maruz kaldığını açıklayan gruptan elde edilmiştir (52,59). Bunu 52,18'lik ortalama ile ğretim kurumunda çalışan diğer tüm şahışlardan yıldırma eylemine maruz kaldığını açıklayan öğretmenler izlemiştir. Anketin ilgili maddesini cevapsız bırakan grubun yıldırma eylemleri toplam puanlarının ortalaması 47,58'dir ve üçüncü sırada yer almıştır. Son sırada ğretim kurumlarında yıldırma eylemine maruz kaldığını açıklayan grup bulunmaktadır (47,50).

YEA toplam ve alt boyut puanları varyans homojenliği için yapılan Levene test sonuçlarına göre varyansların birbirleri ile homojenlik gösterdiği ($p>,05$) bulunmuştur. Araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin yıldırma eylemine maruz kaldıkları şahıslar değişkenine göre ölçek toplam ve alt boyutları puanları için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 20’de yer almıştır.

Tablo 20. Araştırma Grubunu Oluşturan Öğretmenlerin Yıldırma Eylemine Maruz Kaldıkları Şahıslar Değişkenine Göre Yıldırma Eylemleri Anketi Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Ölçekler	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
YYKMD	Gruplararası	3752,29	3	1250,76	1,508	,214
	Gruplariçi	153439,30	185	829,40		
	Toplam	157191,57	188			
YİS	Gruplararası	430,90	3	143,63	,170	,917
	Gruplariçi	156684,95	185	846,95		
	Toplam	157115,84	188			
YSİ	Gruplararası	902,07	3	300,69	,359	,782
	Gruplariçi	154796,81	185	836,74		
	Toplam	155698,89	188			
YKGİ	Gruplararası	2610,57	3	870,19	1,042	,375
	Gruplariçi	154451,66	185	834,87		
	Toplam	157062,23	188			
YTOP	Gruplararası	1113,73	3	371,24	,439	,725
	Gruplariçi	156310,90	185	844,92		
	Toplam	157424,62	188			

* $p<,05$ ** $p<,01$ *** $p<,001$

Tablo 20’de araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin maruz bırakanın statüsüne göre YEA toplam ve alt boyutları puanları için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçlarının hiç birinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık elde edilemediği ($p>,05$) görülmektedir. Bu sonuç eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma

eylemlerinin maruz bırakanın statüsüne göre değişmediğini göstermektedir.

4.1.8. Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin En Çok Hangi Yıldırma Eylemlerine Maruz Bırakıldıklarının İncelenmesine İlişkin Bulgular

Araştırmanın eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin en çok hangi yıldırma eylemlerine maruz kaldıklarına ilişkin alt problemi YEA'nin alt boyut toplam puanlarının aritmetik ortalamalarına (Tablo 21) ve YEA'nin en çok puan alınan maddelerine (Tablo 22) göre yanıtlanmıştır.

Tablo 21. Araştırma Grubunu Oluşturan Öğretmenlerin En Çok Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemleri Anketi Alt Boyutlarının Ortalama Puanları

YEA	Alt	N	Min.	Max.	Toplam	X	X/
Boyutları					Puan		Madde sayısı
YKGİ	(11m)	189	12	52	4601	24,34	2,21
YYKMD	(17 m)	189	17	79	6013	31,81	1,87
YİS	(17 m)	189	17	84	5573	29,49	1,73
YSİ	(7 m)	189	7	35	2291	12,12	1,73

Tablo 21'de görüldüğü gibi aralarında önemli fark olmasa da en yüksek puan alan alt boyut YKGİ (kendini gösterme ve iletişim), ardından YYKMD (yaşam kalitesi ve mesleki durumu) ve aynı puanlarla YSİ (sosyal ilişkiler) ve YİS (itibara saldırı) alt boyutları gelmiştir. Bu alt boyutlarda bulunan maddeler içinde en yüksek puan alınan maddelere de bakılmış ve sonuçlar Tablo 22'de verilmiştir.

Tablo 22. Araştırma Grubunu Oluşturan Öğretmenlerin En Çok Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerine İşaret Eden Yıldırma Eylemleri Anketi Maddeleri ve Maddelerin Puan Toplamları

YEA Maddelerinden En Yüksek Puan Alınanlar	Madde Puan Toplamları
Madde 11. “İş yükünün sürekli arttırılması”	570
Madde 39. “Anlamsız görevleri yapmanız istenmesi”	485
Madde 9. “Yaptığınız işin takdir edilmemesi ve olumlu olarak değerlendirilmemesi”	443
Madde 16. “Yetkilerinizin zayıflatılmaya çalışılması”	441
Madde 37. “Başarınızın olduğundan az değerlendirilmesi”	407
Madde 18. “Çalıştığınız kurumdaki davetlere çağrılmama durumunuz”	390
Madde 26. “Arkanızdan alaylı bir şekilde bakılması”	381
Madde 28. “Çabalarınız ve başarınızın haksız bir şekilde değerlendirilmesi”	345

Tablo 22’de görüldüğü gibi araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin en çok puan aldıkları YEA maddelerinin sırasıyla “İş yükünün sürekli arttırılması” (m.11 -YKGİ), “Anlamsız görevler yapmanız istenmesi” (m.39-YYKMD), “Yaptığınız işin takdir edilmemesi ve olumlu olarak değerlendirilmemesi” (m.9-YKGİ), “Yetkilerinizin zayıflatılmaya çalışılması” (m.16-YSİ), “Başarınızın olduğundan az değerlendirilmesi” (m.37-YYKMD), “Çalıştığınız kurumdaki davetlere çağrılmama durumunuz” (m.16-YSİ), “Arkanızdan alaylı bir şekilde bakılması” (m.26-YİS) ve “Çabalarınız ve başarınızın haksız bir şekilde değerlendirilmesi” (m.28.YİS) olduğu görülmektedir.

4.1.9 Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Tükenmişlikleri ile ilişkisinin İncelenmesine İlişkin Bulgular

Araştırmanın eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin tükenmişlikleri ile ilişkisinin incelenmesine ilişkin alt problem regresyon analizi ile kontrol edilmiş ve sonuçlar aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 23. Araştırma Grubunun Yıldırma Eylemleri Anketi Toplam ve Alt Boyut Puanları ile Maslach Tükenmişlik Toplam ve Alt Boyut Puanları Arasındaki İlişkiler (Pearson çarpım momentler korelasyon katsayıları)

Maslach Tükenmişlik Ölçeği	Yıldırma Eylemleri Ölçeği				
	YYKMD	YİS	YSİ	YKGİ	TOPLAM
MKB	,133	,101	,164*	,203**	,167*
MD	,304***	,213**	,267***	,477***	,383***
MDT	,427***	,332***	,378***	,510***	,484***
TOPLAM	,384***	,294***	,365***	,500***	,452***

Sd:465 * p<,05 **p<,01 ***p<,001

Araştırmanın bağımsız sürekli değişkenleri olan Maslach toplam ve alt boyutları ile araştırmanın bağımlı sürekli değişkeni olan YEA toplam ve alt boyut puanları arasındaki ilişkilerin pearson çarpım momentler korelasyon katsayısı ile araştırılmasının sonucunda elde edilen bulgular Tablo 23'te sunulmuştur.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı (MKB) alt boyutu ile Yıldırma Eylemleri Anketi toplam puanları ve YSİ (p<,05) ve YKGİ (p<,01) alt boyut puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı pozitif ilişkiler bulunmuştur. Kişisel başarıya yönelik tükenmişlik arttıkça, öğretmenlerin sosyal ilişkilere yönelik yıldırma eylemleri puanları, kendini gösterme-iletişime dayalı yıldırma eylemleri puanları ve toplam yıldırma eylem puanları artış göstermektedir.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma (MD) alt boyutu ile Yıldırma Eylemleri Anketi toplam puanları arasında istatistiksel açıdan ,001 düzeyinde anlamlı pozitif

bir ilişki bulunmuştur. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma (MD) alt boyutu ile Yıldırma Eylemleri Anketi YYKMD ($p<,001$), YİS ($p<,01$), YSİ ($p<,05$) ve YKGİ ($p<,01$) alt boyut puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı pozitif ilişkiler bulunmuştur. Kişisel başarıya yönelik tükenmişlik arttıkça yaşam kalitesi-mesleki durum, itibara saldırı, sosyal ilişkiler, Kendini gösterme-iletişime dayalı yıldırma eylemleri puanları ve toplam yıldırma eylem puanları artış göstermektedir.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duygusal tükenme (MDT) alt boyutu ile YEA toplam puanları arasında istatistiksel açıdan ,001 düzeyinde anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma (MD) alt boyutu ile Yıldırma Eylemleri Anketi YYKMD ($p<,001$), YİS ($p<,001$), YSİ ($p<,001$) ve YKGİ ($p<,001$) alt boyut puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı pozitif ilişkiler bulunmuştur. Duygusal tükenmişlik arttıkça yaşam kalitesi-mesleki durumu, itibara saldırı, sosyal ilişkiler, Kendini gösterme-iletişime dayalı yıldırma eylemleri puanları ve toplam yıldırma eylem puanları artış göstermektedir.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği toplam puanları ile Yıldırma Eylemleri Anketi toplam puanları arasında istatistiksel açıdan ,001 düzeyinde anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur. Maslach Tükenmişlik Ölçeği toplam puanları ile Yıldırma Eylemleri Anketi YYKMD ($p<,001$), YİS ($p<,001$), YSİ ($p<,001$) ve YKGİ ($p<,001$) alt boyut puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı pozitif ilişkiler bulunmuştur. Genel tükenmişlik arttıkça yaşam kalitesi-mesleki durumu, itibara saldırı, sosyal ilişkiler, Kendini gösterme-iletişime dayalı yıldırma eylemleri puanları ve toplam yıldırma eylem puanları artış göstermektedir.

Elde edilen bu sonuçlar öğretmenlerin yıldırma eylemlerine maruz kalma algıları ile tükenmişlik özellikleri arasında çok yüksek ilişkilerin bulunduğunu göstermektedir. Adı geçen bu iki değişken birbirine bağımlıdır.

Tablo 24. Araştırma Grubunun Yıldırma Eylemleri Anketi Toplam Puanları ile Maslach Tükenmişlik Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Yapılan Regresyon Analizi İşlem Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Regression	40132,001	4	10033,000	15,739	,000***
Sonuç	117292,623	184	637,460		
Toplam	157424,624	188			

R: ,505 R kare: ,255 * p<,05 **p<,01 ***p<,001

Araştırmanın toplam Yıldırma Eylemleri değişkeni ile Maslach Tükenmişlik toplam ve alt boyutları için yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçları tablo 24'te gösterilmiştir.

Yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucunda tükenmişlik toplam ve alt boyut değişkenlerinin, bağımlı değişkeni (Toplam Yıldırma Eylemleri) anlamlı derecede yordayabileceği anlaşılmıştır (F:15,739 ve p<,001). Tüm bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasında hesaplanan çoklu korelasyon katsayısı ,505'dir ve bu sonuç araştırma kapsamındaki tükenmişlik toplam ve alt boyut değişkenlerinin, bağımlı değişken olan yıldırma eylemleri toplam puanlarının toplam varyansının % 25,5'ini açıklamaktadır. Elde edilen bu sonuç yordama gücünün yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 25. Araştırma Grubunun Yıldırma Eylemleri Anketi Toplam Puanları ile Maslach Tükenmişlik Toplam ve Alt Boyut Puanları için Bulunan Regresyon Katsayıları

	Standardize edilmemiş Beta Katsayısı	Std.Hata	Standardize Beta Katsayısı	t	p
(İçerik)	17,604	6,456		2,727	,007***
MKB	,140	,145	,140	,968	,335
MD	,247	,120	,245	2,053	,041*
MDT	,612	,233	,611	2,631	,009**
TOPLAM	-,349	,348	-,349	-1,003	,317

493 *p<,05 **p<,01 ***p<,001

Tablo 25'te Araştırma Grubunun Yıldırma Eylemleri Anketi Toplam Puanları ile Maslach tükenmişlik toplam ve alt boyut puanları için bulunan bulunan regresyon katsayıları yer almıştır

Yapılan analizler sonucunda duyarsızlaşmaya dayalı tükenmişliğin (p<,05) ve duygusal tükenmişliğin (p<,01), regresyon katsayılarının yüksek olduğu ve yapılan "t" testinde yordayıcı güçlerinin bulunduğu anlaşılmıştır. Yapılan regresyon analizi sonucunda yıldırma eylemleri toplam puanlarını yordayan formülün aşağıdaki gibi olduğu anlaşılmıştır.

YILDIRMA EYLEMLERİ TOPLAM PUAN= 17,604+ (,247* duyarsızlaşma) + (,612* duygusal tükenmişlik)

Tablo 26. Araştırma Grubunun Yıldırma Eylemleri Anketi YYKMD (Yaşam Kalitesi-Mesleki Durum) Alt Boyut Puanları ile Maslach Tükenmişlik Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Yapılan Regresyon Analizi İşlem Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Regression	30026,714	4	7506,678	10,862	,000***
Sonuç	127164,854	184	691,113		
Toplam	157191,568	188			

R: ,437 R kare: ,191 * p<,05 **p<,01 ***p<,001

Araştırmanın Yıldırma Eylemleri Anketi YYKMD alt boyut (yaşam kalitesi-mesleki durum) değişkeni ile Maslach tükenmişlik toplam ve alt boyutları için yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçları tablo 26’da gösterilmiştir.

Yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucunda tükenmişlik toplam ve alt boyut değişkenlerinin, bağımlı değişkeni (YYKMD) anlamlı derecede yordayabileceği anlaşılmıştır (F:10,862 ve p<,001). Tüm bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasında hesaplanan çoklu korelasyon katsayısı ,437’dir ve bu sonuç araştırma kapsamındaki tükenmişlik toplam ve alt boyut değişkenlerinin, bağımlı değişken olan YYKMD puanlarının toplam varyansının % 19,1’ni açıklamaktadır. Elde edilen bu sonuç yordama gücünün yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 27. Araştırma Grubunun Yıldırma Eylemleri Anketi YYKMD (Yaşam Kalitesi-Mesleki Durum) Alt Boyut Puanları ile Maslach Tükenmişlik Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Bulunan Regresyon Katsayıları

	Standardize edilmemiş Beta Katsayısı	Std.Hata	Standardize Beta Katsayısı	t	p
(İçerik)	22,667	6,723		3,372	,001***
MKB	,120	,151	,119	,795	,428
MD	,176	,125	,175	1,403	,162
MDT	,586	,242	,585	2,419	,017*
TOPLAM	-,333	,363	-,333	-,917	,360

R=,493 *p<,05 **p<,01 ***p<,001

Tablo 27’de Araştırma grubunun Yıldırma Eylemleri Anketi YYKMD Puanları ile Maslach tükenmişlik toplam ve alt boyut puanları için bulunan regresyon katsayıları yer almıştır.

Yapılan analizler sonucunda duygusal tükenmişliğin ($p<,05$) regresyon katsayısının yüksek olduğu ve yapılan “t” testinde yordayıcı gücünün bulunduğu anlaşılmıştır. Yapılan regresyon analizi sonucunda yıldırma eylemleri YYKMD alt boyut puanlarını yordayan formülün aşağıdaki gibi olduğu anlaşılmıştır.

$$\text{YYKMD TOPLAM PUAN} = 22,667 + (,586 * \text{duygusal tükenmişlik})$$

Tablo 28. Araştırma Grubunun Yıldırma Eylemleri Ölçeği YİS (İtibara Saldırı) Alt Boyut Puanları ile Maslach Tükenmişlik Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Yapılan Regresyon Analizi İşlem Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Regression	17686,339	4	4421,585	5,835	,000***
Sonuç	139429,504	184	757,769		
Toplam	157115,842	188			

R: ,336 R kare: ,113 * p<,05 **p<,01 ***p<,001

Araştırmanın Yıldırma Eylemleri Anketi YİS alt boyut (itibara saldırı) değişkeni ile Maslach tükenmişlik toplam ve alt boyutları için yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçları tablo 28’de gösterilmiştir.

Yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucunda tükenmişlik toplam ve alt boyut değişkenlerinin, bağımlı değişkeni (YİS) anlamlı derecede yordayabileceği anlaşılmıştır (F:5,835 ve p<,001). Tüm bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasında hesaplanan çoklu korelasyon katsayısı ,336’dır ve bu sonuç araştırma kapsamındaki tükenmişlik toplam ve alt boyut değişkenlerinin, bağımlı değişken olan YİS puanlarının toplam varyansının % 11,3’nü açıklamaktadır.

Tablo 29. Araştırma Grubunun Yıldırma Eylemleri Anketi YİS (İtibara Saldırı) Alt Boyut Puanları ile Maslach Tükenmişlik Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Bulunan Regresyon Katsayıları

	Standardize edilmemiş Beta Katsayısı	Std.Hata	Standardize Beta Katsayısı	t	p
(İçerik)	30,175	7,039		4,287	,000***
MKB	7,549	,158	,075	,478	,633
MD	8,903	,131	,088	,678	,499
MDT	,446	,254	,445	1,758	,080
TOPLAM	-,211	,380	-,211	-,554	,580

R=,493 * p<,05 **p<,01 ***p<,001

Tablo 29’da araştırma grubunun Yıldırma Eylemleri Anketi YİS puanları ile Maslach tükenmişlik toplam ve alt boyut puanları için bulunan regresyon katsayıları yer almıştır

Yapılan analizler sonucunda hiç bir tükenmişlik regresyon katsayısının yüksek olmadığı ve yapılan “t” testinde hiç bir bağımsız değişkenin regresyon katsayısının istatistiksel açıdan anlamlı sonuç vermediği görülmüştür.

Tablo 30. Araştırma Grubunun Yıldırma Eylemleri Anketi YSİ (Sosyal ilişkiler) Alt Boyut Puanları ile Maslach Tükenmişlik Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Yapılan Regresyon Analizi İşlem Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Regression	23139,931	4	5784,983	8,030	,000***
Sonuç	132558,958	184	720,429		
Toplam	155698,889	188			

R= ,386 R kare: ,149 * p<,05 **p<,01 ***p<,001

Araştırmanın Yıldırma Eylemleri Anketi YSİ alt boyut (Sosyal ilişkiler) değişkeni ile Maslach tükenmişlik toplam ve alt boyutları için yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçları tablo 30’da gösterilmiştir.

Yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucunda tükenmişlik toplam ve alt boyut değişkenlerinin, bağımlı değişkeni (YSİ) anlamlı derecede yordayabileceği anlaşılmıştır(F:8,030 ve $p<,001$). Tüm bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasında hesaplanan çoklu korelasyon katsayısı ,386’dır ve bu sonuç araştırma kapsamındaki tükenmişlik toplam ve alt boyut değişkenlerinin, bağımlı değişken olan YSİ puanlarının toplam varyansının % 14,9’nu açıklamaktadır.

Tablo 31. Araştırma Grubunun Yıldırma Eylemleri Anketi YSİ (Sosyal İlişkiler) Alt Boyut Puanları ile Maslach Tükenmişlik Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin İçin Bulunan Regresyon Katsayıları

	Standardize edilmemiş Beta Katsayısı	Std.Hata	Standardize Beta Katsayısı	t	p
(İçerik)	27,529	6,864		4,011	,000
MKB	6,572	,154	,066	,427	,670
MD	8,223	,128	,082	,642	,522
MDT	,348	,247	,350	1,409	,161
TOPLAM	-4,393	,370	-,044	-,119	,906

R=,493 * $p<,05$ ** $p<,01$ *** $p<,001$

Tablo 31’de araştırma grubunun Yıldırma Eylemleri Anketi YSİ puanları ile Maslach tükenmişlik toplam ve alt boyut Puanları için bulunan regresyon katsayıları yer almıştır

Yapılan analizler sonucunda hiç bir tükenmişlik regresyon katsayısının yüksek olmadığı ve yapılan “t” testinde hiç bir bağımsız değişken regresyon katsayısının istatistiksel açıdan anlamlı sonuç vermediği anlaşılmıştır.

Tablo 32. Araştırma Grubunun Yıldırma Eylemleri Anketi YKGİ (Kişisel Gelişim ve İletişim) Alt Boyut Puanları ile Maslach Tükenmişlik Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Yapılan Regresyon Analizi İşlem Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Regression	50506,768	4	12626,692	21,804	,000***
Sonuç	106555,464	184	579,106		
Toplam	157062,232	188			

R: ,567 R kare: ,322 * p<,05 **p<,01 ***p<,001

Araştırmanın Yıldırma Eylemleri Anketi YKGİ alt boyut (kişisel gelişim ve iletişim) değişkeni ile Maslach tükenmişlik toplam ve alt boyutları için yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçları tablo 32’de gösterilmiştir.

Yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucunda tükenmişlik toplam ve alt boyut değişkenlerinin, bağımlı değişkeni (YKGİ) anlamlı derecede yordayabileceği anlaşılmıştır (F:21,804 ve p<,001). Tüm bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasında hesaplanan çoklu korelasyon katsayısı ,567’dir ve bu sonuç araştırma kapsamındaki tükenmişlik toplam ve alt boyut değişkenlerinin, bağımlı değişken olan YKGİ puanlarının toplam varyansının % 32,2’ni açıklamaktadır.

Tablo 33. Araştırma Grubunun Yıldırma Eylemleri Anketi YKGİ (Kişisel Gelişim-İletişim) Alt Boyut Puanları ile Maslach Tükenmişlik Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin İçin Bulunan Regresyon Katsayıları

	Standardize edilmemiş Beta Katsayısı	Std.Hata	Standardize Beta Katsayısı	t	p
(İçerik)	10,511	6,154		1,708	,089
MKB	,234	,138	,233	1,693	,092
MD	,416	,115	,413	3,622	,000***
MDT	,684	,222	,684	3,085	,002**
TOPLAM	-,543	,332	-,543	-1,634	,104

493 * p<,05 **p<,01 ***p<,001

Tablo 33’de araştırma grubunun Yıldırma Eylemleri Anketi YKGİ puanları ile Maslach tükenmişlik toplam ve alt boyut puanları için bulunan regresyon katsayıları yer almıştır.

.Yapılan analizler sonucunda duyarsızlaşma ($p<,001$) ve duygusal tükenmişliğin ($p<,01$) regresyon katsayısının yüksek olduğu ve yapılan “t” testinde yordayıcı gücünün bulunduğu anlaşılmıştır. Yapılan regresyon analizi sonucunda yıldırma eylemleri YKGİ alt boyut puanlarını yordayan formülün aşağıdaki gibi olduğu anlaşılmıştır.

YKGİ TOPLAM PUAN= 10,511+ (,416* Duyarsızlaşma)+(,684* duygusal tükenmişlik)

4.2.0. Yorum

Araştırmanın bulgular bölümünde yer alan her bir alt problemin test istatistiklerine ilişkin bulgular alan yazın, araştırmanın yapıldığı koşullar ve kültür dikkate alınarak yorumlanmıştır.

4.2.1. Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Cinsiyete Göre İncelenmesine İlişkin Bulguların Yorumu

Araştırmanın birinci amaç cümlesi “Eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin (kendini gösterme ve iletişim, sosyal ilişkiler, itibara saldırı, yaşam kalitesi-mesleki durum) kadın ya da erkek oluşlarına göre farklılık göstermekte midir?” şeklinde ifade edilmiştir.

Yıldırma Eylemleri Anketinin YSİ alt boyutu (itibara saldırı) , YKGİ (kendini gösterme ve iletişim) ve toplam yıldırma eylemleri puanlarında cinsiyet değişkenine göre istatistiksel açıdan en az ,01 düzeyinde anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. Bu farklılıkların tümü erkek öğretmenlerin aleyhine gerçekleşmiştir. Erkek öğretmenler; kadın öğretmenlerden itibara saldırı, kendini gösterme ve iletişim konularında ve genel anlamda daha çok yıldırma eylemlerine maruz kaldıklarını açıklamışlardır. Yıldırma eylemleri ölçeğinin diğer iki boyutunda cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Cemaloğlu ve Ertürk’ün (2005) araştırma bulguları bu araştırmanın bulgularını destekler niteliktedir. Çünkü öğretmen ve okul yöneticileri ile yaptıkları araştırmada da benzer biçimde “Kendini gösterme ve iletişim ve itibara saldırı” alt boyutlarında daha çok erkeklerin yıldırma eylemlerine maruz kaldığını ortaya koymaktadır. Bulut’un (2007) da araştırma sonuçları yıldırma eylemlerinin daha çok erkek öğretmenlere uygulanmakta olduğunu göstermekte ve erkek öğretmenlerin itibara saldırı boyutunda kadın katılımcılardan daha fazla etkilendiği ortaya koymuştur. Ancak Tanoğlu’nun (2006) ve Toker’in (2006) araştırma sonuçları bu araştırmanın sonuçlarından farklı olarak yıldırma eylemlerine uğrama açısından kadın ve erkekler arasında anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir. Mikkelsen ve Einarsen’in (2002) araştırma sonuçları da benzer biçimde yıldırma eylemlerine maruz kalmada

cinsiyet farkının anlamlı bir değişken olmadığını göstermektedir. Cinsiyet açısından her ne kadar bazı çalışmalar aksi sonuç verse de (Hoel, Cooper ve Faragner, 2001) ve psikolojik şiddet ve yıldırma eylemleri cinsiyet ve hiyerarşi farkı gözetmeksizin tüm kültürlerde ve tüm iş yerlerinde gerçekleşen bir olgu olmasına ve kurban olma riskinin herkes için geçerli olmasına (Tınaz, 2006) rağmen, genel olarak kadınların, erkeklerden daha fazla yıldırma maruz kaldıkları (Björkqvist, Österman ve Hielt-Back, 1994; Salin, 2001) ve yıldırma eylemlerinin psikolojik etkilerini daha fazla yaşadıklarını (akt: Kök, 2004) belirten araştırma bulguları bulunmaktadır.

4.2.2. Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Yaşlarına Göre İncelenmesine İlişkin Bulguların Yorumu

Araştırmanın ikinci amaç cümlesi” Eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemleri (kendini gösterme ve iletişim, sosyal ilişkiler, itibara saldırı, yaşam kalitesi-mesleki durum) yaşlarına göre farklılık göstermekte midir?” şeklinde ifade edilmiştir.

Araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin yaş değişkenine göre Yıldırma Eylemleri Anketi toplam ve alt boyutları puanları için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçlarının hiç birinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık elde edilememiştir ($p>,05$). Dolayısıyla araştırma grubundaki öğretmenlerin yıldırma eylemleri toplam ve alt boyut puanları yaş değişkenine göre farklılaşmadığı söylenebilir.

Ancak araştırmamızın sonuçları YEA toplam puanlarda en yüksek ortalama 31–36 yaş grubundan elde edilse de fark anlamlı değildir. Leymann’ın (1992) yaptığı araştırma sonuçları da bu araştırmanın bulgularını destekleyecek biçimde 21–30 ve 31–40 yaş aralığı arasında istatistiksel bir fark elde edilememiştir. Toker’in (2006), yaptığı araştırmanın sonuçları da destekleyici biçimde öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma eylemlerinin çok azında yaşa göre anlamlı farklılık ortaya çıkmış; ancak, 31–35 yaş arası öğretmenler diğerlerine göre, daha sık okul etkinliklerinde görevler almada engelle karşılaştığı, sözle tehdit edilmekte, aldığı işle ilgili işler yanılsmış gibi sorgulanmakta, fiziksel şiddet tehdidi almaktadır. 26 -30 yaş arası öğretmenler

ise diğerlerine göre daha sık takip edilmekte ve kendilerine güvenilmediği bulunmuştur. Tanoğlu'nun (2006) çalışmasında ise genç çalışanların en sık karşılaştıkları olumsuz davranış biçimleri “iletişimin engellenmesi ve “ kişinin kendisini göstermesinin engellenmesi” olarak ifade edilmiş ve iş tecrübesi az olanların mağdur olma olasılığı daha yüksek olarak bulunmuştur.

4.2.3. Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Medeni Durumlarına Göre İncelenmesine İlişkin Bulguların Yorumu

Araştırmanın üçüncü amaç cümlesi” Eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemleri (kendini gösterme ve iletişim, sosyal ilişkiler, itibara saldırı, yaşam kalitesi-mesleki durum) medeni durumlarına göre farklılık göstermekte midir?” şeklinde ifade edilmiştir.

Yıldırma Eylemleri Anketinin YYKMD alt boyutu (yaşam kalitesi-mesleki durum), YSİ (sosyal ilişkiler) ve toplam yıldırma eylemleri puanlarında medeni durum değişkenine göre istatistiksel açıdan en az ,05 düzeyinde anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. Bu farklılıkların tümü bekar/boşanmış öğretmenlerin aleyhine gerçekleşmiştir. Bekar/boşanmış öğretmenler; evli öğretmenlerden; yaşam kalitesi-meslek doyumu, sosyal ilişkiler konularında ve genel anlamda daha çok yıldırma eylemlerine maruz kaldıklarını açıklamışlardır. Bu sonuç kültürümüzde bekar ya da boşanmış yetişkinlerin statü kaybı yaşaması ile açıklanacağı gibi, önemli bir sosyal destek kaynağından yoksun olmanın getirdiği “sahipsiz” olduğu ve “çekinilecek bir şey olmadığı” anlayışı ile bekar ya da boşanmış yetişkinlere daha rahat zarar verici davranışlara girişilmesiyle açıklanabilir. Bulut'un (2007) araştırmasında evli öğretmenlere yönelik uygulanan yıldırma eylemleri sosyal ilişkilere ve yaşam kalitelerine saldırılar şeklinde ortaya çıkarken; bekar öğretmenlere yönelik yıldırma eylemleri kendini göstermenin engellenmesi ve itibara saldırılar şeklinde ortaya çıkması bu yorumu kısmen desteklemektedir. Bilgel ve diğerleri (2006) tarafından, sağlık ve eğitim sektörleri ile emniyet teşkilatında beyaz yakalı çalışanlar üzerinde yapılan araştırma sonuçları da bu bulguyu destekleyici biçimde gençlerin ve bekârların daha çok yıldırma eylemleri mağduru olduğu ortaya kayarak destek sunmaktadır.

4.2.4 Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Çalıştıkları Kurumların Türüne Göre İncelenmesine İlişkin Bulguların Yorumu

Araştırmanın dördüncü amaç cümlesi” Eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemleri (kendini gösterme ve iletişim, sosyal ilişkiler, itibara saldırı, yaşam kalitesi-mesleki durum) çalıştıkları eğitim kurumlarının türü göre farklılık göstermekte midir?” şeklinde ifade edilmiştir.

Dershanede çalışan öğretmenlerin genel yıldırma eylemlerine maruz kalma algıları birinci sırada yer almıştır ve ikinci sırada yer alan devlet okullarının algıları ise üçüncü sırada yer alan özel okulda çalışan meslektaşlarından istatistiksel açıdan en az ,01 düzeyinde anlamlı derecede daha yüksektir. İkinci sırada yer alan devlet okullarında çalışmakta olan öğretmenlerin de yıldırma eylemlerine maruz kalma algıları ve üçüncü sırada yer alan özel okulda çalışan meslektaşlarından istatistiksel açıdan ,01 düzeyinde anlamlı derecede daha yüksektir. Yıldırma Eylemleri Anketi alt boyutlarında da okul türü değişkenine göre benzer sonuçlar elde edilmiştir.

Bu araştırma sonuçlarıyla paralellik gösteren Leymann’ın (1996), İsveç’te yaptığı araştırma sonuçlarında da kamu sektöründeki yıldırma uygulamalarının özele göre daha yüksek oranlarda olduğu sonucuna varılmıştır. Bulut’un (2007) yaptığı araştırma sonuçları ise özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin resmi okulda çalışan öğretmenlere oranla daha fazla yıldırma eylemlerine maruz kaldıklarıdır. Toker’in (2006) yaptığı araştırma sonuçları ise, resmi ve özel okulda görev yapan öğretmenlerin sıklıkla okul yöneticileri tarafından sözü kesilerek, yaptığı işler haksızca eleştirilerek, başarıları küçümsenerek yıldırma eylemlerine maruz kaldıkları söylenebilir.

Bu araştırmanın dersanelerle ilgili bulgusu için dikkate alınacak bir araştırmaya rastlanmamıştır. Ülkemiz koşulları dikkate alındığında dershanede görev yapan öğretmenlerin yıldırma eylemlerine maruz kalmaları beklenen bir sonuçtur. Çünkü her yıl eğitim fakültelerinden çok sayıda mezun Kamu Personeli Seçme Sınavında (KPSS) yeter puanı alamadığından atanamamakta, dolayısıyla çok sayıda iş arayan

öğretmen dersanelere kötü koşullarda dahi olsa iş arayışı ile başvurmuştur. Bu koşulların zorlayıcılığı özellikle yıldırma eylemlerinin bir görünümü olarak dersane koşullarında sıklıkla yaşanmaktadır. Dolayısıyla yöneticilerin masasının üstünde yığılmış çok sayıda iş başvuru formları ve özgeçmişlerle çalışan öğretmenlere göz dağı verilerek sıklıkla sözleşmelerinin yenilenmemesi tehdidi ile çeşitli yıldırma eylemlerine boyun eğmek zorunda bırakılmaktadırlar. Dolayısıyla diğer öğretmenlere göre YEA'den daha yüksek puan almaları beklenen bir sonuçtur.

4.2.5. Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Eğitim Kurumlarının Kademelerine Göre İncelenmesine İlişkin Bulguların Yorumu

Araştırmanın beşinci amaç cümlesi” Eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemleri (kendini gösterme ve iletişim, sosyal ilişkiler, itibara saldırı, yaşam kalitesi-meslek doyumu) çalıştıkları eğitim kurumlarının kademelerine göre farklılık göstermekte midir? şeklinde ifade edilmiştir.

Araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin çalıştıkları öğretim kademesi değişkenine göre Yıldırma Eylemleri Anketi toplam ve YYKMD, YKGİ Alt Boyutları puanları için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) sonuçlarında istatistiksel açıdan en az ,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık elde edilmiştir.

Öğretmenlerin çalıştıkları öğretim kademesi farklılaştıkça; onların YYKMD (yaşam kalitesi-mesleki durum), YKGİ (Kendini gösterme ve iletişim) ve toplam YEA puanları değişim göstermektedir. Yıldırma Eylemleri Anketi YYKMD (yaşam kalitesi-mesleki durum) alt boyutu için yapılan post-hoc testi sonucunda; ortaöğretim kademesinde çalışan öğretmenler ile ilköğretim I. kademe ($p<,05$) ve ilköğretim II. kademe ($p<,01$) çalışan öğretmenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. Ortaöğretim kademesinde çalışan öğretmenler yaşam kalitesi-meslek durumuna ilişkin daha yüksek düzeyde yıldırma eylemlerine maruz kaldıklarını açıklamışlardır.

YEA toplam ve YKGİ (kendini gösterme-iletişim) alt boyutu için yapılan post-hoc testi sonucunda; ortaöğretim kademesinde çalışan öğretmenler ile ilköğretim II.

kademede çalışan öğretmenler arasında istatistiksel açıdan ,05 düzeyinde anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. Ortaöğretim kademesinde çalışan öğretmenler kendini gösterme-iletişim ve toplama ilişkin daha yüksek düzeyde yıldırma eylemlerine maruz kaldıklarını açıklamışlardır.

Bunların dışındaki alt boyutlarda çalışılan öğretim kademesine göre anlamlı farklılıklar elde edilememiştir. Ancak ortaöğretim kademesinde çalışan öğretmenlerin YEA alt boyutu olan kendini gösterme-iletişim ve yaşam kalitesi-meslek durumuna ilişkin daha yüksek düzeyde yıldırma eylemlerine maruz kalmalarının sebebi yaş bakımından ergenlerin yoğun olduğu yaş grubu ile çalışmak olduğu düşünülebilir. Duhart'ın (2001) yaptığı araştırma sonuçları destekleyecek biçimde ilköğretim I. kademe öğretmenlerinin yıldırma eylemlerine maruz kalma olasılıklarının İlköğretim II. kademe ve ortaöğretim öğretmenlerine göre oldukça az olduğu (akt: Sağlam, 2006) yönündedir. Bulut'un (2007) araştırma sonuçları ise ortaöğretim de görev alan genel yetenek branşındaki öğretmenlere yönelik yıldırma eylemleri kendilerini göstermelerinin engellenmesi, fen bilimleri branşındaki öğretmenlere sosyal ilişkiler, sosyal bilimler branşındaki öğretmenlere ise yaşam kalitesine saldırılar ve itibara saldırılar şeklinde uygulanmaktadır.

4.2.6. Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Mesleki Kıdemlerine Göre İncelenmesine İlişkin Bulguların Yorumu

Araştırmanın altıncı amaç cümlesi” Eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemleri (kendini gösterme ve iletişim, sosyal ilişkiler, itibara saldırı, yaşam kalitesi-meslek durumu) kıdemlerine göre farklılık göstermekte midir?” şeklinde ifade edilmiştir.

Araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin kıdem değişkenine göre Yıldırma Eylemleri Anketi toplam ve alt boyutları puanları için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçlarının hiç birinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık elde edilememiştir ($p>,05$). Dolayısıyla araştırma grubundaki öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemleri kıdemlerine göre farklılık göstermediği söylenebilir.

Bu bulgu Kocaoğlu'nun (2007) araştırma sonuçları da destekler nitelikte olup, çalışanların kurumlarındaki kıdemler ile Yıldırma Eylemleri uygulamaları arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını göstermiştir. Ancak araştırmamızda Yıldırma Eylemleri Anketi toplamda en yüksek ortalama puanı kıdemi 5-10 yıl olan öğretmen grubundan elde edilmiştir. Yaşam kalitesi-mesleki durum ve sosyal ilişkiler alt boyutlarında en fazla bu kıdem yılı etkilenmektedir. Bulut (2007) ve Ertürk (2005) tarafından yapılan araştırma sonuçları ortaöğretim öğretmenlerinden kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlerin sosyal ilişkilerine saldırıların daha fazla olduğunu ve kendilerini gösterme ve iletişimlerinin daha fazla engellendiğini göstermektedir. Yılmaz ve arkadaşları (2008) tarafından yapılan bir başka araştırma sonuçları ise 1-5 yıl aralığında çalışanların diğer çalışma sürelerine göre daha fazla yıldırma eylemlerine maruz kaldıklarını saptamıştır. Bingöl (2007) tarafından yapılan araştırmada işyerinde yıldırma maruz kaldıklarını belirten katılımcıların büyük çoğunluğu (% 53,1) yıldırma yasadıkları kurumda 1-5 yıl süredir çalıştıklarını belirtmişlerdir. Bunu sırasıyla; 6-11 yıl süredir çalışanlar izlemekte olduğu ortaya koyulmuştur. Destekleyici bu bulgular genç oldukları için hem yenilikleri bilen uygulayan ve kendilerini geliştiren hem de deneyimli oldukları için kaliteli iş ortaya koyan bu yaşlardaki öğretmenlerin yıldırma eylemlerine maruz kalma olasılıklarının daha yüksek olmasını beklemek akla uygun görünmektedir.

4.2.7. Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Maruz Bırakanının Statüsüne Göre İncelenmesine İlişkin Bulguların Yorumu

Araştırmanın yedinci amaç cümlesi “ Eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin (kendini gösterme ve iletişim, sosyal ilişkiler, itibara saldırı, yaşam kalitesi-mesleki durum) maruz bırakanın statüsüne göre değişmekte midir?” şeklinde ifade edilmiştir.

Araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemleri maruz bırakanın statüsü değişkenine göre YEA toplam ve alt boyutları puanları için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçlarının hiç birinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık elde edilememiştir ($p>,05$). Dolayısıyla öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin maruz bırakanların statüsüne göre

değişmediği söylenebilir. Ancak araştırmaya katılan 189 öğretmenin 58'i (%30,7) eğitim kurumlarında çalışan diğer öğretmenlerden, 58'si (%30,7) yöneticilerden, 48'i (31,22) hem öğretmenlerin hem de yöneticilerin yıldırma eylemlerine maruz kaldıklarını açıklamışlardır. Araştırma grubunun % 13,23'ü anketin bu maddesine cevap vermemişlerdir. Araştırma grubunun soruya cevap vermekten kaçınması kurumda bu tip eylemlerin olduğunun bir göstergesi olarak da dikkate alınabilir.

Ertürk'ün (2005) yaptığı araştırma sonuçlarına göre, yıldırma eylemlerini uygulayan kişilerin görevlerine ilişkin dağılım sonucu yıldırma eylemlerini uygulayanların yaklaşık %60'ı okul yöneticisi olduğunu göstermektedir. Cemaloğlu ve Ertürk'ün (2006) yaptığı araştırma sonucu ise toplam yıldırma davranışlarının % 57,2'sinin okul müdürleri, % 9,8' inin müdür yardımcıları ve müdür yardımcılarının ise %68.4'ünün ise okul müdürleri tarafından yıldırma eylemlerine maruz kaldığı ortaya koymuştur. Quine (1999) ise tüm Avrupa ülkelerindeki işyerleri için üstlerden astlara yönelen yıldırma oranını % 57, Kisher(1997) ise % 47 olarak belirtmektedir (akt: Bingöl, 2007). Bu araştırma bulguları da dikkate alındığında müdürlerin yetki gücünü kullanarak saldırgan davranışlara daha rahat girebildiğini söylemek olasıdır.

4.2.8. Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenler En Çok Hangi Yıldırma Eylemlerine Maruz Bırakıldıklarının İncelenmesine İlişkin Bulguların Yorumu

Araştırmanın sekizinci amaç cümlesi “ Eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler en çok hangi yıldırma eylemlerine maruz bırakılmaktadırlar?”şeklinde ifade edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre, YEA sorularından en çok maruz kalınan yıldırma eylemleri iş yükünün sürekli arttırılmaması, yaptığınız işin takdir edilmemesi ve olumlu olarak değerlendirilmemesi, başarınızın olduğundan az değerlendirilmesi, anlamsız görevler yapmanız istenmesi, çabalarınızın ve başarınızın haksız bir şekilde değerlendirilmesi, yetkilerinizin zayıflatılmaya çalışılması, arkanızdan alaylı bir şekilde bakılması ve çalıştığınız kurumdaki davetlere çağrılmama durumunuz gelmektedir.

Sağlam'ın (2006) araştırması ile paralellik gösteren yıldırma eylemleri davranışları ise konuşmanın kesilmesi, bağırılma, azarlanma, çaba ve başarının haksız biçimde değerlendirilmesi, başarının olduğundan az gösterilmesi, yeteneklerine uymayan işler ve görevler vererek kişiyi başarısız duruma düşürme, önemli görevler vermeme, söz konusu

kişiyi dışlama, onunla konuşmak istememe, konuşanlara baskı yapma ve ona karşı kışkırtma yer almaktadır. Ertürk (2005) tarafından, yapılan araştırma sonuçları da çaba ve başarının haksız biçimde değerlendirilmesi, başarının olduğundan az gösterilmesi, yeteneklerine uymayan işler ve görevler vererek kişiyi başarısız duruma düşürme, önemli görevler vermeme en çok maruz kalınan eylemler arasındadır. Bu sonuçlar araştırmamızın sonuçlarını desteklemektedir.

4.2.9.Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Tükenmişlikleri ile İlişkisinin İncelenmesine İlişkin Bulguların Yorumu

Araştırmanın dokuzuncu amaç cümlesi” Eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemleri (kendini gösterme ve iletişim, sosyal ilişkiler, itibara saldırı, yaşam kalitesi-mesleki durum) ile tükenmişlik puanları arasında anlamlı ilişkiler var mıdır?” şeklinde ifade edilmiştir.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı (MKB) alt boyutu ile YEA toplam puanları arasında istatistiksel açıdan ,05 düzeyinde anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı (MKB) alt boyutu ile Yıldırma Eylemleri Anketi YSİ ($p<,05$) ve YKG ($p<,01$) alt boyut puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı pozitif ilişkiler bulunmuştur. Kişisel başarıya yönelik tükenmişlik arttıkça, öğretmenlerin sosyal ilişkilere yönelik yıldırma eylemleri puanları, kendini gösterme-iletişime dayalı yıldırma eylemleri puanları ve toplam yıldırma eylem puanları artış gösterdiği bulunmuştur.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma (MD) alt boyutu ile YEA toplam puanları arasında istatistiksel açıdan ,001 düzeyinde anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma (MD) alt boyutu ile Yıldırma Eylemleri Anketi YYKMD ($p<,001$), YİS ($p<,01$), YSİ ($p<,05$) ve YKGİ ($p<,01$) alt boyut puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı pozitif ilişkiler bulunmuştur. Duyarsızlaşma arttıkça yaşam kalitesi-meslek durumu, itibara saldırı, sosyal ilişkiler, Kendini gösterme-iletişime dayalı yıldırma eylemleri puanları ve toplam yıldırma eylem puanları artış göstermektedir.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duygusal tükenme (MDT) alt boyutu ile Yıldırma Eylemleri Anketi toplam puanları arasında istatistiksel açıdan ,001 düzeyinde anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur. Duygusal tükenmişlik arttıkça yaşam kalitesi-mesleki durum, itibara saldırı, sosyal ilişkiler, Kendini gösterme-iletişime dayalı yıldırma eylemleri puanları ve toplam yıldırma eylem puanları artış göstermektedir.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği toplam puanları ile Yıldırma Eylemleri Anketi toplam puanları arasında istatistiksel açıdan ,001 düzeyinde anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur. Maslach Tükenmişlik Ölçeği toplam puanları ile Yıldırma Eylemleri Anketi YYKMD ($p<,001$), YİS ($p<,001$), YSİ ($p<,001$) ve YKGİ ($p<,001$) alt boyut puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı pozitif ilişkiler bulunmuştur. Genel tükenmişlik arttıkça yaşam kalitesi-mesleki durum, itibara saldırı, sosyal ilişkiler, kendini gösterme-iletişime dayalı yıldırma eylemleri puanları ve toplam yıldırma eylem puanları artış göstermektedir.

Elde edilen bu sonuçlar öğretmenlerin yıldırma eylemlerine maruz kalma algıları ile tükenmişlik özellikleri arasında çok yüksek ilişkilerin bulunduğunu göstermektedir. Bu araştırmanın bulgularını Einarsen, Raknes ve Matthiesen'in (1994) yaptığı araştırma sonuçları desteklemektedir. Onların yaptığı çalışmada da yıldırmanın en fazla, aşırı iş yükünden kaynaklanan düşük tatmin, işyerindeki sosyal iklim, uygulanan liderlik tarzı, rol çatışması ve rol belirsizliğiyle ilgili olduğuna dikkat çekilmiştir. İş yerindeki rol belirsizliği ise iş yükünü arttırarak çalışanlarda tükenmişlik yaratmakta olduğunu belirtmektedir.

Kutlu'nun (2006) internet üzerinde oluşturduğu web sitesi aracılığı ile yaptığı araştırma sonuçları da destekleyecek şekilde, çalışanlara yönelik yıldırma eylemleri ile tükenmişlik arasında pozitif bir ilişki bulunmuş ve yıldırma eylemleri boyutları ile tükenmişlik boyutlarından duyarsızlaşma ve duygusal tükenme arasında istatistiksel açıdan güçlü bir korelasyon olduğu, kişisel başarı ile yıldırma eylemleri arasında negatif bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Yine çalışmamızın sonuçlarını destekleyecek şekilde, Lapoza ve arkadaşları tarafından yapılan araştırma sonuçları destekleyici olarak gösterilebilir. Bu araştırma da yıldırma eylemleri alt ölçeği olan YKGİ ve YİS ile tükenmişlik arasında

istatistiksel açıdan pozitif ilişkiler bulmuşlardır. İş yerlerindeki liderlerin çalışma arkadaşları üzerinde etkili olması ve çalışma ortamını idare etme güçleri tükenmişlik üzerinde etkili olup mağdurları derinden etkilemektedir (akt: Matthiesen ve Einarsen, 2004: 338). Zapt'ın (1999) araştırma sonuçları da destekleyecek biçimde, itibar ve sosyal ilişkilere saldırılar, özel hayata müdahale eylemleri ve psikolojik sağlık sorunları ve tükenmişlik arasında güçlü bir korelasyona işaret etmiştir. İş arkadaşları tarafından destek gören çalışanlar, daha az sosyal izolasyona yönelerek tükenmişliği daha az yaşadıkları sonucuna ulaşmıştır.

Örgütlerde, yıldırma eylemleri, sosyal izolasyon, baskı ve sözel taciz olaylarının bir örgüt stratejisi haline gelmesi düşüncesi bile çalışanlarda stres yaratan bir faktörü olarak görülmekte ve iş arkadaşlarının çeşitli yıldırma eylemlerine maruz kalmaları ve bu durumlara bizzat şahit olunması çalışanlarda stres ve kaygıya neden olmaktadır. Krizler bahane edilerek çalışanların iş yükünün artırımı, işsizlik sorunu nedeni ile işini kaybetme korkusu, çalışanlar arasındaki rekabet, zamana karşı yarışma gibi etkiler ve bedendel ve zihinsel yorgunluğu beraberinde getirerek, tükenmişlik için koşullar oluşturulmaktadır. Dolayısıyla yıldırma eylemlerine maruz kalma ile tükenmişlik arasında yüksek anlamlılıkla ilişki beklenmesi doğaldır.

BÖLÜM V

5.0. SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç

Bu araştırma eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin tükenmişlik düzeyleri ve bazı değişkenler (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim kurumunun türü, kademesi, kıdem ve en çok maruz kalınan yıldırma eylemleri ve maruz bırakanın statüsü) ile ilişkisini incelemek amacıyla dayalı olarak yapılmış ve araştırmanın alt problemlerine yanıt aranmıştır.

Araştırma sonucunda ise, Yıldırma Eylemleri Anketi'nin YSİ alt boyutu (itibara saldırı), YKGİ (kendini gösterme ve iletişim) ve toplam yıldırma eylemleri puanlarında cinsiyet değişkenine göre erkek öğretmenlerin aleyhine anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. Araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin çalıştıkları öğretim kademesi değişkenine göre YEA toplam ve YYKMD, YKGİ alt boyut puanları için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Dershanede çalışan öğretmenlerin genel yıldırma eylemlerine maruz kalma puanları okulda çalışan öğretmenlere göre; devlet okullarında çalışan öğretmenlerin ise özel okullarda çalışan meslektaşlarına göre anlamlı düzeyde daha fazla çıkmıştır.

Araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin yaş, kıdem ve yıldırma eylemlerine maruz bırakanın statüsüne göre YEA ve alt ölçek puanlarında yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçlarının hiç birinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Araştırmanın bulguları araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin Yıldırma Eylemleri Anketi'nden en çok YKGİ, ardından YYKMD alt boyutlarında yıldırmaya

maruz kaldıklarını da ortaya koymaktadır.

MTÖ toplam puanları ile YEA toplam puanları arasında istatistiksel açıdan ,001 düzeyinde anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur. Genel tükenmişlik arttıkça yaşam kalitesi-mesleki durum, itibara saldırı, sosyal ilişkiler, kendini gösterme-iletişime dayalı yıldırma eylemleri puanları ve toplam yıldırma eylem puanlarının da arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

5.2.0. Öneriler

Bu yüksek lisans tezinin ülkemizde henüz çok yeni olan bu konuya ve yıldırma eylemlerinin tükenmişlik sendromu ile ilişkilendirilmesinin gerçekleştirilmesi gereken gelecek çalışmalara fayda sağlayacağı konusunda yardımcı olacağı düşünülmektedir. Bu konuda ileride yapılacak araştırmalar için aşağıdaki önerilerde bulunulabilir.

1. Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin eğitim düzeylerine, branşları, idari görevlerinin olup olmaması gibi bazı değişkenleri de dikkate alarak daha büyük örneklemelerde araştırma yapılabilir.
2. Büyük ve küçük yerleşim birimlerinde görev yapan öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemleri karşılaştırmalı olarak incelenebilir.
3. Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin algıladıkları sosyal desteğe, psikolojik sağlamlıklarına, özyeterliklerine, problem çözme becerilerine ve benlik saygılarına göre incelenmesi yararlı olabilir.
4. Yukarıda adı geçen önemli yeterlik ve özelliklere ilişkin verilecek bir psiko eğitimin kurumlarda yıldırma eylemleri ile başa çıkmadaki etkisi deneysel olarak test edilebilir.
5. Yurt dışında yaşayan ve öğretmen olarak görev alan Türklerin, maruz kaldıkları yıldırma eylemleri o ülke vatandaşı olan diğer öğretmenlerle karşılaştırmalı olarak incelenebilir.

Ayrıca bu araştırmanın içerdiği alan yazın bilgisi ve bulguları dikkate alınarak ilgililerin yıldırma eylemleri ile başa çıkmada dikkate alabilecekleri şu önerilerde bulunulabilir.

1. Ülkemizde kurumlarda, çok sık olarak yıldırma eylemleri uygulanmakta, ancak bunun bir işyeri kültürü olduğu sanılmaktadır. Bu bilinci sağlamak için her kurumda zaman zaman hizmet içi eğitim verilerek çalışanlar ve yöneticiler eğitilmelidir.

2. Gelişmiş ülkelerde, özellikle de Avrupa'daki işyerlerinde psikolojik şiddet ile ilgili, yönetimin önlem almasını gerektirecek sendikalar ve kanunlar bulunmaktadır. Ülkemizde ne yazık ki henüz bu gerçeğin tam farkında olunmadığı için mağduru yasal yönden koruyan herhangi bir kanun yoktur. Yıldırma eylemlerinin önünün kesilebilmesi için bir an önce yasal düzenlemeler yapılmalıdır.

3. Öğretmen ve yöneticilerin yıldırma eylemleri ve tükenmişlikle baş edebilmeleri için yöneticilerin hizmet içi eğitim ya da çeşitli konferanslar yoluyla stres yönetimi, iş ortamında çatışma, örgüt kültürünün önemi, tükenmişlik ve tükenmişliğin kendi performansına etkileri konusunda bilinçlendirilmeleri önerilebilir. İşe alma ya da görevlendirmede yeterliliklere bakılırken, kişisel özelliklere ve duygusal zekaya da önem verilmeli ve iş ortamında sorun çıkarmayacak, ekip çalışmasına yatkın ve kişilik özellikleri sağlam ve özgüveni yüksek bireyler seçilmeye gayret edilmelidir.

KAYNAKLAR

Aktaş, A. (2007). “Aile İçi Şiddet”, *Doğu Batı Düşünce Dergisi*, 43, 151- 158.

Aktop, G. (2006). *Anadolu Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Duygusal Tacize İlişkin Görüşleri ve Deneyimleri*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İletişim Bilimleri.

Akyıldız, H. (1998). “Bireysel ve Toplumsal Boyutlarıyla Yabancılaşma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 3, 163–176.

Alikaşifoğlu, M. ve Ercan, O. (2007). “Çocukluk Çağında Kabadayılık /Zorbalık Davranışları: Hekimler Açısından Anlamı, *Türk Pediatri Araştırmaları*, 42, 19–25.
http://dergi.turkpediatrikurumu.org/pdf/pdf_TPA_2007_s_19-25.pdf, (11.03. 2008).

Aydın, P. İ. (2002). *İş Yaşamında Stres*, Ankara: Pegem Yayıncılık.

Avcı, R. (2006). *Şiddet Davranışı Gösteren ve Göstermeyen Ergenlerin Ailelerinin Aile İşlevleri, Öfke ve Öfke İfade Tarzları Açısından İncelenmesi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Adana.

Babaoğlu, E. (2006). *İlköğretim okulu yöneticilerinde tükenmişlik*, Yayımlanmamış Doktora tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi, Bolu.

Batlaş, A. ve Batlaş, Z. (1997). *Stres ve Başa Çıkma Yolları*, İstanbul: Remzi Kitabevi.

Baykal, A. (2005). *Yutucu Rekabet, Kanuni Devrindeki Mobbing'den Günümüze*, İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Bayraktar, F. (2006). “İlköğretimde Zorbalık ve Kurban Olma: Ergenlik Öncesi Çocuklarda Zorbaların, Kurbanların, Zorba/Kurbanların ve Katılmayan Grubun Karşılaştırılması”, *Türk Psikoloji Bülteni*, Yıl:12, 38, 43- 58.

Baysal, A. (1994). *Lise ve Dengi İlkokul Öğretmenlerinde Tükenmişliğe Etki eden Faktörler*, Yayınlanmamış Doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Bingöl, B. (2007). *İşyerinde Yıldırma (Mobbing) ve Yıldırma Üzerine Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı, İzmir.

Bilgel, N., Aytaç, S., ve Bayram, N. (2006). “Bullying in Turkish white-collar workers”, *Occupational Medicine*, 56 (4), 226–231.
<http://journals.indexcopernicus.com/abstracted.php?level=5&icid=485145>,
(23.06.2008).

Budak, S. (2000). *Psikoloji Sözlüğü*, Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.

Bulut, H. (2007). *Ortaöğretim Öğretmenlerinde Psikolojik Şiddet Düzeyi (Mobbing)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Niğde.

Burke, R.J. ve Greenglass, E. (1993). “Work Stress, Role Conflict, Social Support and Psychological Burnout Among Teachers”, *Psychological Reports*, 73(2), 371–380.

Cemaloğlu, N. (2007). “Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Yıldırma Arasındaki İlişki”, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33: 77- 87.

Cemaloğlu, N. (2007). “Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu Yıldırma”, *Bilig*, 42: 111 - 126, <http://www.yesevi.edu.tr/files/article/110.pdf>, (19. 02. 2008).

Cemaloğlu, N ve Ertürk, A. (2007). “Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi”, *Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi, Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 345–365.

http://www.tebd.gazi.edu.tr/arsiv/2007_cilt5/sayi_2/345-365.pdf, (21. 04. 2008).

Cemaloğlu, N. ve Şahin, D. (2007). “Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi”, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15 (2), 465–484.

Charlotte R. ; Helge, H ve Cooper, C. (2001). “*Workplace Bullying: What we know, who is to blame and what can we do*”?, Manchester, Lancaster University Management School Press.

Collins, R. ve Makowsky, M. (1993). *The Discover of Society*, 5. Edition, New York: Mc Graw Hill.

Cordes, C. ve Dougherty, T. (1993). “A Review and an Integration of Research on Job Burnout”, *Academy of Management Review*, 18(4), 621- 626.

Corey, G. (2005). *Psikolojik Danışma ve Psikoterapi Kuram ve Uygulamaları*, Ankara: Mentis Yayıncılık.

Çınar, P. (2005). “Hangimiz Daha Saldırgan”, *Türk Psikoloji Bülteni*, 11 (36), 76 - 81.

Çobanoğlu, Şaban. (2005). *Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*, 1. Basım, İstanbul: Timaş Yayınları.

Davenport, N.; Schwartz, D. R. ve Elliot, P. G. (2003). *Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz*, İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Dick, R. ve Wagner, U. (2001). “Stress and Strain in Teaching: A Structural Equation Approach”, *British Journal of Educational Psychology*, 71 (2), 243–259. <http://www.sciencedirect.com>, (20. 05. 2006).

Driscoll, R., Worthington, K. ve Hurrell, J. J. (1995). Workplace Assault: An Emerging Job Stressor, *Consult Psychological Practical Research*, 47, 205–211.

Efiliti, E. (2006). “Orta Öğretim Kurumlarında Okuyan Öğrencilerin Saldırganlık ve Denetim Odağı'nın Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi”,
http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos_mak/makaleler%5CERkan%20EF%C4%B0LT%C4%B0%5CEF%C4%B0LT%C4%B0,%20ERKAN.pdf, (28 Nisan 2008).

Einarsen, S. (2000). “Harassment and Bullying at Work: A Review of the Scandinavian Approach”, *Aggression and Violent Behavior*, 5(4), 379–401, <http://www.ebscohost.com>, (21. 05. 2008).

Einarsen, S. ve Skodstad, A. (1996). “Bullying at work: Epidemiological Findings in Public and Private Organisations”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), <http://www.ebscohost.com>, (21.05.2008).

Einarsen, S., Raknes, B. I. ve Matthiesen, S. B. (1994). “Bullying and Harassment at Work and Their Relationships to Work Environment Quality: An Exploratory Study”, *European Work and Organizational Psychologist*, 4 (4), 381–401.

Ergil, A. (1996). “Genişletilmiş Bir Şiddet Tipolojisi”, *Cogito*, 6 -7, 29–36.

Ergin, C. (1992). “Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması”, *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*, 22-25 Eylül 1992, Hacettepe Üniversitesi, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayını, Ankara.

Ersevım, İ. (2008). *Freud ve Psikanalizin Temel İlkeleri*, 4. Basım, İstanbul: Özgür Yayın.

Ertürk, A. (2005). *Öğretmen ve Yöneticilerin Okul Ortamında Maruz kaldıkları Yıldıрма Eylemleri (Ankara ili İlköğretim Okulları Örneği)*, Yüksek lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Farber, B. A. (1984). “Teacher Burnout: Assumptions, Myths and Issues”, *Teachers College Record*, 86(9), 321–338.

Fineman, S. (2005). *Understanding Emotion At Work*, London: Sage Publications.

Fleming, M ve Towey, K. (2002). *Youth Bullying*, Educational forum on Adolescent Health, American Medical Association: Chicago.

Franzoi, L. (2000). *Social Psychology*, Second Edition, Boston: McGraw- Hill Company.

Fox, S. ve Stallworth, L. E. (2005). “Racial/Ethnic Bullying: Exploring links between Bullying and Racism in the US Workplace”, *Journal of Vocational Behavior*, 66, 438–456.

Freedman, L. J; Sears, O.D. ve Carlsmith, M. J. (1998). *Sosyal Psikoloji*, 3. Baskı, Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.

Freudenberger, H. ve Geraldine, R. (1981). *Burn-Out; How to Beat The High Cost of Success*, New York: Bantam Books, Doubleday and Company, Inc.

Gençtan, E. (1993). *Psikanaliz ve Sonrası*, 7. Baskı, İstanbul: Remzi Kitabevi Yayınları.

Genç, N. (2005). *Yönetim ve Organizasyon*, 2. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Gibson, J.L.; Ivancevich, J.M.; Donnelly, J.H. ve Konopaske, R. (2003). *Organizations: Behaviour, Structure, Processes*, USA: McGraw-Hill.

Gordon, J. (1991). *A Diagnostic Approach to Organizational Behaviour*, NewYork: Allyn and Bacon Pub.

Groeblinghoff, D.ve Becker, M. (1996). “A Case Study of Mobbing and the Clinical Treatment of Mobbing Victims”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 277- 294.

Guterman, N. B., Jayaratne, S. ve Bargal, D. (1996). Workplace Violence and Victimization Experienced by Social Workers: A Cross-National Study of Americans and Israelis. In G. R. Vandenbos ve E. Q. Bulateo (Eds.), *Violence on the job: Identifying risks and developing solutions*, Washington, DC: American Psychological Association.

Gündüz, B. (2005). “İlköğretim Öğretmenlerinde Tükenmişlik”, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1 (1), 152 -166.

Halil, C. (2002). *Yönetim ve Organizasyon*, İstanbul: Siyasal Kitabevi.

Hall, S. C.(1999). *Freudiyen Psikolojiye Giriş*, 1.Basım, İstanbul: Kaknüs Yayınları.

Hobart, M. (1996). “Şiddet ve Susku: Bir Eylem Siyahasına Doğru”, *Cogito*, 6–7, 51- 64.

Hubert, B.A. ve Veldhoven, M.(2001). “Risk Sectors for Undesirable Behaviour and Mobbing”, *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 10 (4), 415- 424,

Işık, E. (2007). *İşletmelerde Mobbing Uygulamaları ile İş Stresi İlişkisine Yönelik bir Araştırma*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul.

Izgar, H. (2003). “Çalışanlarda Stres ve tükenmişlik”, *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*, Izgar, H.(Ed), 159- 172.

Jennifer, D., Cowie, H. ve Ananiadou, K. (2003). “Perception and Experience of Workplace Bullying in Five Different Working Populations”, *Aggressive Behavior*, 2, 489–496.

Kocabaşoğlu, N; Savrun, M ve Konuk, N. (2000). “Sosyo-Kültürel Açıdan Şiddet”, *Biyolojik, Sosyolojik, Psikolojik Açıdan Şiddet*, Balcıoğlu, İ. (Ed), 1- 13. İstanbul: Yüce Yayım.

Kocaoğlu, M. (2007). *Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz Yıldırma) Uygulamaları ve Motivasyon Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.

Koçel, T. (1999). *İşletme Yöneticiliği –Yönetim ve Organizasyon*, 7. Basım, İstanbul: Beta Basım.

Kök, S. (2006). “İş Yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu ve Nedenleri”, http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos_mak/makaleler

Köknel, Ö. (1995). *Kişilik: Kaygıdan Mutluluğa*, 13. Basım, İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.

Köknel, Ö. (1996). *Bireysel ve Toplumsal Şiddet*, İstanbul: Altın kitaplar.

Kutlu, F. (2006). *İşyerinde Duygusal Tacizin (Mobbing) Çalışanın Tükenmişliği Üzerine Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Projesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Leymann, H. (1990). "Mobbing and psychological terror at workplaces", *Violence and Victims*, 5, 119–26.

Leymann, H.(1996). “The Content and Development of Mobbing at Work”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2),165–184.

Leymann, H. ve Gustafsson, A.(1996). “Mobbing at Work and The Development of Post-traumatic Stress Disorder”, 5 (2), 251–275.

Lewis, J. Coursol, D. ve Wahl, H. K.(2002). “Addressing Issues of Workplace Harassment: Conseling the Targets”, *Journal of Employment of Counselling*, volume39, 109–116.

Lore, R ve Schultz, Lori .(1996). “İnsan Saldırganlığının Kontrolü: Karşılaştırmalı Bir Yaklaşım”, *Ankara Üniversitesi D.T.C.F. Psikoloji Bölümü, Türk Psikoloji Derneği Bülteni*, 2 (5), 283- 284.

Maslach, C. Schaufeli, B.W ve Leiter, P.M. (2001). “Job Burnout”, *Annual Review of Psfchology*, Volume: 52, 397- 422.

Matthiesen, B. ve Einarsen, S. (2004). “Psychiatric distress and symptoms of PTSD among victims of bullying at work”, *British Journal of Guidance & Counselling*, 32 (3), 335–356.

Mikkelsen, E. G. ve Einarsen, S. (2002). “Relationships between exposure to bullying of work and psychological and psychosomatic health complaints”, *Scandinavian Journal of Psychohology* 43, 397- 405.

Namie, G. ve Namie, R. (2000). *The Bully at Work*, Naperville, IL: Sourcebooks

Naylor, C. (2001). “What do British Columbia teachers consider to be the most significant aspects of workload and stress in their work?” , *Vancouver, BC: British Columbia Teachers’ Federation*.

Neuman, J. H. ve Baron, R. A. (1997). “Workplace Violence and Workplace Aggression: Evidence Concerning Specific Forms, Potential Causes, and Preferred Targets”, *Journal of Management*, 24, 391–419.

Oktik, N. (2007). “Bireysel Bir Şiddet Olarak İntiharın Sosyolojik Açılımı”, *Doğu Batı Düşünce Dergisi*, yıl:10, sayı:43.

Olweus, D. (1994). “Bullying at School, Basic facts and Effects of a School Based Intervention Program”, *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 35(7), 1171-90.

Oruç, S. (2007). *Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi (Adana İli Örneği)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İlköğretim Anabilim Dalı, Adana.

Özdevecioğlu, M. (2003). “Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, 21, 77- 96.

Özdevecioğlu, M. ve Aksoy, M. S. (2005). “Organizasyonlarda Sabotaj: Türleri, Amaçları, Hedefleri ve Yönetimi”, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6 (1), 95- 109.

Özmen, A. (2004). “Öfke: Kuramsal Yaklaşımlar ve Bireylerde Öfkenin Ortaya Çıkmasına Neden Olan Etmenler”, *Ankara Üniversitesi Eğitim birimleri Fakültesi Dergisi*, 39, 39- 56.

Öztürk, M.O. (1983). *Ruh Sağlığı ve Hastalıkları*, Ankara: Meteksan

Paksoy, N. (2007) . *İşyerinde Psikolojik Taciz – Yıldırma (Mobbing)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Projesi, Kahraman Maraş Sütçü İmam Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Adana.

Peck, S. (1998). *People of the Lie, The Hope for Healing Human Evil*, New York: Touchstone.

Polat, O. (2001). *Şiddet ve Çocuk*, İstanbul: Dar Yayınları.

Resch, M. ve Schubinski, M. (1996). "Mobbing – Prevention and management in organizations", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2),

295- 307, <http://www.sciencedirect.com>

Robert W. C. (2004). “Psikanaliz ve Din”, *Marife Bilimsel Birikim Dergisi*, yıl: 4, sayı: 1, (Çev, Ayten, A.) Ed:Yaman, A., <http://www.marife.org/sayi-10.htm>, (28. 02. 2008).

Sağlam, A. (2006). “İlköğretim Okullarında Mobbing’e (Psikolojik Şiddete) İlişkin Öğretmen Görüşleri”, *Eurasian Journal of Educational Research*, 32, 133–142.

Savaş, F. (2007). *İşyerinde Manevi Taciz*, İstanbul: Beta Basım.

Schat, C.H.A; Frone, R.M. ve Kelloway, K.E. (2006). “Prevalence of Workplace Aggression in the U.S Workforce Findings From a National Study”, 48–89, (Eds.) Kelloway, E.K; Barling, J. ve Hurrell, J.J., *Handbook of Workplace Violence*, Thousand Oaks : CA: Sage.

Sarros, C. J ve Sarros, M. A. (1992). “Social Support and Teacher Burnout”, 30(1), 184–196.
<http://www.emeraldinsight.com/Insight/viewContentItem.do;jsessionid=E4FA81A89ABD81C06805DFE3D94EAF99?contentType=Article&contentId=838972>, (15. 08. 2008).

Schultz, P, D. ve Schultz, E, S. (2002). *Modern Psikoloji Tarihi*, 2. Basım, İstanbul Kaknüs Yayınları.

Schultz, D.P ve Schultz, S.E.(1998). *Psychology and Work Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*, USA: Prentice Hall.

Silah, M. (2005). *Endüstride Çalışma Psikolojisi*, 2. Basım, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Sürgevil, O. (2006). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri*, 1.Basım, Ankara: Nobel Yayınevi.

Solmuş, T. (2004). *İş Yaşamında Duygular ve Kişiler Arası İlişkiler*, 1. Basım, İstanbul: Beta Yayıncılık.

Sucuoğlu, B. ve. Kuloğlu, N. (1996). “Özürü Çocuklarla Çalışan Öğretmenlerde Tükenmişliğin Değerlendirilmesi”, *Türk Psikoloji Dergisi*, 11(36), 44–60.

Tanoğlu, Ş. (2006). *İşletmelerde yıldırmanın değerlendirilmesi ve bir yüksek öğrenim kurumunda uygulama [Mobbing research in administrations and an application]*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Fen bilimleri Enstitüsü Endüstri Mühendisliği Ana Bilim Dalı, Konya.

Tarhan, N. (2000). “Şiddet Davranışının Psikolojik Kültürel Boyutu”, *Biyolojik, Sosyolojik, Psikolojik Açından Şiddet*, Balcıoğlu, İ. (Ed),109- 119. İstanbul: Yüce Yayım.

Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan Memnuniyeti*, 1.Basım, İstanbul: Epsilon Yayıncılık.

Tınaz, P. (2006). *İşyerinde Psikolojik Taciz*, 1. Basım, İstanbul: Beta Basım Yayın.

Tınaz, P. (2006). “Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz”, *Marmara Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Çalışma ve Toplum Dergisi*, sayı: 3, 11–22.

Toker, A. (2006). *İş Yerinde Yıldırma: Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Torun, A. (1995). Tükenmişlik, Aile Yapısı ve Sosyal Destek ilişkileri Üzerine Bir İnceleme, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Tutar, H. (2004). *İşyerinde Psikolojik Şiddet*, Ankara: BRC Basım Mat. Ltd.

Vartia, M. (2001). “Consequences of Workplace Bullying with Rescepts to the Well Being or Its Targets and the Observers of Bullying”, *Scandinivian Journal of Work Envairment and Health*, 27, 63- 69.

Verdugo, R. ve Vere, A. (2003). “Workplace violence in service sectors with implications for the education sector: Issues, solutions and resources”, *Sectoral Activities Programme, Working Paper*, International Labor Office Geneva, <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/papers/education/wp208.pdf>, (21.05.2008).

Waugh, C. ve Judd, M. (2003). “Trainer Burnout: The Syndrome Exploded”, *Journal of Career and Technical Education*, 19 (2), <http://scholar.lib.vt.edu/ejournals/JCTE/v19n2/waugh.html> (5.11.2008).

Waggoner, C. (2003). “ When does incivility turn into downright hurtful behaviour teachers behaving badly”, *American School Board Journal*. 29- 31. <http://www.ebscho.com>,(26.08.2008).

Weshues, K. (2004). *Administrative Mobbing at the University of Toronto: The Trial, Degradation and Dismissal of a Professor During the Presidency of J. Robert S. Prichard*, Queenston: The Edwin Mellen Press.

Wright, A. ve Douglas, B. (1997). “The contribution of Burnout to Work Performance”, *Journal of Organizational Behaviour*, 18 (5), 491- 499.

Yıldız, S. (2007). “A New Problem In The Work Place: Psychological Abuse (Bullying)”, *Akademik Araştırmalar Dergisi*, Sayı:34, 113- 128.

Yılmaz, A; Özler, D. ve Mercan, N. (2008). “Mobbing ve Örgüt İklimi İlişisine Yönelik Ampirik Bir Araştırma”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*,7 (26), 334- 357, www.esosder.org, (12.03. 2009).

Zapt, D. (1999). “Organizational, work group related and personal causes of mobbing/ at bullying work”, *İnternational Journal of Manpower*, 20(1/2), 70-85.

Zel, U. (2001). Yönetimde Kişilik ve Kişilik Özellikleri, Yönetim ve Organizasyon (Ed),Güney, S. Ankara: Nobel Yayınları.

Zel, U. (2001). *Kişilik ve Liderlik*, 1. Basım, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

İNTERNET KAYNAKLARI

Akdağ, E. (2006). “İllallah Ettiren Taciz”

<http://www.aksiyon.com.tr/detay.php?id = 23418>, (21.01. 2008).

Arpacıoğlu, G. (2003). “ İşyerindeki Stresin Gizli Kaynağı: Zorbalık ve Duygusal Taciz,” *HR Dergisi*.

<http://www.insankaynaklari.com/ikdotnet/icerikdetay.aspx?KayitNo=2384>, (25.02. 2003).

Binbir, S. (2007). “Psikolojik Taciz(Mobbing) ve İş Hukuku”, *Yaklaşım Dergisi*, sayı:171.

http://mobbingturkiye.net/index.php?option=com_content&task=view&id=195&Itemid=96 (24.07.2008).

Chappell, D. ve Di Martino, V. (1999). “Violence at Work, Asian Pacific Newsletter”, www.occuphealth.fi/info/asian/AP199/violence04.htm, (26. 05. 2008).

Dangaç, G. (2006). “İşyerinde Psikolojik Yıldırma (Mobbing)”

http://www.mobbingturkiye.net/index.php?option=com_content&task=view&id=71&Itemid=96, (04.02.2008).

Fraser, L. (2006). “Workplace bullying, What can be done to prevent it and minimize its effects”

http://www.workplace-mag.com/index.php?option=com_content&, (26. 05. 2008).

Laçiner, V. (2006). “Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz)” , *Uşak Stratejik Gündem (USG)*, <http://www.turkishweekly.net/turkce/makale.php?id=98>, (21.01.2008).

Leymann, H. “Introduction to the Concept of Mobbing”, *The Mobbing Encyclopaedia*, <http://www.leymann.se/English/11110E.HTM>, (23. 08. 2008).

Leymann, H. “What’s PTSD?”, *The Mobbing Encyclopedia*, <http://www.leymann.se/English/15100E.HTM>, (31.03.2008).

Leymann, H. “Sixty-four patients at a Swedish special clinic”, *The Mobbing Encyclopaedia*, <http://www.leymann.se/English/32231E.HTM>, (01.03.2008).

Leymann.H. “Bullying; Whistleblowing Epidemiological Findings”, *The Mobbing Encyclopaedia*, <http://www.leymann.se/English/13100E.HTM>, (01.04. 2008).

Leymann, H. “Bullying; Whistleblowing Research Around the World”, *The Mobbing Encyclopaedia*, <http://www.leymann.se/English/13200E.HTM>, (23.08. 2008).

Leymann, H. “Mobbing - its Course Over Time”, *The Mobbing Encyclopaedia*, <http://www.leymann.se/English/13200E.HTM>, (26.08.2008).

Namie, G. (2000). “U.S. Hostile Workplace Survey 2000”, *The Workplace Bullying&Trauma Institute*, <http://www.bullyinginstitute.org/research/res/2000wbti.pdf>, (24. 03. 2008).

O’Conner, H. (2004). “Bullying staff in schools”, 1- 6. Retrieved September 8, 2005, <http://www.caitrin.mtx.net>, (21. 04. 2008).

Oğuz, Ş. (.2006). “**Mobbing Davası**”, Tercüman Gazetesi <http://www.aktifgelisim.com/haber-duyuru/mobbing-davasi.html>, (25.02. 2008).

Paoli, P. ve Merllié, D. (2005). “Third European Survey on Working Conditions 2000”, *Eurofound*. <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0121.htm>, (20.05.2008).

Pasquale, V. (2002). “Study examines mobbing at the workplace”, *European Industrial Relations Observatory, online*,
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/08/feature/de0208203f.htm>,
(09.08.2008).

Sayar, Ö. “Mobbing-İşyerinde Duygusal Şiddet”,
<http://www.sosyalhizmetuzmani.org/mobbing.htm>, (04.02.2007).

Ulukan, H. (2007). “Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz)
<http://www.harb-is.org.tr/dergi/wordler/nisan07/arastirma.doc>, (26. 02. 2008).

Urbanski, L. (2002). “Workplace Bullying's High Cost: \$180M in Lost Time, Productivity”, *Orlando Business Journal*,
[http:// orlando.bizjournals.com /orlando/stories/2002/03/18/focus1.html](http://orlando.bizjournals.com/orlando/stories/2002/03/18/focus1.html), (24. 02. 2008).

Vaknin, S. “Bully at Work İnterview with Tim Field”,
<http://samvak.tripod.com/pp114.html>, (31.01.2008).

Yüçetürk, E. (2007). “Örgütlerde Durdurulamayan Yıldırma Uygulamaları: Düş Mü? Gerçek Mi?”, www.ikademi.com, (20. 04. 2008).

Yüçetürk, E. (2003). “Bilgi Çağında Örgütlerin Görünmeyen Yüzü”
http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=224, (04.02.2008).

Yeşiltay, P. (2007) “Mobbing”
<http://ishukuku.blogcu.com/1653197/>, (01. 03. 2008).

Zeylan, Sarp.(2006). “İşyerinde Duygusal Tacize Uğradınız mı?”
http://www.mobbingturkiye.net/index.php?option=com_content&task=view&id=73&Itemid=58, (25.02. 2008).

“Hrm 100 kişi ile İşyerinde Psikolojik Terör (Mobbing) Araştırması Yaptı”, (2007),
http://www.mobbingturkiye.net/index.php?option=com_content&task=view&id=134

&Itemid=58, (25.02. 2008).

“Öğretmenlerde Tükenmişlik Sendromu”, (20.05.2003), Milliyet
<http://www.habervitrini.com/haber.asp?id=85313>, (28.08, 2008).

İngilizce Türkçe Psikoloji Sözlüğü

<http://www.termbank.net/psychology/5544.html>, (24.03. 2008)

UK National Workplace Bullying Advice Line, Bully OnLine.
www.bullyonline.org, (20.04.2008).

“Violence on the Job-a Global Problem Released” , *International Labour Organization (ILO)*, http://www.worktrauma.org/research/research_index.htm, (19.07.2008).

“When working becomes hazardous”, *The Magazine of the ILO* No.26,
September/October 1998,
<http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/magazine/26/violence.htm>,
(01.02.2008).

EKLER

EK-I

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Aşağıdaki soruları size en uygun cevabı işaretleyerek yanıtlayınız.

1. Yaş

25 veya daha küçük

26- 30

31 – 36

45 ve üstü

2. Cinsiyet

Bayan Erkek

3. Medeni durum

Evli Bekar Boşanmış

4. Öğretmenlik mesleğindeki kıdem yılı

İlk yıl

2- 4 yıl

5- 10 yıl

11 ve üstü

5. Çalışılan kademe

Okulöncesi

İlköğretim 1. kademe

İlköğretim 2. kademe

Ortaöğretim

6. Çalıştığınız eğitim kurumunun türü

Özel okul Kamu Dershane

EK-2 YILDIRMA EYLEMLERİ ANKETİ

	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
1. Kendinizi mesleki açıdan ifade etmenizin sınırlandırılması,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Kendinizi mesleki açıdan gösterme olanağınızın kısıtlanması,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Sizinle yüksek ses tonuyla konuşulması,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. İşinizle ilgili sürekli olumsuz eleştirilerin yapılması,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Özel yaşamınızın sürekli eleştirilmesi,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Telefonla rahatsız edilme durumunuz,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Bakışlarla ilişkinizin reddedilmesi,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Yalancı olduğunuzun ima edilmesi,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Yaptığınız işin takdir edilmemesi ve olumlu olarak değerlendirilmemesi,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Verilen işler için gerçekçi olan hedef ve bitirme mühleti verilmemesi,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. İş yükünüzün sürekli olarak arttırılması,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. İnsanların sizinle konuşmaktan uzak durması,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Başkalarıyla görüşme hakkından yoksun bırakılma durumunuz,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Sizinle konuşmanın, meslektaşlarınıza yasaklanması,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Size, yokmuşsunuz gibi davranılması,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Yetkilerinizin zayıflatılmaya çalışılması,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Bulduğunuz yerde dışlanma durumunuz,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Çalıştığınız kurumdaki davetlere çağrılmama durumunuz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Arkanızdan kötü söylenip konuşulması,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Hakkınızda asılsız ihbar, dedikodu ve iftira çıkarılması,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Psikiyatrik tedaviye ihtiyacınız varmış gibi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

davranılması,					
22. Herhangi bir özrünüzle alay edilmesi,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. El, kol hareketleriniz, yürüyüşünüz, sesinizin taklit edilerek alaya alınması,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Politik ya da dinî inançlarınızla alay edilmesi,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Etnik kimliğinizle alay edilmesi,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Arkanızdan alaylı bir şekilde bakılması,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27.Öz saygınızı etkileyecek bir iş yapmaya zorlanma durumunuz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Çabalarınız ve başarınızın haksız bir şekilde değerlendirilmesi,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Kararlarınızın sürekli sorgulanması,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Yaptığınız çalışmaların, diğerlerinkinden daha çok kontrol ve takip edilmesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Küçük düşürülüp hakarete uğrama durumunuz,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Şerefınıza leke sürülmeye çalışılması,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. Onur kırıcı isimlerle çağırmanız,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. Tutarsız olmakla suçlanmanız,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. Meslektaşlarınızla aynı kriterlerle değerlendirilmeme durumunuz,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. Size önemli görevlerin verilmemesi,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37. Başarınızın olduğundan daha az gösterilmeye çalışılması,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. Başkalarınca yapılan yanlışlardan sorumlu tutulma durumunuz,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39. Anlamsız görevler yapmanız istenmesi,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40.Size yeteneklerinizden daha düşük görevlerin verilmesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41. Başarısız olmanız amacıyla sürekli yeni görevler verilmesi,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. Gözden düşmeniz için niteliğinizin dışında görevler verilmesi,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

43. Sınıfınıza ya da özel eşyanıza hasar verilmesi,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44. Disiplin usullerinin aleyhinize kötüye kullanılması,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45. Geçersiz nedenlerle uyarı alma durumunuz,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46. Haksız yere işten uzaklaştırılma durumunuz,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47. Çevrenizdeki kişiler tarafından hedef hâline getirilme durumunuz,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48. Sorumluluğunuzun artırılıp aynı zamanda yetkinizin azaltılması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49. Mesleki eğitim imkânından mahrum bırakılmanız,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
50. Amirlerinize yakın olmakla suçlanma durumunuz,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
51. Atama, terfi ve idari işlemlerde engellerle karşılaşma durumunuz,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
52. Sizin olduğunuz işlerde, çalışmak istemeyenlerin olması,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

53. Yukarıda örnekleri bulunan rahatsız edici durumları daha çok kimlerle yaşıyorsunuz?

() Çalışma arkadaşlarım olan diğer öğretmenler

() Yönetici (Müdür)

() Yönetici yardımcıları (Müd. Yardımcıları)

EK - 3 MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ

	Hiçbir zaman	Yılda birkaç kez	Ayda birkaç kez	Haftada birkaç kez	Her Gün
1.Kendimi işimden duygusal olarak uzaklaşmış hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.İş gününün sonunda kendimi bitkin hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.Sabah kalkıp yeni bir iş günü ile karşılaşmak zorunda olduğumda kendimi yorgun hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Çalışanlarımın pek çok şey hakkında neler hissettiklerini kolayca anlayabilirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.Bazı iş görenlere onlar sanki kişilikten yoksun birer objeymiş gibi davrandığımı hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.Bütün gün insanlarla çalışmak benim için gerçekten gerginliktir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Çalışanlarımın sorunlarını etkili bir şekilde hallederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.İşimin beni tükettiğini hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.İşimle diğer insanların yaşamlarını olumlu yönde etkilediğimi hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.Bu mesleğe başladığımdan beri insanlara karşı katılaştığımı hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.Bu iş beni duygusal olarak katılaştırdığı için sıkıntı duyuyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.Kendimi çok enerjik hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.İşimin beni hayal kırıklığına uğrattığını düşünüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. İşimde gücümün üstünde çalıştığımı hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Bazı insanların başına gelenler gerçekten umurumda değil.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.Doğrudan insanlarla çalışmak bende çok fazla stres oluşturuyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.Çalışanlarıma rahat bir atmosferi kolayca sağlayabilirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.Çalışanlarla yakın ilişki içinde çalıştıktan sonra kendimi ferahlamış hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19.Bu meslekte pek çok değerli işler başardım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.Kendimi çok çaresiz hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.İşimde duygusal sorunları soğukkanlılıkla yaklaşıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22.Çalışanların bazı problemleri için beni suçladıklarını hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**EK-4. İSTANBUL İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ'NDEN ARAŞTIRMA İÇİN
ALINAN İZİN BELGESİ**

**EK-4. İSTANBUL İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ'NDEN ARAŞTIRMA İÇİN
ALINAN İZİN BELGESİ**

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.34.00.18.580/1704/44736
Konu : Anket(Neslihan MİMAROĞLU)

25/04/2008

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi: a)Maltepe Üniversitesi'nin 11/04/2008 tarih 590 sayılı yazısı.
b)Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi.
c)Millî Eğitim Bakanlığı Eğitimi Araştırma Geliştirme Dairesi Başkanlığı'nın 11/04/2007 tarih ve 1950 sayılı emri.
d)Millî Eğitim Müdürlüğü Anket Komisyonu'nun 22/04/2008 tarihli tutanağı.

Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı öğrencisi Neslihan MİMAROĞLU'un İlimizde ekte adları verilen okullarda uygulanmak üzere "Eğitim Kurumlarındaki Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Tükenmişlik Düzeyleri ve Bazı Değişkenler ile İlişkisinin İncelenmesi" konulu anket çalışmalarını yapma istekleri hakkındaki İlgi (a) yazı ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı öğrencisi Neslihan MİMAROĞLU'un İlimizde ekte adları verilen okullarda uygulanmak üzere "Eğitim Kurumlarındaki Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Tükenmişlik Düzeyleri ve Bazı Değişkenler ile İlişkisinin İncelenmesi" konulu anket çalışmalarını yapması, bilimsel amaç dışında kullanılmaması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, İlgi (c) Bakanlık Emri esasları dahilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

M. Ali ÖZER
Millî Eğitim Müdürü

EKLER :
Ek-1. İlgi (a) yazı ve ekleri

OLUR
25/04/2008

Hikmet DİNÇ
Vali a.
Vali Yardımcısı