



**T.C.
HARRAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI**

**ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL YILDIRMA VE İŞE
YABANCILAŞMA ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mehmet Akif KAZOĞLU

ŞANLIURFA

2014



**T.C.
HARRAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI**

**ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL YILDIRMA VE İŞE
YABANCILAŞMA ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mehmet Akif KAZOĞLU

**Danışman
Doç. Dr. Refik BALAY**

**ŞANLIURFA
2014**

T. C.
HARRAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı'nda 125215001 numaralı Mehmet Akif KAZOĞLU' nun hazırladığı "Öğretmenlerin Örgütsel Yıldırma ve İşe Yabancılaşma Algıları Arasındaki İlişki" konulu Yüksek Lisans Tezi ile ilgili tez savunma sınavı, 03/06/2014 tarihinde, saat 13:00 'da yapılmış, sorular sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin KABUL (başarılı) olduğuna oybirliği ile karar verilmiştir.

...../...../
2014

Danışman (Sınav Komisyonu Başkanı)
Doç. Dr. Refik BALAY

Üye
Doç. Dr. Abdullah ADIGÜZEL

Üye
Doç. Dr. Mehmet YILMAZ

Bu Tezin Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında Yapıldığını ve Enstitümüz Kurallarına Göre Düzenlendiğini Onaylarım

13.08.2014
Prof. Dr. Recep GİVENÇ
Enstitü Müdürü

Not: Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan alıntıların, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunundaki hükümlere tabidir.

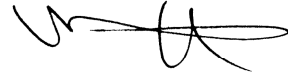
T.C.
HARRAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalına bağlı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı 125215001 no'lu **Yüksek Lisans** öğrencisiyim. Hazırlamış olduğum "Öğretmenlerin Örgütsel Yıldırma ve İşe Yabancılaşma Algıları Arasındaki İlişki" konulu tezdeki bütün bilgilerin, akademik kurallara uygun olarak toplanıp sunulduğunu, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları andığımı, blok şeklinde alıntılar yapmadığımı ve tüm alıntıların bilimsel atıf kuralları çerçevesinde kaynağını gösterdiğimi beyan ederim.

Yükseköğretim kurulu bilimsel araştırma ve yayın etiği yönergesi ile Harran Üniversitesi bilimsel araştırma ve yayın etiği yönergesinin 8. maddesinde yer alan etik ihlallerden her hangi birisinin bu tezde yer almadığımı, etik ihlal tespiti halinde, Enstitü yönetim kurulunca, bu tezimin ve diplomamın iptal edilmesini kabul ediyorum.

(03/06/2014)

Mehmet Akif KAZOĞLU



İLETİŞİM ADRESİ :
Yavuz Selim Ortaokulu Eyyubiye-Şanlıurfa
Tlf. : 0 545 231 58 35
e-mail : akifkazoglu@hotmail.com

ÖNSÖZ

Toplumun değişimi ve dönüşümünü sağlama işlevi olan eğitim örgütlerinin temel yapı taşının öğretmenler olduğu herkes tarafından kabul edilmektedir. Öğretmenlerin iş hayatlarında yaşayabileceği her olumsuz durum, onların toplumu değiştirip dönüştürme işlevini yerine getirmede üstlendikleri görevleri yerine getirememelerine sebep olmaktadır. Yıldırma davranışları da bu olumsuz durumlardan biridir. Öğretmenlerin okullarda maruz kalabilecekleri yıldırma davranışlarının hem onlar üzerindeki olumsuz etkileri hem de okul örgütünün ürünü olan bireyler üzerindeki olumsuz etkileri göz ardı edilemeyecek kadar önemlidir. Yıldırmaya maruz kalan öğretmenlerin işe yabancılaşma algılarının da artacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda, öğretmenlerin okullarda maruz kaldıkları örgütsel yıldırma ile işe yabancılaşma algılarını inceleyen bu çalışma önem arz etmektedir. Çalışmanın alana önemli katkılar sağlayacağı umulmaktadır.

Bu çalışmanın ortaya çıkmasında şüphesiz birçok kişinin katkısı ve emeği vardır. Öncelikle çalışmanın başından sonuna kadar her aşamada katkılarını ve yardımlarını benden esirgemeyen danışman hocam Doç. Dr. Refik BALAY' a sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Ayrıcı yüksek lisans eğitimim sırasında kendilerinden çok şeyler öğrendiğim hocalarım, Yrd. Doç. Dr. Ahmet KAYA, Doç. Dr. Abdullah ADIGÜZEL ve Yrd. Dr. Hüseyin ŞİMŞEK'e teşekkür borçluyum.

Verilerin elde edilmesi ve toplanması aşamasında benden yardımlarını esirgemeyen değerli okul müdürüm Ömer Faruk ŞEKER' e ve öğretmen arkadaşlarıma teşekkürü bir borç bilirim.

Beni türlü fedakârlıklarla okutup, bu günlere getiren sevgili anneme, babama ve kardeşlerime sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Son olarak henüz yeni evlendiğim eşim Aysun' a, çalışmalarım sırasında beni sürekli motive etmesi ve ilgisinden dolayı sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

(Şanlıurfa, 2014)

Mehmet Akif KAZOĞLU

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖNSÖZ.....	I
İÇİNDEKİLER.....	II
KISALTMALAR	VIII
TABLolar DİZİNİ	IX
ÖZET.....	XII
ABSTRACT	XIV
BÖLÜM I	1
GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1. 2. Araştırmanın Amacı.....	4
1. 3. Araştırmanın Önemi	6
1. 4. Varsayımlar	7
1. 5. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	7
1. 6. Tanımlar	7
BÖLÜM II.....	8
KURAMSAL ÇERÇEVE ve İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	8
2. 1. Örgütsel Yıldırma (Mobbing) Kavramı	8
2. 2. İşyerinde Yıldırma Davranışları.....	12
2. 3. Leymann'ın Tipolojisi	13
2. 4. Örgütsel Yıldırmanın Davranışsal Belirtileri.....	16
2. 5. Örgütsel Yıldırmanın Fiziksel Belirtileri.....	17

2. 6. Örgütsel Yıldırma Çeşitleri.....	18
2. 7. Örgütsel Yıldırmanın Nedenleri	18
2. 7. 1. Kişisel Nedenler	19
2. 7. 1. 1. Örgütsel Yıldırma Mağdurları.....	19
2. 7. 1. 2. Örgütsel Yıldırma İzleyicileri.....	20
2. 7. 1. 3. Örgütsel Yıldırma Uygulayanlar	21
2. 7. 2. Örgütsel (Kurumsal) Nedenler	23
2. 8. Yıldırmanın Örgütlere Verdiği Zararlar	24
2. 8. 1. Örgütün Ekonomisine ve Psikolojisine Verdiği Zararlar	24
2. 8. 2. Topluma ve Ülke Ekonomisine Verdiği Zararlar.....	25
2. 9. Örgütlerde Yıldırma ile Mücadele Yolları	25
2. 9. 1. Bireysel mücadele yolları.....	26
2. 9. 2. Örgütsel Mücadele Yolları.....	28
2. 9. 3. Hukuksal Mücadele Yolları	29
2. 9. 4. Bazı Ülkelerdeki Uygulamalar	32
2. 10. İşe Yabancılaşma Kavramı	33
2. 11. İşe Yabancılaşmanın Boyutları.....	38
2. 11. 1. Güçsüzlük.....	40
2. 11. 2. Anlamsızlık	41
2. 11. 3. Normsuzluk	42
2. 11. 4. Yalıtılmışlık.....	43
2. 11. 5. Kendine Yabancılaşma	45
2. 12. İşe Yabancılaşmanın Nedenleri	46
2. 12. 1. Yabancılaşmaya Yol Açan Örgütsel Etmenler.....	46
2. 12. 2. Yabancılaşmaya Yol Açan Çevresel Etmenler	47

2. 13. İŖe YabancılaŖmanın Sonuçları.....	48
BÖLÜM III	51
YÖNTEM	51
3. 1. AraŖtırmanın Modeli.....	51
3. 2. Evren ve Örneklem	51
3. 3. Veri Toplama Araçları.....	53
3. 4. Veri Analizi.....	54
BÖLÜM IV	57
BULGULAR ve YORUM	57
4. 1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Niteliklerine İliŖkin Bulgular.....	57
4. 2. Örgütsel Yıldırma DavranıŖlarına İliŖkin Bulgular.....	59
4. 2. 1. En ok Maruz Kalınan Yıldırma DavranıŖlarına İliŖkin Bulgular	59
4. 2. 2. Yıldırmaya Maruz Kalan-Yıldırma Mağduru Öğretmenlere İliŖkin Bulgular.....	60
4. 2. 3. Yıldırma Mağduru Öğretmenlerin t-Testi Analizlerine İliŖkin Bulgular	63
4. 2. 4. Yıldırma Mağduru Öğretmenlerin YaŖ Değişkenine İliŖkin Bulgular	65
4. 2. 5. Yıldırma Mağduru Öğretmenlerin Mezuniyet Düzeyi Değişkenine İliŖkin Bulgular.....	66
4. 2. 6. Yıldırma Mağduru Öğretmenlerin Okul Türü Değişkenine İliŖkin Bulgular.....	67
4. 2. 7. Yıldırma Mağduru Öğretmenlerin alıŖtıkları Okuldaki Öğretmen Sayısı Değişkenine İliŖkin Bulgular.....	68
4. 2. 8. Yıldırma Mağduru Öğretmenlerin BranŖ Değişkenine İliŖkin Bulgular	69

4. 2. 9. Yıldırma Mağduru Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular.....	70
4. 2. 10. Yıldırma Mağduru Öğretmenlerin Çalıştıkları Okullardaki Hizmet Süresi Değişkenine İlişkin Bulgular	71
4. 3. İşe Yabancılaşmaya İlişkin Bulgular	72
4. 3. 1. Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Algılarına İlişkin Genel Tanımlayıcı Bulgular.....	72
4. 3. 2. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular.....	74
4. 3. 3. Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular.....	75
4. 3. 4. Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular	76
4. 3. 5. Mezuniyet Düzeyi Değişkenine Göre Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular.....	78
4. 3. 6. Mezun Olunan Fakülte Değişkenine Göre Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular.....	80
4. 3. 7. Okul Türü Değişkenine Göre Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular.....	81
4. 3. 8. Çalışılan Okuldaki Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular	82
4. 3. 9. Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular	83
4. 3. 10. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular.....	85
4. 3. 11. Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular.....	86

4. 3. 12. Doğma-Büyüme Şanlıurfalı Olup-Olmama Değişkenine Göre Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular	87
4. 3. 13. Sendika Üyesi Olup-Olmama Değişkenine Göre Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular	88
4. 3. 14. Mesleği Kendi İstekleriyle Seçip-Seçmeme Değişkenine Göre Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular	89
4. 3. 15. Kadro Unvanı Değişkenine Göre Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular.....	90
4. 4. Örgütsel Yıldırma ile İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişki Düzeyine İlişkin Bulgular.....	91
4. 5. Örgütsel Yıldırmanın İşe Yabancılaşmaya Göre Yordamasına İlişkin Bulgular.....	93
BÖLÜM V	95
SONUÇ ve ÖNERİLER.....	95
5. 1. Öğretmenlerin Örgütsel Yıldırma Algı ve Görüşlerine İlişkin Sonuçlar	95
5. 2. Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Algı ve Görüşlerine İlişkin Sonuçlar	97
5. 3. Öğretmenlerin Örgütsel Yıldırma ile İşe Yabancılaşma Algıları Arasındaki İlişki Düzeyine İlişkin Sonuçlar.....	100
5. 4. Örgütsel Yıldırmanın İşe Yabancılaşmaya Göre Yordanmasına İlişkin Sonuçlar	100
5. 5. Öneriler	101
5. 5. 1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler	101

5. 5. 2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler	103
KAYNAKÇA	104
EK1	114

KISALTMALAR

akt.	: Aktaran
ANOVA	: Tek Yönlü Varyans Analizi
Çev.	: Çeviren
Ed.	: Editör
f	: Frekans
F	: İlişkisiz Örneklem İçin Tek Yönlü Varyans Analizi
İPTÖ	: İşyerinde Psikolojik Taciz Ölçeği
İYÖ	: İşe Yabancılaşma Ölçeği
N	: Evren
n	: Örneklem
p	: Anlamlılık Düzeyi
r	: Korelasyon Katsayısı
Sd	: Serbestlik Derecesi
Ss	: Standart Sapma
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
t	: Hesaplanan t Değeri
TDK	: Türk Dil Kurumu
vd.	: Ve diğerleri
vs.	: Vesaire
\bar{X}	: Aritmetik Ortalama
%	: Yüzdellik

TABLolar DİZİNİ

<u>Tablo</u>	<u>Sayfa</u>
Tablo 1. Mobbing' e Karşılık Gelen Kavramlar	9
Tablo 2. Mobbing' in Türkçe Literatürdeki Kullanımları.....	10
Tablo 3. Literatürde Mobbing Olgusuna Karşılık Gelen Kavramlar	10
Tablo 4. Araştırma Evreninde Bulunan Okul ve Öğretmen Sayısı.....	52
Tablo 5. Araştırmanın Örneklemine İlişkin Bilgiler	53
Tablo 6. İPTÖ ve İYÖ' ne İlişkin Derecelendirmeler ve Puan Aralıkları	56
Tablo 7. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Sosyo-Demografik Niteliklerine İlişkin Bulgular.....	57
Tablo 8. En Sık Maruz Kalınan Yıldırma Davranışları	59
Tablo 9. Yıldırma Uygulayan Kişilere İlişkin Bilgiler	60
Tablo 10. Yıldırma Mağduru öğretmenlere ilişkin Sosyo-Demografik Bulgular.....	62
Tablo 11. Yıldırma Mağduru Olarak Nitelendirilebilecek Öğretmenlere, Yıldırma Davranışlarını Kimin Sergilediğine İlişkin Veriler	63
Tablo 12. Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Yıldırma Mağduru Olan Öğretmenlere İlişkin t-Testi Sonuçları	64
Tablo 13. Yaşlarına Göre Yıldırma Mağduru Öğretmenlere İlişkin Varyans Analizi Sonuçları.....	66
Tablo 14. Mezuniyet Düzeyine Göre Yıldırma Mağduru Öğretmenlere İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	67

Tablo 15. Okul Türüne Göre Yıldırma Mağduru Öğretmenlere İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	68
Tablo 16. Çalışılan Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Yıldırma Mağduru Öğretmenlere İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	69
Tablo 17. Branşa Göre Yıldırma Mağduru Olan Öğretmenlere İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	69
Tablo 18. Mesleki Kademelerine Göre Yıldırma Mağduru Olan Öğretmenlere İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	70
Tablo 19. Çalıştıkları Okulda Hizmet Süresine Göre Yıldırma Mağduru Olan Öğretmenlere İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	71
Tablo 20. Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Algılarına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Puanları	72
Tablo 21. Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları	75
Tablo 22. Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Medeni Durumlarına Göre t-Testi Sonuçları	76
Tablo 23. Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Yaşlarına Göre Varyans Analizi Sonuçları.....	77
Tablo 24. Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Mezuniyet Düzeyine Göre Varyans Analizi Sonuçları.....	79
Tablo 25. Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Mezun Oldukları Fakülte Türüne Göre t-Testi Sonuçları.....	80
Tablo 26. Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Okul Türlerine Göre Varyans Analizi Sonuçları.....	81
Tablo 27. Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Çalıştıkları Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Varyans Analizi Sonuçları	82

Tablo 28. Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Branşlarına Göre Varyans Analizi Sonuçları.....	83
Tablo 29. Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Mesleki Kıdemlerine Göre Varyans Ananalizi Sonuçları	85
Tablo 30. Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Buldukları Okuldaki Hizmet Süresine Göre Varyans Analizi Sonuçları	86
Tablo 31. Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Doğma-Büyüme Şanlıurfalı Olup-Olmama Durumlarına Göre t-Testi Sonuçlar.....	87
Tablo 32. Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Sendika Üyesi Olup-Olmama Durumlarına Göre t-Testi Sonuçları.....	88
Tablo 33. Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Mesleği Kendi İstekleriyle Seçip-Seçmeme Durumlarına Göre t-Testi Sonuçları.....	89
Tablo 34. Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Kadro Unvanlarına Göre Varyans Analizi Sonuçları	91
Tablo 35. Örgütsel Yıldırma ile İşe Yabancılaşma Algıları Arasındaki İlişki	92
Tablo 36. Örgütsel Yıldırmanın İşe Yabancılaşma ve İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına Göre Yordamasına İlişkin Regresyon Sonuçları.....	93

ÖZET

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL YILDIRMA VE İŞE YABANCILAŞMA ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Bu araştırma, Şanlıurfa ili merkezinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığı' na bağlı devlet okullarında (Anaokulu, İlkokul, Ortaokul ve Lise) görev yapan öğretmenlerin okullarda maruz kaldıkları örgütsel yıldırma ile işe yabancılaşma algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek ve çeşitli değişkenlere göre incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın verileri 2013 Nisan-Mayıs aylarında 423 öğretmenden elde edilmiştir.

Araştırmanın verilerini elde etmek için “İşyerinde Psikolojik Taciz Ölçeği” ve “İşe Yabancılaşma Ölçeği” kullanılmıştır. Veriler, SPSS 16.0 programıyla analiz edilmiştir. Verilerin analizinde, frekans ve yüzde dağılımı, aritmetik ortalama ve standart sapma, t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), Tukey, Scheffe testleri, basit korelasyon ve regresyon kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda, öğretmenlerin örgütsel yıldırma algı düzeyleri ile işe yabancılaşma algı düzeyleri arasında orta düzeyde, pozitif yönde bir ilişki ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin örgütsel yıldırma algı düzeyleri arttıkça, işe yabancılaşma algı düzeyleri de artmıştır. Bunun yanı sıra, öğretmenlerin örgütsel yıldırma algı düzeyleri ile işe yabancılaşma algı düzeylerini etkileyen bazı faktörler tespit edilmiştir. Bu bağlamda, öğretmenlerin örgütsel yıldırma algı düzeylerinde; cinsiyet, medeni durum, yaş, mezun olunan fakülte, mesleki kıdem, çalışılan okuldaki öğretmen sayısı, çalışılan okuldaki hizmet süresi, doğma büyüme Şanlıurfalı olup olmama, sendikalı olup olmama, öğretmenliği kendi isteğiyle seçip seçmeme ve öğretmenlik unvanına göre farklılaşma görülmemiştir. Diğer taraftan, mezuniyet düzeyi, okul türü ve branş değişkenlerine göre anlamlı bir farklılaşma görülmüştür.

Öğretmenlerin işe yabancılaşma algı düzeylerinde; medeni durum, yaş, doğma büyüme Şanlıurfalı olup olmama, sendikalı olup olmama, çalışılan okulda

geçirilen süre (yıl) ve öğretmenlik unvanına göre farklılaşma görülmemiştir. Buna karşın, cinsiyet, mezun olunan fakülte, branş, mezuniyet düzeyi, mesleki kıdem, öğretmenliği kendi isteğiyle seçip seçmeme, okul türü ve çalışılan okuldaki öğretmen sayısı değişkenlerine göre anlamlı bir farklılaşma görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel yıldırma, işe yabancılaşma, okul, öğretmen

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL MOBBING AND WORK ALIENATION ON THE TEACHERS' PERCEPTIONS

The aim of this research is to determine, according to some variables, the relationship between organizational mobbing and work alienation of the teachers who work at public schools (kindergarden, primary, secondary and high schools) in central Şanlıurfa. The data via “Workplace Mobbing Scale” and “Work Alienation Scale” have been obtained from the 423 teachers during the April-May of 2013.

The data was analyzed by SPSS 16.0. In the analysis, frequency, percentage distribution, arithmetic average, standard deviation, t-test, simple way analysis of variance (ANOVA), Tukey, Scheffe tests, simple correlation and regression were used.

The result of this research has shown that there is a mid-level positive correlation between teacher’s perception level of organizational mobbing and work alienation. The more the perception level of organizational mobbing of teachers increases, the more the perception level of work alienation of teachers increases. It has further indicated that there is no significant differentiation in the perception level of organizational mobbing of teachers according to gender, marital status, age, graduation, professional seniority, quantity of teachers in the school, the length of service in the school, being from Şanlıurfa, union membership, voluntary choice of profession and teaching status. However, there is a meaningful differentiation according to the level of graduation, type of school, and the discipline.

As for the teacher’s perception level of work alienation, the study has revealed that there is no significant differentiation with regard to marital status, age, being from Şanlıurfa, union membership, the length of service in the school, and teaching status. On the other hand, a meaningful differentiation has been observed in accordance with gender, graduation, level of graduation, discipline, professional

seniority, voluntary choice of profession, type of school, quantity of teachers in the school.

Key Words: Organizational mobbing, work alienation, school, teacher

BÖLÜM I

GİRİŞ

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmanın problem durumu, amacı, önemi, problem cümlesi, alt problemler, sayılılar, sınırlılıklar, araştırmada kullanılan kavram ve terimlerin tanımları ve açıklamaları yer almaktadır.

1.1. Problem Durumu

İnsan toplum içinde doğar, büyür, öğrenir, üretir ve hayatını devam ettirir, toplumdan ve sosyal yaşamdan kendisini soyutlayamaz. İnsanın hayatta kalabilme mücadelesini tek başına sürdürmesi çok zordur, ancak insanlar birlikte hareket ederek bu zorlukların üstesinden gelebilirler. İnsan, beslenme, barınma ve güvenlik gibi en temel ihtiyaçlar ile sevilme, kabul görme, aitlik hissetme, bağlılık duyma, huzur, doyum sağlama gibi ihtiyaçlarını ancak toplum içinde yaşayarak ve diğer insanlarla birlikte üreterek karşılayabilir. Bu ihtiyaçları karşılamak için bir araya gelen insanlar, örgütleri oluşturmuş ve üretim sürecinin amacına hizmet etmesi için örgüt yapısını geliştirmişlerdir. Örgütlerin üretimleri, işgörenler ve onların sahip olduğu emek, bilgi ve becerinin işe yoğunlaştırılmasıyla gerçekleştirilmiştir (Balay, 2000: 1). Örgütler için en önemli unsurlardan biri olan verimlilik ise günümüzde daha çok önem kazanmıştır. Örgütlerin var olma sebepleri olan amaçlarını gerçekleştirebilmeleri ve verimliliklerini sürdürebilmeleri için bireylere (işgörelere) ihtiyaçları vardır.

Her ne kadar bilgi ve teknoloji çağında yaşadığımız kabul edilse de henüz tam anlamıyla makinelerden ya da robotlardan oluşan üretim ordularına sahip değiliz. Örgütlerin temel bileşenini hala insanlar oluşturmaktadır. Her insan da doğası gereği farklı duygu, düşünce, kişilik, cinsiyet, etnik kimlik, ırk, siyasi düşünce vb. özelliklere sahiptir. İnsanlar bu özelliklerinden hiçbir zaman soyutlanamaz, çalıştığı yer veya ortama göre bu özelliklerini değiştiremezler ya da gizleyemezler. Hayatlarının her anında bu özelliklerine uygun olarak yaşamak isterler.

Örgütler her ne kadar bir şeyler üretmek için bir araya gelmiş insanlardan oluşsa da, bu insanlar sadece işleri neyse onu bir robot gibi yerine getirme eğilimi gösteremezler. Motivasyon, huzur, güven, iş doyumu, uygun çalışma iklimi, sosyal şartlar ve imkanlar gibi insanların çalışma ve üretme gücünü doğrudan etkileyen faktörler vardır. İş yerinde bu olumlu iklimin oluşmasının önünde bazen engeller çıkabilmektedir. Bu engellerin başında yıldırma (mobbing) ve işe yabancılaşma gelmektedir.

Yıldırma; bir örgütte, bir kişi ya da guruba yapılan sistematik, acı veren ve bu kişi ya da gurupları baskı altına alma ya da yıldırmaya yönelik davranışlardır. Bu davranışlar sonucunda kişi ya da kişiler psikolojik veya fiziksel sorunlar yaşayabilmekte, örgütler hem mali hem de psikolojik zararlara uğrayabilmekte, ülke ekonomilerine dahi büyük zararlar dokunabilmektedir (Tınaz, 2006b). Yıldırmanın ortaya çıkmasında ise, yıldırma davranışı sergileyen veya sergileyenlerin (yıldırmacı) kişilik yapısı ve psikolojisi, yıldırma davranışlarına maruz kalan ya da kalanların (mağdur) kişilik yapısı ve psikolojisi ve örgütün yapısı önemli rol oynamaktadır (Davenport, Schwartz & Elliott, 2003).

Yıldırmanın, örgüt ve çalışanlar üzerindeki olumsuz etkileri çeşitli araştırmalarla ortaya konmuştur ve bu çalışmalarda, yıldırmanın; Örgütsel Sessizliğe (Gül & Özcan, 2011; Mete 2013), Sinizme (Gül & Ağıröz, 2011), Tükenmişliğe (Alkan, 2011), İş Doyumu ve Motivasyona (Akça & İrmış, 2006; Doğan, 2009; Karakuş & Çankaya, 2009; Yaman, Vidinlioğlu & Çitemel (2010), İş Performansı ve Stres Düzeyine (Şahin & Türk, 2009), Örgütsel Bağlılığa (Altuntaş, 2010; Yüksel & Tunçsiper, 2011; Karcıoğlu & Çelik, 2012), Etik Liderliğe (Cemaloğlu & Kılınç, 2012), Pozitif Örgüt Kültürü ve Açık Örgüt İklimine (Yılmaz, Özler & Mercan, 2008) olumsuz yönde etkileri ortaya konmuştur.

Örgütlerin varoluş amaçlarını yerine getirebilmeleri ve verimliliklerini sürdürebilmelerinin önündeki engellerden diğeri ise işe yabancılaşmadır. Yabancılaşma; en genel anlamıyla bireylerin birbirlerinden ya da belirli bir ortam veya süreçten uzaklaşmalarını ifade etmektedir (Marshall, 1999). Latince “alienare” kökünden türetilen yabancılaşma kavramı, bir şeyi uzaklaştırma, yerini değiştirme, diğerrinin yerine koyma anlamındadır. Günlük kullanımda, yabancılaşma; daha çok

eski arkadaşlardan veya çevreden uzaklaşma anlamında kullanılmaktadır. Yabancılaşma, psikiyatride genellikle normallikten uzaklaşma demektir. Çağdaş psikoloji ve sosyolojide ise, bireyin toplumda, diğer insanlara veya bizzat kendisine aşırı yabancılık hissetmesi halini anlatmak için kullanılır (Kızılcılık & Erjem, 1992; akt: Şimşek, Balay & Şimşek, 2012).

Günümüzde örgütler var olmak ve kendilerini ileriye taşıyabilmek için büyük bir mücadele içine girmişlerdir. Örgüt içindeki veya örgütler arasındaki bu mücadele bazen örgütler için yıkıcı etkilere sebep olabilmektedir. Örgütün mali çıkarları, örgütteki kişilerin kendi şahsi çıkarları veya kişisel hırsları, kişi veya gurupların örgütteki diğer çalışanlara yıldırma davranışları uygulamalarına sebep olabilmektedir. Nihayetinde bu olumsuz durum kişinin, psikolojik veya fiziksel sorunlar yaşamasına sebep olmakta, örgüte olan bağlılığını, motivasyonunu, iş performansını vb. olumsuz yönde etkilemekte ve kişinin yaptığı işe, kendisine ve hatta topluma yabancılaşmasına sebep olduğu düşünülmektedir.

Toplumdaki hızlı değişim ve dönüşümlerden elbette ki eğitim kurumları da etkilenmektedir. Çoğu zaman bu değişim ve dönüşümün öncüsü olma görevi eğitim kurumlarına düşmektedir. Bilgi ve teknoloji çağı olarak adlandırdığımız günümüzde, bilgi en önemli güç haline almıştır. Bilginin üretildiği, kişilere aktarıldığı ve değiştirilip dönüştürüldüğü yegâne kurumlardan birisi de eğitim örgütleridir. Eğitim örgütlerinin temel ögesi de tüm örgütlerde olduğu gibi insandır. Yaşadığımız toplumdaki rekabetçi, verimliliği esas alan ve sürekli bir değişim ve dönüşüm çabası içinde olan anlayış, eğitim örgütlerinde de görülmektedir. Bu çabalar bazen eğitim örgütleri içindeki kişi veya kişilere yıldırma davranışlarının uygulanmasına sebep olmakta ve bu durum da eğitim örgütlerinde kişi ya da kişilerin birçok sorun yaşamasına sebep olmaktadır. Bu olumsuz durumlardan biri ise işe (mesleğe) yabancılaşma olduğu düşünülmektedir.

Öğretmenlerin, toplumun değişimini ve dönüşümünü sağlama işlevi olan eğitim örgütlerinin temel yapı taşı olduğu herkes tarafından kabul edilmektedir. Öğretmenlerin okullarda maruz kalabilecekleri yıldırma davranışlarının hem onlar üzerindeki olumsuz etkileri hem de okul örgütünün ürünü olan bireyler üzerindeki olumsuz etkileri göz ardı edilemeyecek kadar önemlidir. Zira okul örgütleri,

toplumların sağlıklı bir şekilde varlıklarını sürdürebilmeleri ve çağın gerektirdiği değişim ve dönüşümleri sağlama işlevi yönünden oldukça önemli bir role sahiptir. Bu rollerin yerine getirilmesi işini yüklenen kişiler de öğretmenlerdir. Öğretmenlerin kendilerinden beklenen görevleri yerine getirebilmeleri için okullarda yıldırma davranışlarına maruz kalmamaları ve mesleklerine yabancılaşmamaları gerekmektedir. Bu araştırma ile öğretmenlerin örgütsel yıldırma ve işe yabancılaşma algıları arasındaki ilişki incelenmeye çalışılmıştır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin okulda maruz kaldıkları örgütsel yıldırma ile işe yabancılaşma algıları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Öğretmen görüşlerine başvurulacak yapılacak bu çalışma ile okullardaki (anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise) örgütsel yıldırma ile işe yabancılaşma algıları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı tespit edilmeye çalışılacaktır. Araştırmanın amacını gerçekleştirmek için aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır:

1. Öğretmenlerin örgütsel yıldırma algıları ne düzeydedir? Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel yıldırma algıları;

- Cinsiyet,
- Medeni hal,
- Yaş,
- Mezuniyet düzeyi
- Mezun olunan fakülte,
- Okul türü,
- Öğretmen sayısı
- Branş,
- Mesleki kıdem,
- Çalışılan okuldaki hizmet süresi,
- Şanlıurfalı olup-olmama,

- Sendika üyesi olup-olmama,
- Öğretmenlik mesleğini kendi isteğiyle seçip-seçmeme ve
- Kadrolu veya ek ders karşılığı çalışma durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?

2. Öğretmenlerin işe yabancılaşma algıları ne düzeydedir? Araştırmaya katılan öğretmenlerin işe yabancılaşma algıları;

- Cinsiyet,
- Medeni hal,
- Yaş,
- Mezuniyet düzeyi
- Mezun olunan fakülte,
- Okul türü,
- Öğretmen sayısı
- Branş,
- Mesleki kıdem,
- Çalışılan okuldaki hizmet süresi
- Şanlıurfalı olup-olmama,
- Sendika üyesi olup-olmama,
- Öğretmenlik mesleğini kendi isteğiyle seçip-seçmeme ve
- Kadrolu veya ek ders karşılığı çalışma durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?

3. Araştırmaya katılan öğretmenlerin okullarında maruz kaldıkları örgütsel yıldırımaya ilişkin algıları ile işe yabancılaşmaya ilişkin algıları arasındaki ilişki düzeyi nedir?

4. Araştırmaya katılan öğretmenlerin okullarında maruz kaldıkları örgütsel yıldırıma ilişkin algıları, işe yabancılaşmaya ilişkin algılarını anlamlı şekilde yordamakta mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Her toplum bireylerini eğiterek onların toplumla uyumlu ve topluma katkıda bulunacak biçimde yetişmelerini ister. Günümüz endüstrileşmiş toplumlarda bu işlevi eğitim kurumları olan okullar üstlenmiştir. Eğitim örgütlerinin bireyleri toplumsallaştırmak, toplumdaki bireylere kültürel mirası aktarmak, bireyleri kendi yetenek ve ilgileri doğrultusunda eğitmek ve toplumu kalkındırmak gibi işlevleri vardır (Erden, 2004). Eğitim örgütlerinin bu işlevlerini yerine getirmesinde en önemli görev öğretmenlere düşmektedir. Öğretmenlerin, kendilerinden beklenen bu görevleri yerine getirmeleri için işlerini yaparken motive olmaları, huzur, güven, uygun çalışma iklimi, iş doyumu, bağlılık, sosyal şartlar, imkanlar gibi onların çalışma ve üretme gücünü doğrudan etkileyen bu faktörlerin olumlu yönde onlara katkı sağlaması ve olumlu bir örgüt ikliminin sağlanması gerekmektedir. Ancak öğretmenin çalışma ve üretme gücünü doğrudan etkileyen ve olumlu örgüt ikliminin oluşmasını engelleyen “örgütsel yıldırma (mobbing)” ve “işe yabancılaşma” gibi olumsuz durumlar ortaya çıkabilmektedir.

Alan yazında örgütsel yıldırma ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların sayısının az olduğu tespit edilmiştir. Buna ek olarak öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının onların işe yabancılaşmasıyla ilişkisini inceleyen çalışma sayısının oldukça sınırlı sayıda olduğu görülmüştür. Bu araştırma, öğretmenlerin örgütsel yıldırma ve işe yabancılaşma algıları arasındaki ilişkinin incelenmeye çalışılması açısından önem arz etmektedir.

Yapacağımız bu çalışma, okullarda (anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise) öğretmenlerin maruz kaldıkları örgütsel yıldırma ile işe yabancılaşma algıları arasındaki ilişkiyi anlamlı düzeyde etkileyen faktörlerin ortaya çıkarılması itibariyle önem taşımaktadır. Kapsamın geniş tutulması, temel eğitimin her kademesinde ortaya çıkacak sonuçların mevcut durumları betimlemesine, bu sonuçların karşılaştırılmasına ve yorumlanmasına imkan sağlayacaktır. Bu nedenle araştırma, hem kapsamı hem de araştırma sonucunda elde edilecek veriler itibari ile önem taşımaktadır. Bu çalışma

sonucunda elde edilecek bulguların, üst eğitim yöneticileri, okul yöneticileri ve uygulayıcılara ışık tutması beklenmektedir.

1. 4. Varsayımlar

- 1.Örgütsel yıldırma ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkinin, öğretmenlerin algıları ile ölçülebileceği varsayılmıştır.
- 2.Veri toplama aracı olarak kullanılan ölçeklerin, öğretmenlerin örgütsel yıldırma ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkiye ilişkin görüşlerini yansıtacak nitelikte olduğu varsayılmıştır.
- 3.Öğretmenlerin uygulanan ölçeklerdeki yer alan sorulara samimi ve doğru cevap verdikleri varsayılmıştır.

1. 5. Araştırmanın Sınırlılıkları

- 1.Bu araştırma, 2013 Nisan-Mayıs ayında Şanlıurfa ili merkezinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığı' na bağlı devlet okullarında (Anaokulu, İlkokul, Ortaokul ve Lise) görev yapan öğretmenlerin görüşleri ile sınırlıdır.
- 2.Araştırmada anket dışında veri toplama tekniği kullanılmamıştır.

1. 6. Tanımlar

Okul: Toplumdaki bireylerin eğitilmesi işlevini üstlenen kurumların ortak adıdır.

Öğretmen: Okullarda eğitim-öğretim işini üstlenen kişilerdir.

Yönetici: Okullarında görev yapan müdür ve müdür yardımcılarıdır.

Örgütsel Yıldırma: İş yaşamında bireylerin ya da gurupların maruz kaldığı psikolojik, sistematik, düşmanca ve gayri ahlaki olan ve acı veren eylemlerdir (Leyman,1996). İşyerinde bireylere üstleri, eşit düzeydeki çalışanlar veya astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamlar içermektedir (Tınaz, 2006b).

İşe Yabancılaşma: Kişinin kendisine, içinde yaşadığı topluma, doğaya ve başka insanlara karşı duyduğu yabancılık hissini işareti olarak tanımlanır (Cevizci,1999:906; akt: Parsak, 2010).

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde araştırma kapsamında yer alan temel kavram ve terimler ile örgütsel yıldırma ve işe yabancılaşma kavramlarına temel teşkil eden kuramsal çerçeveye yer verilecektir.

2. 1. Örgütsel Yıldırma (Mobbing) Kavramı

Mob kelimesinin kökeni Latince'dir. "Möbile vulgus" "kararsız kalabalık" anlamına gelmektedir. İngilizcedeki kullanımında ise; büyük, düzensiz insan veya eşya gurubu, zorbalık yapan, kanun dışı çeteler veya isyan eden insan toplulukları gibi anlamlarda kullanılmaktadır (Duffy & Sperry, 2012).

Mobbing kavramını ilk olarak Konrad Lorenz tarafından hayvanlar üzerinde yaptığı araştırmalarda kullanmıştır. Kuşların kendilerinden daha güçlü ama yalnız olan hayvanlara karşı birlikte hareket ederek yaptığı saldırılar için bu kavramı kullanmıştır. Ayrıca kuluçkadan çıkan kuşların kendilerine göre daha zayıf olan diğer bir kuşun yiyecek ve suya ulaşmasını engellemesini ve nihayetinde bu kuşa saldırarak öldürmeleri davranışını da mobbing kavramıyla açıklamıştır (Duffy & Sperry, 2012).

Çalışma yaşamında ise mobbing kavramının ilk kez, 80'li yılların başında İsveçli endüstri psikoloğu Heinz Leymann tarafından kullanıldığı bilinmektedir. Leyman'ın çalışanlar arasında benzer tipte uzun dönemli düşmanca ve saldırgan davranışların varlığına dair yaptığı saptamalar sonucunda, bu kavramı kullandığı görülmektedir (Tınaz, 2006b).

Leyman' a (1996) göre psikolojik şiddet ya da psikolojik terör olarak adlandırılan mobbing; iş yaşamında bireylerin ya da gurupların maruz kaldığı psikolojik, sistematik, düşmanca ve gayri ahlaki ve acı veren eylemlerdir. Mobbing kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeydeki çalışanlar veya astları tarafından

sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamlar içermektedir (Tınaz, 2006b).

Amerika Birleşik Devletlerinde, mobbingden söz ederken; genellikle sokakta suç işleyen, şiddet uygulayan, gürültücü, kavgacı kişilerin yarattığı görüntüler akla gelmektedir. Bu bağlamda, mobbing kitlesel katılım ile oluşur ve kendi içinde bir güç haline gelir. Çoğunlukla yasal değildir ya da ahlaki yargılara dayanmaz. Mobbing kitlesel olarak harekete geçmeyi, bir gruba ait olarak söz dinlemeyi, çalışanlar arasında işbirliği yapmayı içerir (Reichert, 2003; akt: Özmete, 2011).

Alan yazında mobbing kavramı Türkçe olarak psikolojik taciz (Tınaz, 2006; Bozbel & Palaz, 2007; Demirel, 2009; Karaca, 2009; İlhan, 2010; Filizöz & Ay, 2011; Akgeyik, Güngör, Uşen & Omay, 2003), psikoşiddet (Aydın ve Özkul, 2007; Yaman, Vidinlioğlu & Çitemel, 2010), psikolojik şiddet (Sağlam, 2008; Aydın & Özkul, 2007; Karcioğlu & Akbaş; 2010), duygusal taciz (Uzunçarşılı & Yoloğlu, 2007), psikolojik yıldırma (Acar & Dünder, 2008; Aksu & Balcı, 2009; Karavardar, 2009; Gül, 2009), yıldırma eylemleri (Cemaloğlu & Ertürk, 2007; Tanhan & Çam, 2011) olarak çeşitli şekillerde tanımlanmaktadır (Çınar, Doğan, Duman & Yurdugül, 2011). Batı dillerinde mobbing ifadesini tam olarak karşılama da bu kelimeye muadil olarak kullanıla gelen ifadeler Tablo 1 ve Tablo 2' de belirtilmektedir.

Tablo 1. Mobbinge Karşılık Gelen Kavramlar

Kavram
İşyerine psikolojik yıldırma
İşyerinde yıldırma
Duygusal şiddet
Psikolojik terör
İşyeri zorbalığı
Yıldırma
İşyerinde psikolojik şiddet

Kaynak: Tayyar (2008).

Tablo 1’ de görüldüğü gibi, mobbing kelimesine karşılık gelen kavramlar; kabadayılık, sinsice izlemek, işyerinde psikolojik terör, duygusal istismar, işyeri sendromu, psikolojik istismar, taciz, işyeri tacizi, işyeri travmasıdır.

Tablo 2. Mobbingin Türkçe Literatürdeki Kullanımları

Kavram	Türkçe Karşılığı
Bullying	Kabadayılık
Stalking	Sinsice izlemek
Psycho-terror at work	İşyerinde psikolojik terör
Emotional abuse	Duygusal istismar
Workplace syndrome	İşyeri sendromu
Psychological abuse	Psikolojik istismar
Harrasement	Taciz
Work Harrasement	İşyeri tacizi
Workplace Trauma	İşyeri travması

Kaynak: Tayyar (2008).

Tablo 2 incelendiğinde, mobbingin Türkçe literatürde; işyerine psikolojik yıldırma, işyerinde yıldırma, duygusal şiddet, psikolojik terör, işyeri zorbalığı, yıldırma, işyerinde psikolojik şiddet anlamlarında kullanıldığı görülmektedir.

İşyerinde mobbing uygulaması olarak nitelendirilebilecek davranışların ifadeleri ve Türkçe karşılıkları Tablo 3’ de gösterilmektedir.

Tablo 3. Literatürde Mobbing Olgusuna Karşılık Gelen Kavramlar

Araştırmacı	İngilizce Karşılığı	Türkçe Karşılığı	Yıl
H. Leymann	Mobbing	Mobbing	1984
M. Sheehan vd	Psychological Abuse	Psikolojik İstismar	1990
J. W. Cox vd	Verbal Abuse	Sözel İstismar	1991

Tablo 3' ün devamı

A. Adams	Bullying	Bullying	1992
B.E. Ashforth	Petty Tyranny	Küçük Tiran	1994
K.Björkqvist	Workplace Haressment	İş yerinde Taciz	1994
Price Spatler	Workplace Mistreatment	İşyerinde Kötü Davranış	1995
Y.Vardi&Y.Wien er	Misbehavior in Organizations	Örgütlerde Kötü Davranış	1996
L.Keashly	Emotional Abuse	Duygusal İstismar	1998
Robinson, O'leary Kelly	Antisocial Behavior	Antisosyal Davranış	1998
Baron ve Neuman	Workplace Aggression	İşyerinde Saldırganlık	1998
K. Aquino, Grover, Bradfield, Allen	Victimization	İşyerinde Mağduriyet	1999
Andersson, Pearson	Incivility	Kabalık	1999
Tepper	Abusive Supervision	İstismarcı İdare	2000
S.Einarsen	Bullying	Bullying	2000
Duffy, Ganster, Pagon	Social Undermining	Sosyal Baltalama, Zayıflatma	2002
Institute for Workplace, Trauma and Bullying	Psychological Violence	Psikolojik Şiddet	2002
D. Lewis	Macho Management	Maço Yönetim	2003
P.Lutgen- Sandvik	Employee Emotional Abuse	Çalışanın Duygusal İstismarı	2003
Bennet ve Robinson	Interpersonal Deviance	Kişilerarası Sapkın Davranışlar	2003

Tablo 3’ te de görüldüğü gibi, literatürde mobbing olgusuna karşılık gelen kavramlar; psikolojik istismar, sözel istismar, küçük tiran, işyerinde taciz, işyerinde saldırganlık, kabalık, psikolojik şiddet, maço yönetim, çalışanın duygusal istismarı vb. şeklinde kullanımları vardır.

Bu çalışmada mobbing kelimesinin Türkçe karşılığı olarak “Yıldırma” kavramı kullanılacaktır

2. 2. İşyerinde Yıldırma Davranışları

Yıldırma ya da İngilizce tabiriyle mobbing süreci, rahatsızlık veren davranışlarla başlayan, zaman içinde kişiye ya da kişilere acı veren boyutlara ulaşan, tümleşik olaylarla hız kazanan ve çeşitli aşamaları olan bir süreçtir. Bu süreçte yıldırma davranışı olarak nitelendirilebilecek olayların fark edilmesi ve tanımlanması önemlidir.

Yıldırma sürecinin anlaşılabilmesi için öncelikle işyerinde görülen ve yıldırmaya neden olan davranışların belirlenmesi gerekmektedir. Bu davranışların bazılarının, tamamen negatif olarak görülebilmesine rağmen bazıları, sadece normal etkileşim davranışları olarak da ortaya çıkabilir. Bu tip davranışlar, bir kez için hoş görülebilir ya da davranışı yapanın o gün kötü gününde olduğu varsayılarak anlayışla karşılanabilir. Ancak bu davranışlar, sistematik olarak uzun bir süre içinde tekrarlanırsa anlamları değişir ve kasıtlı tacize dönüşür (Tınaz, 2006b).

Leyman (1996) işyerinde yıldırma sürecinde, beş aşama belirlemiştir (Akt: Tutar, tarihsiz):

Tanımlama Aşaması: Bu aşama önemlidir; çünkü kurban; “zor”, “ası”, “muhalif”, “öteki” veya psikolojik sorunları olan biri olarak damgalanır. Yönetimin yanlış yargısı ve taraflı tutumu, bu negatif döngüyü hızlandırır. Hemen her zaman, bunun sonunda, işten kovulma, yer değiştirme zorlanma veya zorunlu istifa vardır.

Anlaşmazlık Aşaması: Kritik bir olayla, bir anlaşmazlıkla, karakterize edilir. Henüz yıldırma değildir fakat yıldırma davranışına dönüşebilir.

Saldırganlık Aşaması: Bu aşamada saldırgan eylemler ve psikolojik saldırılar, yıldırma dinamiklerinin harekete geçtiğini gösterir.

Kurumsal Güç Aşaması: Yönetim, ikinci aşamada doğrudan yer almamışsa da, durumu yanlış yargılayarak, bu negatif döngüde işin içine girer ve kurban, örgütlü ve kurumsal bir güçle baş etmek zorunda bırakılır.

İşine Son Verilme Aşaması: Psikolojik şiddeti sarsıntısı, travma sonrası stres bozukluğunu tetikler. Kovulmadan sonra, duygusal gerilim ve onu izleyen psikosomatik hastalıklar devam eder. Mağdur işini bırakmakla da yıldırma baskısından kurtulamaz.

2. 3. Leymann'ın Tipolojisi

Leymann yıldırma davranışı olarak nitelendirilebilecek 45 davranış türünden oluşan bir tipoloji oluşturmuştur (Leyman, 1996). Aşağıda bu davranışlar ve ait oldukları boyutlar listelenmiştir (Davenport, Schwartz & Elliott,2003: 18-19; akt: Çiftçi, Derya & İbicioğlu, 2009).

I.Grup Davranışlar: Kendini Göstermek ve İletişim Oluşumunu Etkilemek

- Üstünüz kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar,
- Sözüünüz sürekli kesilir,
- Meslektaşlarınız veya birlikte çalıştığınız kişiler kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar,
- Yüzünüze bağırlı ve yüksek sesle azarlanırsınız,
- Yaptığınız iş sürekli eleştirilir,
- Özel yaşamınız sürekli eleştirilir,
- Telefonla rahatsız edilirsiniz,
- Sözlü tehditler alırsınız,
- Yazılı tehditler gönderilir,
- Jestler ve bakışlarla ilişki reddedilir.

II. Grup Davranışlar: Sosyal İlişkilere Saldırı

- Çevrenizdeki insanlar sizinle konuşmazlar,
- Kimseyle konuşamazsınız, başkalarına ulaşmanız engellenir,

- Size diğerlerinden ayrılmış bir işyeri verilir,
- Meslektaşlarınızın sizinle konuşması yasaklanır,
- Sanki orada değilmişsiniz gibi davranılır.

III. Grup Davranışlar: İtibara Saldırı

- İnsanlar arkanızdan kötü konuşur,
- Asılsız söylentiler ortada dolaşır,
- Gülünç durumlara düşürölürsünüz,
- Akıl hastasıymışsınız gibi davranılır,
- Psikolojik değerlendirme/inceleme geğerirmeniz için size baskı yapılır,
- Bir özrünüzle alay edilir,
- Sizi gülünç düşürmek için yürüyüşünüz, jestleriniz veya sesiniz taklit edilir,
- Dini veya siyasi görüşünüzle alay edilir,
- Özel yaşamınızla alay edilir,
- Milliyetinizle alay edilir,
- Özgüveninizi olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanırsınız,
- Çabalarınız yanlış ve küçültücü şekilde yargılanır,
- Kararlarınız sürekli sorgulanır,
- Alçaltıcı isimlerle anılırsınız,
- Cinsel imalar.

IV. Grup Davranışlar: Kişinin Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durumuna Saldırı

- Sizin için hiçbir özel görev yoktur,
- Size verilen işler geri alınır, kendinize yeni iş bile yaratamazsınız,
- Sürdürmeniz için anlamsız işler verilir,
- Sahip olduğunuzdan daha az yetenek gerektiren işler size verilir,

- İşiniz sürekli değiştirilir,
- Özgüveninizi etkileyecek işler verilir,
- İtibarınız düşürecek şekilde, niteliklerinizin dışındaki işler size verilir,
- Size mali yük getirecek genel zararlara sebep olunur,
- Eviniz ya da işyerinize zararlara sebep olunur.

V.Grup Davranışlar: Kişinin Sağlığına Doğrudan Saldırı

- Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanırsınız,
- Fiziksel şiddet tehditleri yapılır,
- Gözünüzü korkutmak için hafif şiddet uygulanır,
- Fiziksel zarar,
- Doğrudan cinsel taciz.

Yıldırma olgusu, bireye yöneltilen birtakım davranışlarla belirginlik kazanır. Dökmen (2009), Sloan, Matyók, Schmitz & Lester Short' a (2010) göre, bireye yöneltilen davranışlardan bazıları (Akt: Güldalı, 2012):

- Kurbanı sürekli eleştirmek, hakaret etmek,
- Sözüünü kesmek,
- Kurbanı dışlamak, o yokmuş gibi davranmak,
- Kurbanın fikirlerini ve başarılarını kötölemek, kurbanı gözden düşürmek,
- Hakkında dedikodu yapmak,
- Kurbanın yüzüne karşı veya arkasından alay etmek,
- Hedef kişiyi yaptığı hatalardan dolayı suçlamak,
- Lakap takmak,
- Tehdit etmek,
- Kurbanla iletişimi ve etkileşimi kesmek; konuşmamak,
- Hedef kişinin iletişim ağını kesmek,

- Çalışana işe alınma amacı dışında, statüsüyle bağdaşmayan iş, görev ve sorumluluklar vermek,
- Hedef kişiden makul olmayan taleplerde bulunmak,
- Kurbanın yeterliliğini sorgulamak,
- Kurbanı, sessiz telefonlarla rahatsız etmek,
- Kurbanı toplum içinde hoş, kurbanla baş başa iken kaba bir şekilde davranmak,
- Kurbanın adını deliye çıkarmak,
- Cinsel içerikli imalarda bulunmak,
- Kurbanı doğrudan cinsel tacizde bulunmak,
- Nadirde olsa fiziksel şiddet uygulamak,
- Kurbanın çalışma masasını döküp saçmak vb.

2. 4. Örgütsel Yıldırmanın Davranışsal Belirtileri

İşyerinde maruz kalınan olumsuz davranışlar, sürekli, sistematik ve bilinçli bir şekilde sürdürülüyor ise, bu davranışlar yıldırma olarak nitelendirilir. Aşağıda bu davranışlardan bazıları örnek olarak verilmiştir (Tınaz, 2006b).

- Telefon, bilgisayar ve lamba gibi işyerinde bulunan kişiye ait eşyalar, birdenbire kaybolur veya bozular. Yerine yenileri konulmaz.
- Çalışma arkadaşlarıyla aralarında çıkan tartışmalar, her zamankinden çok daha fazla olmaya başlar.
- Kişinin sigara kokusu ve dumandan çok rahatsız olduğunu bile bile yanındaki masaya çok sigara içen biri yerleştirilir.
- Kişi, başkalarının ofisine girdiğinde konuşma hemen kesilir, konu değiştirilir.
- Kişi, işle ilgili önemli gelişmeler ve haberlerin dışında bırakılır.
- Kişinin arkasından çeşitli söylentiler çıkarılır; kulaktan kulağa fısıltılar yayılır.

- Kendisine yetenek ve becerilerinin çok altında veya uzmanlık alanına girmeyen işler verilir.
- Birey, her yaptığı işin ince ince gözlendiğini hisseder.
- İşe geliş gidiş saatleri, telefon konuşmaları, çay ya da kahve molasında geçirdiği zaman ayrıntılarıyla kontrol edilmektedir.
- Birey, diğerleri tarafından sürekli eleştirilir veya küçümsenir.
- Birey, sözlü veya yazılı soru ve taleplerine yanıt alamaz.
- Birey, üstleri veya iş arkadaşları tarafından kontrol dışı tepki göstermeye kışkırtılır.
- Birey, şirketin özel kutlamaları veya diğer sosyal etkinliklerine kasıtlı olarak çağrılmaz.
- Bireyin dış görünüşü veya giyim tarzıyla alay edilir.
- Bireyin işle ilgili tüm önerileri reddedilir.
- Kendisinden daha alt düzeydeki görevlerde çalışanlardan daha düşük ücret alır.

2. 5. Örgütsel Yıldırmanın Fiziksel Belirtileri

Yıldırmanın psikolojik olduğu kadar fiziksel belirtileri de vardır. Kişi psikolojik sorunlarla baş etmenin yanında fiziksel sorunlarla da karşı karşıya kalabilir. Aşağıda fiziksel belirtilerden bazıları sıralanmıştır (Tınaz, 2006b).

- Beyinle ilgili: Sıkıntı, panik atak, depresyon, yarım baş ağrısı, baş dönmesi, hafıza kaybı, dikkati toplayamama ve uykusuzluk.
- Deriyle ilgili: Kaşınma, kızarma, pullanma veya döküntü gibi deri hastalıkları.
- Gözlerle ilgili: Ansızın göz kararması, görmede bulanıklık.
- Boyun ve sırtla ilgili: Boyun kaslarında ve sırtta ağrı.
- Kalple ilgili: Hızlı ve düzensiz çarpıntılar, kalp krizi.
- Eklemlerle ilgili: Titreme, terleme, bacaklarda halsizlik hissetme, kas ağrıları.

- Sindirim sistemiyle ilgili: Yanma, ekşime, hazım zorluğu gibi mide rahatsızlıkları, ülser.
- Solunum sistemiyle ilgili: Nefessiz kalma, nefes alamama gibi solunum sorunları.
- Bağışıklık sistemiyle ilgili: Organizmanın savunma yapılarında zayıflama,
- Hastalıklara çok çabuk yakalanabilme.

2. 6. Örgütsel Yıldırma Çeşitleri

Mağdurun ve yıldırmanın işyerindeki yetki, mevki ya da konumlarına göre farklı yıldırma türleri vardır. Bunlar (TBMM Komisyon Rapor, 2011: 10);

Düşey Yıldırma: Üst konumda yer alanların astlarına yönelik olarak gerçekleştirdikleri psikolojik taciz vakalarıdır. Üstler sahip oldukları kurumsal gücü, astlarını ezerek, onları kurumun dışına iterek kullanmasıdır.

Yatay Yıldırma: İşyerinde yıldırmanın fail veya faileri mağdur ile benzer görevlerde ve benzer olanaklara sahip, aynı konumdaki iş arkadaşlarıdır. Örneğin; eşit koşullar içinde bulunan çalışanların çekememezliği, rekabet, çıkar çatışması, kişisel hoşnutsuzluklar gibi.

Dikey Yıldırma: Çalışanın yöneticiye yıldırma uygulamasıdır. Nadir görülen bir durumdur. Örneğin, çalışanların yöneticiyi kabullenememesi, eski yöneticiye duyulan bağlılık, kıskançlık gibi.

2. 7. Örgütsel Yıldırmanın Nedenleri

İş yerlerinde yıldırmanın belli bir nedeni yoktur; birçok faktör yıldırmanın ortaya çıkmasına kaynaklık edebilir. Başlangıçta iki taraf arasında bir anlaşmazlık olur; hedef şahıs boyun eğmeyi reddettiği, kontrole direnç gösterdiği için öfkelenen ve kaba(dayı)laşan yıldırma hareketine geçer. Artık onun için tek amaç, ulaşılacak tek hedef vardır; o da kendisini rahatsız eden, kendisinin aslında çıplak olduğunu gören hedefi, yaptığına pişman edip, kendini yadsır hale getirmek, işyerinden uzaklaşmasını, mümkünse işten ayrılmasını sağlamaktır (Tınaz, 2006; akt: Doğan, 2009).

Yıldırma duygusal bir saldırdır. Yıldırmada mağdurun saygı duyulmayan bir hedef haline getirilmesi söz konusudur. Hedef seçilen kişiyi, yani mağduru iş ortamından uzaklaştırmayı amaçlayan dedikodular ve mağdurun örgüt içindeki itibarına zedelemeyi amaçlayan haince yapılan davranışlar, yıldırmaı meydana getirir. İşyerinde yıldırmaı ilgili yapılan çeşitli araştırmalarda, yıldırmanın işyerlerinde ortaya çıkmasının işyeri veya var olan yönetime bağı ana nedenleri arasında hatalı personel seçimi ve işe alım süreci, dönemsel işçi istihdamı, işyerindeki sayılı pozisyonları elde edebilmek için bireyler arasında yaşanan acımasız rekabet gösterilmektedir (Tınaz, 2006; akt: Doğan, 2009).

Yıldırmanın kişisel veya örgütsel (kurumsal) nedenleri vardır. Aşağıda bu nedenler açıklanmıştır.

2. 7. 1. Kişisel Nedenler

İşyerinde yıldırma sürecinde yıldırmaya maruz kalan kişi/mağdur, yıldırma faili ve/ya failleri ve izleyiciler olarak taraflar bulunmaktadır. Bu konuda yapılan araştırmalar göstermektedir ki mağdurun ve failin/faillerin bazı özellikleri yıldırmaya uygun bir ortam yaratmaktadır.

Yıldırmanın nedenlerine ilişkin farklı görüşler ileri sürülmektedir. Yıldırma mağdurları üzerinde çalışma yapan psikologlar, bu olumsuz sürecin ortaya çıkmasından mağdurların davranışlarını sorumlu tutmaktadır. Yıldırma bir anlaşmazlıkla başlayıp, bu işin akışına ilişkin ya da bir davranışa ilişkin olabilmektedir. Daha sonra yıldırma uygulayan kişi saldırgan eylemlerine yönetimi ve/ya iş arkadaşlarını da katabilmektedir. Sonuçta yıldırmaya uğrayan kişinin ya işine son verilmekte ya da kişi işinden ayrılmak zorunda kalmaktadır. Ancak ayrılmak ya da işe son verilmesi de çoğunlukla yıldırmanın bitmesine izin vermemekte, çünkü genellikle benzer bir iş kolunda çalışılacağından artık referanslar olumsuz olmakta, sonuçta ya kötü huylu ya asi ya da işten anlamaz olarak artık damgalanmaktadır (TBMM Komisyon Rapor, 2011).

2. 7. 1. 1. Örgütsel Yıldırma Mağdurları

İnsan kişisel özellikleri bakımından “teslimiyetçi” ve “direncsiz” bir psikolojiye sahip ise, yıldırmaı başa çıkması zorlaşacak ve bu zorluğun kaynağı,

bizzat bireyin kişilik özellikleri olacaktır. Eğer birey, yeni durumlara uyum yeteneği yüksek bir kişilik özelliğine sahip ise, yıldırma başa çıkması daha kolay olacaktır. Bu durum, aynı olayın farklı kişilikler tarafından, farklı algılandığını gösterir.

Yıldırma olgusunda kurban rolünü oynamaya aday bir kişilik tiplmesi mevcut değildir. Ancak işyerlerinde dört farklı tipteki kişi, mağdur olma tehlikesiyle karşı karşıyadır (Huber,1994; akt: Tınaz, 2006b).

Yalnız Bir Kişi; Bu kişi, erkeklerin yoğun olduğu bir ofiste çalışan tek bir kadın veya kadınların çok sayıda olduğu bir işyerinde çalışan tek bir erkek olabilir.

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

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

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

2. 7. 1. 2. Örgütsel Yıldırma İzleyicileri

Yıldırma sürecinde izleyici olarak rol alanlar, iş arkadaşları, amirler ve yöneticiler gibi sürece doğrudan doğruya karışmayan, ancak bir şekilde süreci algılayan, yansımalarını yaşayan, bazen de sürece katılan kişilerdir. Bir olayda susan kişinin, o olayı kabul eden kişi olduğunu unutmamak gerekir (Tınaz, 2006b).

İzleyici tiplerini, sergiledikleri davranışlara göre gruplamak mümkündür (Tınaz, 2006b).

Diplomatik İzleyici: Bir çatışma olgusu karşısında daima uzlaşmadan yana olan kişidir. Genelde aracı rolünü oynaması nedeniyle başkaları tarafından sevilen veya nefret edilen bir kişidir. Bu tarz bir izleyici, örgüt içinde aldığı tepkiler sonucunda ileride kurban konumuna düşme tehlikesiyle karşı karşıyadır.

Yardakçı İzleyici: Bu izleyici, yıldırımacıya çok sadıktır. Ancak bu özelliğinin pek fark edilmesini istemez.

Fazla İlgili İzleyici: Başkalarıyla ve başkalarının problemleriyle ilgilenen izleyici tipidir. Bazen başkalarının özel alanlarına ve konularına zorla girmeye çalışır, ısrarcıdır. Yardım arayışı içinde olan kurban dahi, zamanla rahatsız olur, kaçış yolları arar.

Bir Şeye Karışmayan İzleyici: Bu tip izleyici, ortaya çıkmaktan ve herhangi bir şeye karışmaktan hiç hoşlanmaz. Tüm olan bitenlerden uzak durmaya çalışır; konuyla ilgili hiçbir fikir beyan etmez. Yıldırımacıya yardımcı olmamakla birlikte, uygulanan yıldırıma karşı da tamamen ilgisiz ve duyarsızdır.

İki Yüzlü Yılan İzleyici: Görünüşte hiçbir şeye karışmayan bir birey izlenimini oluştursa da, gerçekte belli bir görüş ve düşünceye hizmet etmektedir. Bu tarz bir izleyici, sonunda yıldırımacıya destek çıkar veya kendine de yıldırma uygulanacağından korkarak kurbanı yardım etmeyi reddeder.

2. 7. 1. 3. Örgütsel Yıldırma Uygulayanlar

Yapılan çalışmalar, işyerinde yıldırma uygulayan kişilerin güvensiz, korkak ve kıskanç olduklarını, birçoğunda kişilik bozuklukları olduğunu ortaya koymuştur. Yıldırımacıların kötü bir çocukluk geçirmiş olmaları söz konusudur. Yıpratmak için genellikle uyumlu insanları seçerler. İyi yetişmiş elemanlar onlar için en kolay hedeflerdir (Güney, 2011).

Her iş yerinde rekabet vardır ve bu nedenle çatışmalar olur. Ama yıldırma insanın içindeki kötülüğün harekete geçmesidir. Bunun sonucunda kişinin yaşama sevinci kırılır. Yıldırma uygulanan kişi büyük oranda stres yaşar. Burada unutulmaması gereken yıldırma uygulayan kişinin, kişilik bozukluklarının bulunduğu bilinmesidir. Yıldırma uygulayan kişiler, çalışanı motorlardaki beygir

gibi değiştirilebilen bir g olarak görürler. Yani yıldırma mağduru değil, yıldırma uygulayan sorunludur (Güney, 2011).

Freud'a göre insanoğlunun doğuştan getirdiği iki temel eğilimi vardır; bunlar: "Cinsellik" ve "Saldırđanlıktır". Bu iki temel eğilimin güçlü olması, insanoğlunun bir toplum içinde uyumlu yaşamasını zorlaştırır. Yıldırmacılar, doğuştan getirdikleri bu iki dürtüden saldırganlık dürtüsünün etkisini fazla hissederler. Yıldırmacılar, düşmanlık duyguları yüksek insanlardır. Kinle doyar, düşmanla beslenirler. Düşmanlarının olmaması durumunda başka bir düşman bulmada zorlanmazlar. Kontrollü gerilim stratejisi uyguladıkları için, düşmanlarının güçlü olmasını istemezler. O nedenle güçlü düşmanlarını zayıflatmak ve yok etmek için ellerinden geleni yaparlar; ancak düşmansız da duramazlar (Tutar, tarihsiz).

Yıldırmacılar genellikle duygusal kabızlık içindedirler; ancak bu onların depresyon ve "manik taşkınlık" gibi aşırı psikolojik reaksiyonlar göstermelerini engellemez. Yıldırmacı genellikle zihinsel takıntı içindedir. İ çatışmaları nedeniyle sinir ve kas tepkileri durur ve duygusal tıkanma yaşar. Bu durum onun, "hukuk", "etik", "onur", "şeref" ve "vicdan" llerinin dışına kolaylıkla çıkmasına neden olur (Tutar, tarihsiz).

Yıldırma uygulayanların kişilik özellikleri aşağıdaki gibi gruplandırılabilir (Davenport, Schwartz & Elliott 2003; akt: Tutar, tarihsiz).

- Yıldırmacı antipatik kişiliktir.
- Yıldırmacı ayrıcalıklı ve vazgeçilmez olduğuna inanır.
- Yıldırmacı narsist kişiliğe sahiptir.
- Yıldırmacı, paranoid baskıcı ruh hali gösterir.
- Yıldırmacı, baskıcı ruh hali içindedir.
- Yıldırmacı düşmanlık yapmaktan kendini alamaz.
- Yıldırmacı, sadist kişiliğe sahiptir.
- Yıldırmacı, önyargılı ve duygusaldır.
- Yıldırmacı kötü kişiliktir.
- Yıldırmacı tehdit altında benmerkezcidir.

2. 7. 2. Örgütsel (Kurumsal) Nedenler

Kötü yönetim, yetersiz iletişim, zayıf liderlik yapısı, stresli ortamın varlığı, insanların kendilerinden beklenenleri yerine getirememesi, yeniden yapılanma, rekabetçi ortamlarda kendi işini kaybetmekten korkma, kendi durumunu koruma durumu, yeni fikirlerin ortaya çıkmaması, sürekli aynı şeylerin tekrarlanması gibi davranışlar işyerinde yıldırma yol açabilmektedir (TBMM Komisyon Rapor, 2011).

- Örgütün küçülme politikası nedeniyle istihdamın daraltılması;
- İşgücünün genç çalışanlardan oluşturulması;
- Örgüt içinde istenmeyen bir kişiden kurtulmanın hedeflenmesi sonucunda kasıtlı ve gerçek bir yıldırma stratejisi uygulanır.

Hedeflenen amaç doğrultusunda:

- ❖ Örgütten uzaklaştırılması istenen bireyin etrafında gergin bir hava yaratılır;
- ❖ Sert davranışlar, azarlamalar ve gözdağı vermeler sık sık tekrarlanır;
- ❖ Zaman zaman iş, tepe yönetim tarafından gizlice sabote edilir.
- ❖ Bireyin ufak bir hatası dahi, ağır suçlamaların ve hakaretlerin bahanesi olabilir (Tınaz, 2006b).

Enginli & Bitirim' in (2010) aktardığına göre, yıldırma davranışlarının görüldüğü örgütlerde; *Liderlik ve yönetim tarzları* örgüt kültürü üzerinde belirleyici olurken, yerleşen kültür de liderlik ve yönetim tarzını besleyen önemli bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır. Psikolojik yıldırma izin veren, göz yumar liderlik tarzı ve yönetim profili, psikolojik yıldırma eylemlerinin çalışma ortamında normal bir durum olarak kabul edilmesine yol açmaktadır. Aynı zamanda yönetimin çalışanları ile kurduğu iletişimin özü de yıldırma dayalı ise örgütte hissedilen gerilim oldukça zarar verici bir nitelik taşımakta, sonuçta da hem yönetime hem de çalışanlara başarısızlık getirmektedir.

Örgüt Kültürü; örgütlerdeki yıldırmanın en önemli nedenlerinden biri de, yıldırma sürecine zemin hazırlayan örgüt kültürünün varlığıdır. Bazı işletmelerde yönetim, bu tür saldırıların yapılabileceği ortamlara göz yumabilmekte ve hatta

destek olacak şekilde yaklaşımlar gösterebilmektedir. Eğer bir örgüt içerisinde bu tür saldırıları önlemeye, gözlemlemeye veya cezalandırmaya yönelik politikalar mevcut değilse, saldırganlar şiddet yaratmaya devam edecek ve örgüt de sonuçlarına katlanmak zorunda kalacaktır (Enginli & Bitirim, 2010).

Çalışma Ortamının Fiziksel Koşulları; yıldırmanın bir diğer nedeni de işin yapısı ve yapıldığı yerin fiziki atmosferi ile doğrudan ilgilidir. Bazen çalışma ortamı sadece işin yapısı gereği ya da işin yapıldığı yerin fiziki koşulları açısından yıldırma için uygun bir nitelik taşıyabilmektedir. Örneğin, işin yapısı gereği hizmet sektöründe faaliyet gösteren birçok kurum ve kuruluştaki prim ya da parça başına ödüllendirme vb. uygulamalar, çalışanların kendilerini gösterme ve diğerlerinden öne çıkma arzularını kamçulamakta ve böylece yıkıcı bir rekabet ortamını da tetiklemektedir. Daha fazla prim/ödül kazanma ve diğer çalışanların önüne geçebilme isteği yıldırma eylemlerinin yerleşmesinde ciddi bir tehdit unsuru oluşturmaktadır (Enginli & Bitirim, 2010).

2. 8. Yıldırmanın Örgütlere Verdiği Zararlar

Yıldırma olgusunun, birey üzerinde olduğu kadar örgüt üzerinde de tahrip edici sonuçları vardır. İşveren açısından ortaya çıkan hasarlar, öncelikle ekonomik niteliktedir. Ancak bunun yanında ağır sosyal sonuçların oluşması da kaçınılmazdır. Aşağıda bu zararlardan bazıları sıralanmıştır (Tınaz, 2006).

2. 8. 1. Örgütün Ekonomisine ve Psikolojisine Verdiği Zararlar

- Bireyler arası anlaşmazlık ve çatışmalar,
- Olumsuz örgüt iklimi,
- Örgüt kültürü değerlerinde çöküş,
- Güvensizlik ortamı,
- Genel saygı duygularında azalma,
- Çalışanlarda isteksizlik nedeniyle yaratıcılığın kısıtlanması,
- Hastalık izinlerinin artması,
- Yetişmiş uzman çalışanların işten ayrılmaları,

- İşten ayrılmaların artmasıyla yeni çalışan alımının getirdiği maliyet,
- İşten ayrılmaların artmasıyla eğitim etkinliklerinin maliyeti,
- Genel performans düşüklüğü,
- İş kalitesinde düşüklük,
- Çalışanlara ödenen tazminatlar,
- İşsizlik maliyetleri,
- Yasal işlem ve/veya mahkeme masrafları,
- Erken emeklilik ödemeleri.

2. 8. 2. Topluma ve Ülke Ekonomisine Verdiği Zararlar

- Mağdurun sağlık problemleri nedeniyle yapılan sağlık harcamalarının artması,
- Sigorta masraflarında artış,
- İşsizlik,
- Nitelikler ve yeteneklerin altında çalıştırılmadan doğan vergi kayıpları,
- Devletin sağladığı yardım programlarına yönelen talebin çoğalması,
- Erken emeklilik oranının artması,
- İşyerlerinde uygulanan mobbing sonucunda mesleki yeterliliğini yitirmiş, psikolojik yönden tükenmiş, sağlıksız bireylerin boşa gezdiği bir toplum,
- Mağdurun kaba ve şiddet kullanan bir birey haline gelmesi sonucunda boşanmış ve parçalanmış ailelerin bulunduğu toplum,
- Mutsuz bireyler ve ailelerin yer aldığı ve çalışma barışının bulunmadığı bir iş yaşamı.

2. 9. Örgütlerde Yıldırma ile Mücadele Yolları

Yıldırma, bir kez uygulanılmaya başlandığında ve ileri evrelere ulaşıldığında çaresinin bulunmasına bireyde, işletmede ve toplumda yarattığı hasarların müdahalesine çok geç kalınmış bir terör sürecidir. Ödenmesi gereken bedeli çoğu kez son derece ağır olabilen bu konuyla mücadelede en önemli husus, soruna ilişkin

farkındalığın, mağdurun kendisi tarafından olduğu kadar; işveren, iş arkadaşları ve nihayet tüm toplum tarafından aynı önemde sağlanmış olmasıdır. Konuyla ilgili herkes, yıldırmaı durdurmak için bir şeyler yapmalı ve mücadele etmelidir. Ancak bir şeyle mücadele etmek için, önce onun ne olduğunu öğrenmek gerekir. Bu noktada konuyla ilgili olarak kamuoyu bilinçlendirilmeli ve duyarlılığının artırılmasına çalışılmalıdır. Konuyla ilgili olarak toplum, tüm organlarıyla bilgilendirilmelidir (Tınaz, 2006a).

2. 9. 1. Bireysel Mücadele Yolları

İşyerinde yıldırma ile bireysel başa çıkmada uygulanacak bazı taktik adımlar vardır. Yıldırmaıla bireysel başa çıkmak için kurban öncelikle kendi kişiliğini geliştirecek, direncini arttıracak çabalar içinde olmalıdır. Bu amaçla atılabilecek bazı adımlar şunlar olabilir (Tutar, tarihsiz).

Öz-Saygının Geliştirilmesi: Herkesin yıldırmaıya dayanma katsayısı farklıdır. Söz konusu katsayı bireyin “uyum düzeyi” ni ve “direnme sınırları” nı belirler. Yıldırmaıya karşı direnç gösterip onunla başa çıkmak için, başvurulacak yollardan biri, özsaygının geliştirilmesidir. Herkesin kişiliğine göre, değişen bir mücadele stratejisi vardır. Olayın özü şudur; ne kadar kendiniz olabiliyorsanız, yıldırmaıya karşı koyma yeteneğiniz o oranda yüksek olacaktır.

Denge Bölgeleri Oluşturmak: Yıldırmanın varlığı, insanı rahatsız eder. Kurbanın istikrarını ve yaşam düzenini bozar. Söz konusu istikrarsızlığa karşı “denge bölgeleri” mobbingle başa çıkmaya yardımcı olur. Denge bölgesi, her tür istikrarsızlığın ve güvensizliğin ortadan kalktığı, kurbanın kendini güven ve esenlik içinde hissettiği bir ortamdır. Denge bölgesi, kurbanın istemediği değişimlerin olmadığı veya çok sınırlı olduğu güvenilir bir limandır.

Mesleki Beceri ve Nitelikleri Geliştirmek: Yıldırmanın oluşturduğu psikolojik gerilimi azaltmanın bir başka yolu, kişisel ve mesleki nitelikleri, mümkün olduğu kadar hatalardan arındırarak geliştirmektir. Bu tavır, kurbanın kendisine karşı duyduğu güveni ve özsaygısını yükseltir. Özgüveni yüksek bir insan, her tür gerilime karşı daha yüksek direnç gösterir.

Ruh Sağlığını Korumak: Gerilim azaltıcı önlemlerden bir diğeri, ruh sağlığıdır. Geliştirilen güçlü psikolojik uyum, kurbanın psikolojik yaralanmasını engeller ve yıldırma karşısında onu daha donanımlı kılar. Ruh sağlığı yerinde olan birinin mobbinge direnci daha yüksek olur.

Algılama Stratejilerini Güçlendirmek: Her tür yıldırma faktörü insanın kişilik süzgecinden geçer ve bu kişilik onun yıldırmaya tepkisinin ne kadar güçlü olacağını belirler. Kimileri yıldırmaya karşı oldukça güçlü bir direnç gösterebilirken, kimileri çok basit yıldırma karşısında bile yıkıma uğrar. Kurbanın direncinin ölçüsü, yıldırmayı tolere etme katsayısıdır.

Değerleri Açıklamak: Kişisel değerlerin bilincine varmak ve yaşamın bu değerlerle doğal bir uyum içinde olduğundan emin olmak, yıldırmaya karşı direnç göstermede etkin bir yoldur. Mağdur değerleri nedeniyle kurban seçildiğini unutmamalıdır. İşgale uğramış vatan topraklarının ancak değerlere sarılarak kurtarıldığı gibi, yıldırmaya maruz kalan biri değerlerinden vazgeçerek, bu saldırıyı ortadan kaldıramaz. Mağdur kendini kurtaracak en güçlü silahın, sahip olduğu değerleri olduğunu bilmelidir.

Davenport, Schwartz & Elliott' a (2003) göre ise kurbanların şu stratejileri uygulamaları gerekmektedir (Akt: Tayyar, 2008):

- Üzüntüyü bilinçli bir şekilde yaşamak,
- Kendini yalıtılmamak,
- Özgüveni ve öz saygıyı geliştirmek,
- Mesleki beceri ve nitelikleri geliştirmek,
- Yeni bir beceri edinmek,
- "Kurban" zihniyetinden kurtulmak,
- Örgüt içinde yardım aramak,
- Yasal yollara başvurmak.

2. 9. 2. Örgütsel Mücadele Yolları

Örgütlerde yıldırmaı önlemek veya çözmek için yönetici öncelikle yıldırmanın nedenlerini objektif bir şekilde araştırmak ve yıldırmaı önleyici ve çözücü en uygun yöntemleri uygulamak durumundadır. Yöneticinin örgütsel yıldırmaı ortadan kaldırmak için atması gereken bazı adımlar vardır. Söz konusu adımları aşağıdaki gibi belirlemek mümkündür (Tutar, tarihsiz):

Kaçınma: Bu yöntemde yönetici yıldırmaı, örgütsel politika haline getirmeye çalışan yıldırmacıya her hangi bir destek sağlamadığı gibi, onu engelleyici bir tutum içinde de olmaz. Yöneticinin bu tavrı mobbingi engellemez; ancak bu tutumla yıldırmacı, örgütsel bir destek bulamaz ve kendi gücüyle yetinmek durumunda kalır. Bu tutum aynı zamanda yıldırmaı görmezden gelmek demek olduğu için, bir bakıma onu desteklemek, sürmesinden yana tavrı takınmak anlamına gelir. Dolayısıyla etkili bir yöntem değıldir.

Dondurma: Bu yöntem “sular duruluncaya kadar beklemek” anlamına gelir. Belli bir zaman sonra yıldırmacı ve mağdur arasında ilişkilerde biraz yumuşatma yoluna gidilir. Böylece, taraflar arasındaki farklılıklar azaltılarak, ortak menfaatler vurgulanmaya çalışılır veya daha üst düzey amaçlar belirlenerek, çatışan tarafların arasındaki farklılıkları unutup, daha önemli ve kapsamlı amaçlar için birleşmeleri ve yardımlaşmaları yoluna gitmeleri sağlanır

Yıldırmaı Çözme Yaklaşımı: Bu yöntemde yıldırmanın üzerine cesurca gidilir. Yıldırmanın yayılıp örgüt iklimini ve örgüt kültürünü etkilemesine izin verilmez. Yönetici, tarafları yüz yüze getirerek, sorunların açık olarak ve ayrıntılı biçimde tartışılmasını sağlar. Özellikle iletişim ve bilgi eksikliğinden kaynaklanan yıldırmada bu yöntem etkilidir.

Güç ve Otorite Kullanma: Bu yöntemde, yönetici gücünü, yetkisini ve otoritesini kullanarak, yıldırmaı ortadan kaldırmaya çalışır. Bu yolu izleyen yönetici, “burada yönetici benim; bu iş böyle olacak!” şeklinde otoriter ifadelerle soruna çözüm yolu arar. Kuşkusuz bu karar ya da emir, taraflar arasında anlaşma sağlamayabilir ama yıldırmaı durdurur. Yönetici bu yolu sık kullanırsa, astların morali ve motivasyonu üzerinde olumsuz etki yapar.

Ödün Verme: Yıldırmanın kaynağı konusunda taraflar, kendi amaçlarından özveride bulunarak, ortak bir zeminde buluşurlar. Böylece anlaşmanın bir galibi olmaz. Her iki taraf bazı tavizler vererek anlaşma sağlanır.

Kişileri Değiştirme: Yıldırmacı olan ve bunun kurbanı olan kişiler, örgüt içinde başka birimlere ya da yerlere tayin edilerek, yıldırmanın önlenmesine çalışılır. Etkili bir yol olmasına rağmen, herkes bir nedenle bulunduğu yere alındığı için uygulaması kolay değildir.

Cezalandırma: Yıldırmanın kişilere ve kuruma zarar verdiği noktada, buna sebep olanlara disiplin yöntemlerini uygulamak ve onları cezalandırmak, örgüt çıkarı bakımından bir zorunluluk halini alır.

İşbirliği: Yıldırmayı çözmeye istekli olmak, farklılıklarla yüz yüze gelmek ve görüş alış verişinde bulunmak, bütünleştirici çözümler aramak, herkesin kazançlı çıkacağı durumlar bulmak (kazan-kazan), sorunlara ve yıldırmaya meydan okumak, işbirliği yapmanın yollarıdır.

2. 9. 3. Hukuksal Mücadele Yolları

Yıldırma ile hukuksal mücadelede Ulusal ve uluslar arası mevzuat aşağıda açıklanmaktadır. (TBMM Komisyon Rapor, 2011).

Anayasa: Anayasa'nın 12. maddesi temel hak ve hürriyetlerin niteliğini düzenlemektedir. Buna göre; madde 12- Herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir.

I. Kişinin dokunulmazlığı, maddî ve manevî varlığı

Madde 17- Herkes, yaşama, maddî ve manevî varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir. Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tâbi tutulamaz.

VI. Din ve vicdan hürriyeti

Madde 24- Herkes, vicdan, dinî inanç ve kanaat hürriyetine sahiptir. Kimse, ibadete, dinî ayin ve törenlere katılmaya, dinî inanç ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamaz; dinî inanç ve kanaatlerinden dolayı kınanamaz ve suçlanamaz.

VII. Düşünce ve kanaat hürriyeti

Madde 25- Herkes, düşünce ve kanaat hürriyetine sahiptir. Her ne sebep ve amaçla olursa olsun kimse, düşünce ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamaz; düşünce ve kanaatleri sebebiyle kınanamaz ve suçlanamaz.

IV. Çalışma ve sözleşme hürriyeti

Madde 48- Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir.

V. Çalışma ile ilgili hükümler

A. Çalışma hakkı ve ödevi

Madde 49- Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.

B. Çalışma şartları ve dinlenme hakkı

Madde 50- Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.

Türk Ceza Kanunu: Türk Ceza Kanununda suç olarak tanımlanmış mobbing aracı olarak kullanılan fiiller ise aşağıdaki gibi sayılabilir;

- 1- Kasten Öldürme (Madde 81 - 1)
- 2- Kasten Yaralama (Madde 86 – 1-2)
- 3- İşkence (Madde 94 – 1-2(a,b)-3-4-5)
- 4-Eziyet (Madde 96-1-2(a,b))
- 5- Cinsel Saldırı (Madde 102 – 1-2)
- 6-Cinsel Taciz (Madde 105 – 1,2)

Tüm bu suçların dışında TCK 106. maddesindeki tehdit suçu, TCK 107. maddesindeki şantaj suçu, TCK 114. maddesindeki siyasi hakların kullanılmasının engellenmesi suçu, TCK 115. maddesindeki inanç, düşünce ve kanaat hürriyetinin kullanılmasını engelleme suçu, TCK 117. Maddesindeki iş ve çalışma hürriyetinin

ihlali suçu, TCK 118. maddesindeki sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçu, TCK 120. maddesindeki haksız arama suçu, TCK 121. maddesinde düzenlenmiş olan dilekçe hakkının kullanılmasının engellenmesi suçu, TCK 122. Maddesindeki ayrımcılık suçu, TCK 124. maddesindeki haberleşmenin engellenmesi suçu, TCK 125. maddedeki hakaret suçu, TCK 132. Maddesindeki haberleşmenin gizliliğini ihlal suçu, TCK133.maddesindeki kişiler arasındaki konuşmaların dinlenmesi ve kayda alınması suçu, TCK 134. Maddesindeki özel hayatın gizliliğini ihlal suçu, TCK 135. maddesindeki kişisel verilerin kaydedilmesi suçu, TCK 151. maddesindeki mala zarar verme suçu, TCK 257. Maddesindeki görevi kötüye kullanma suçu, TCK 281. Maddesindeki suç delillerini yok etme, gizleme veya değiştirme suçu, TCK 283. maddesindeki suçluyu kayırma suçu TCK’da suç olarak düzenlenmiş mobbing aracı olarak kullanılan filler olarak sayılabilir.

İş Kanunu: 4857 sayılı İş Kanunu’nun 77’nci maddesinin 1’nci fıkrası hükmü uyarınca, işverenler, işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması için gerekli olan her türlü tedbiri almak ve bu tedbirlere ilişkin araç ve gereçleri eksiksiz olarak bulundurmaya zorundadırlar. Söz konusu maddenin 2’nci fıkrasına göre ise, işyerinde alınan işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek; işçileri, mesleki riskler, bu risklere karşı alınacak önlemler ve haiz oldukları hak ve sorumluluklar konusunda bilgilendirmek ve işçilere işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimi vermek de işverenlerin bu kapsamdaki sorumlulukları arasındadır. İşverenin işçi sağlığı ve iş güvenliğini sağlama yükümlülüğü, psikolojik tacizi önleme yükümlülüğünü de içermektedir. İşverenin gözetim borcu gereği, işçilerin fiziksel olduğu kadar psikolojik sağlığını koruma yükümlülüğünün de bulunduğu konusunda hiçbir duraksamaya düşülmemelidir.

4857 sayılı İş Kanunu’nun 5’inci maddesinde, işverenin işçilere karşı eşit davranma yükümlülüğü oldukça geniş bir biçimde düzenlenmiştir. Kaynağını İnsan Hakları Sözleşmesi, Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Birliği tüzük ve yönergeleriyle Anayasa’nın 10’uncu maddesinden alan eşit davranma ilkesi başlıklı 5’inci maddeye göre; “İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.” İş sözleşmesinde işçinin yapacağı işin konusu belirlenmişse, kural olarak işveren yönetim hakkına dayanarak işçinin yapacağı işi değiştiremez. İş Kanunu’nun 22’nci maddesinin 2’nci

fıkrası hükmü gereği iş sözleşmesi tarafları ancak aralarında anlaşmak suretiyle çalışma koşullarını değiştirebilirler. Ayrıca işveren, işçinin hâlihazırda yaptığı işten daha ağır bir işte çalıştırılması gibi, iş görme borcunda esaslı bir değişiklik yapamayacaktır.

Borçlar Kanunu: 1/7/2012 tarihinde yürürlüğe girecek olan 6098 sayılı Yeni Borçlar Kanunu'nun 417.maddesi psikolojik taciz olarak nitelendirilebilecek "mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz)" kavramını düzenlemiştir. 818 sayılı halen yürürlükte bulunan Borçlar Kanunu'nun 332.maddesine karşılık gelen bu maddede işçinin kişiliğinin genel olarak korunması düzenlenmiştir.

Sendikalar Kanunu: 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun sendikal nedenlerle işçiler arasında ayırım yasağını düzenleyen 31'inci maddesinin 3 ila 6'ncı fıkraları da eşit davranma ilkesine ilişkin hükümler içermektedir.

2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu: Bu kanunun 38'inci maddesinin 2'nci fıkrasında da ayrımcılık yapılmamasına ilişkin şöyle bir hüküm yer almaktadır: "Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçenlerin işyerinde çalışmaları, hiç bir şekilde engellenemez. Greve katılan veya lokavta maruz kalan işçilerin, işyerine giriş çıkışı engellemeleri veya işyeri önünde topluluk teşkil etmeleri yasaktır."

2. 9. 4. Bazı Ülkelerdeki Uygulamalar

İsveç: İsveç, yıldırımaya karşı özel yasal düzenleme yapan ilk AB ülkesidir. 1993 tarihli İşyerinde Mağduriyet Hakkında Kararname'de yıldırma, sosyal dışlama ve cinsel taciz gibi saldırgan tutum ve davranışlar mağduriyet kapsamında değerlendirilmektedir.

Fransa: Sosyal Modernleşme Yasası (2001) ile İş Kanunu ve Ceza Kanunu'na psikolojik ve cinsel tacize ilişkin hükümler eklenmiştir.

Almanya: 2006 tarihli Eşit Davranma Yasası; ırk, etnik köken, cinsiyet, din, yaş vb. nedenlere dayalı her türlü ayrımcılığı önlemek ve ortadan kaldırmak amacıyla çıkarılmıştır.

İsviçre: İsviçre Borçlar Kanunu'nun "Kişiliğin Korunması" başlıklı 328'inci maddesine göre, işverenin, iş ilişkilerinde işçilerin fiziksel ve ruhsal sağlıklarını koruma ve bunlara saygı gösterme yükümlülüğü vardır.

İtalya: Yıldırmaya karşı ülke genelinde koruma, genel yasalar kapsamında sağlanmaktadır. Bununla birlikte, yıldırmayla mücadelede önlemler içeren bölgesel yasalar kabul edilmiştir. Yasal düzenlemelerden başka, yıldırmaya pek çok toplu iş sözleşmesinde de yer verilmektedir.

2. 10. İşe Yabancılaşma Kavramı

İngilizcede alienation kelimesiyle ifade edilen yabancılaşma kavramı Latince *alienatio* ismi ve *alienare* fiilinden türetilmiştir. Kelime anlamı olarak çözüme ayrılma, sahipliğini bırakma gibi anlamlara gelmektedir (Kanungo, 1982). Helenistik devirdeki kullanımı ise, 'Bir ve tek olan'la, yani 'Tanrı'yla bütünleşme, ruhun daha alt bir varlık biçiminden, başka bir ifadeyle kendi varoluşundan sıyrılarak, her şeyin kaynağı olan "Bir ve Tek" ile bütünleşmesi halini tanımlamaktadır (Demirer & Özbudun, 1998: 10).

Ludz (Akt: Teber, 1990: 136) Latince yabancılaşma kavramının değişik alanlarda ve çeşitli anlamlarda kullanıldığını belirtmektedir. Örneğin;

- Hukuk alanında, translatio-venditio karşılığı olarak, devretme, elden çıkarma, zilliyet-mülkiyet hakkını başkasına verme vb. anlamlarda;
- Sosyoloji alanında, disiunctio-aversatio karşılığı olarak, ayrılmak, diğer insanlardan, yurdundan, Tanrıdan ayrı düşmek, kopmak anlamında;
- Tıp-Psikoloji alanında, dementia-insania karşılığı olarak, çılgınlık, tinsel şaşkınlık vb. gibi bir bunama ya da psişik bozukluklar demeti, ruh hastalığı karşılığı olarak kullanılmıştır (Akt: Elma, 2003).

TDK (2006) sözlükte ise "Belli tarihsel şartlarda insan ve toplum etkinlikleri ürünlerinin, bu etkinliklerden bağımsız ve bunlara egemen olan öğelerin değişik biçimde kavranması" olarak tanımlanmıştır.

Yabancılaşma kavramı toplumbilim disiplini kapsamında farklı tanımlar, özellikler kazanmıştır. Her disiplinin yabancılaşmaya atfettiği anlam, kendi bakış açısı, yaklaşım ve yöntemleri doğrultusunda olmuştur. Bu da, yabancılaşma teriminin tek bir

tanımının yapılmasını zorlaştırmıştır. Yazarlar, yabancılaşmanın bir kişilik bozukluğu mu, yoksa bir toplumsal sorun mu olduğu; bireylerin diğerler insanlarla, şeylerle (nesnelere) iletişiminin ya da onu kuşatan toplumsal sistemlerin bir işlevi ya da sonucu mu olduğu; gerçekliğin kendisi ya da gerçeklik algısının özelliğinden mi kaynaklandığı konusunda karmaşanın devam ettiğini dile getirmektedirler (Elma, 2003). Farklı toplum bilimcilerin yabancılaşma kavramına ilişkin tanımlamaları şöyledir (Akt: Elma, 2003).

Keniston (1972: 33-34), yabancılaşmanın ne olduğunun tanımlanması için en azından soruya yanıt olan dört temel faktörün tanımlanmasının gerektiğini vurgulamaktadır.

Odak: Neye yabancılaşma?

Yerine yerleştirme: Eski ilişkinin yerine yerleşen nedir?

Biçim: Yabancılaşma nasıl ortaya çıkar?

Kaynak: Yabancılaşmanın kaynağı nedir?

Keniston' a (1972: 33-34) göre yabancılaşmaya ilişkin ilk soru “Neye yabancılaşma” olmalıdır. Kişi bir şeye, bir kişiye, işine, toplumun geleneklerine, Tanrıya vb. yabancılaşabilir. Yabancılaşmaya ilişkin önemli bir diğer soru ise “Yitirilen bir ilişkinin yerine yenisi yerleştirildiyse, bu nedir? ” Yabancılaşmanın kökeninde; arzu edilen, doğal ve normal bir şeyin yitirilişi söz konusudur ve böylece olumlu bir ilişki biçimi yok olmaktadır. Ancak yitirilen ilişkinin yerine konulan şeyin açıkça tanımlanması gerekmektedir. Sorulması gereken üçüncü soru ise “Yabancılaşma nasıl ortaya çıkar” olmalıdır. Çünkü yabancılaşma farklı şekillerde ifade edilebilir. Aynı durum karşısında kişiler farklı şekilde tepki verebilirler. Bu nedenle kişilerin içinde buldukları konum yabancılaşmanın ortaya çıkmasında önemli yer tutar. Dördüncü olarak da yabancılaşmanın farklı araçları ve kaynaklarının olmasıdır. Keniston'a (1972: 33-34) göre bazı yabancılaşma kaynakları seçildiğinde, diğerleri dışlanmaz. Örneğin bir bireyin “toplumdan yabancılaşmış” olması, onun toplumu reddettiği ya da toplumun onu dışladığı anlamına gelmeyebilir. Yabancılaşma ile ilgili sorulacak dördüncü soru: “Yabancılaşmanın kaynağı nedir ya da kimdir?”.

Sonuç olarak Keniston (1972) “yabancılaşma sendromu” nu; bireyin diğer insanlara ve topluma karşı duyduğu güvensizlik; mutlu olabileceği yolundaki tüm düşlerinin dağıldığı bir kötümserlik; modern toplum içinde hissettiği güçsüzlük ve ayrıca böylesi bir toplumda kendisine benzer konumdaki diğer insanlar arasında bulunmanın verdiği korku biçiminde tanımlamaktadır.

İvan Frolov (1997) yabancılaşmayı; insan etkinliğinin ürünlerini olduğu kadar, insanın kendi temel özellikleri ile yapabilme gücünü de kendisinde bağımsız ve kendi üzerinde egemenlik kuran bir şeye çevrilmesi süreci ile bu sürecin sonuçlarını gösteren bir durum olarak tanımlanmaktadır.

Josephson ve Josephson (1973) yabancılaşmanın; normsuzluk (anomi), özün kayboluşu, ümitsizlik, yalnızlık, güçsüzlük, ilgisizlik, kayıtsızlık, kaygı, yalıtılmışlık, anlamsızlık, hoşnutsuzluk, doyumsuzluk ve kişiliksizleşme duygularının bir ifadesi olarak tanımlanabileceğini belirtmektedir.

Fromm’a (1992: 125) göre ise yabancılaşma, bireyin dünyayı ve kendisini pasif ve alıcı biçimde, yani edilgen olarak kabul etmesi ve bu doğrultuda davranımlarda bulunmasıdır. Levin (1994: 391) ise yabancılaşmayı, bireyin toplumsal rollerinin anlamını yitirmesi nedeniyle ortaya çıkan toplumsal bir belirsizlik durumu olarak tanımlamaktadır.

Ergil (1980: 73) ise yabancılaşmanın genel düzeyde, bireylerin var olan yapılarla (toplumsal kurumlara) bağlı beklentiler, değerler, kurallar ve ilişkilerden uzaklaşması olarak tanımlamaktadır. Ergil (1980), bireysel düzeydeki yabancılaşmayı ise, bu süreçlerin, bireysel denetiminden (fiili olmasa bile algılanabilir olgu olarak) çıktığına ilişkin deneyim ya da deneyimsel kayıp duygusu olarak tanımlamaktadır. Tolan (1981: 3) ise, Marksist kuramı esas alarak yabancılaşmayı insanın kendi özünden, ürününden, doğal ve toplumsal çevresinden koparak; bu ürün ve çevrenin egemenliği altına girmesi şeklinde tanımlamaktadır.

Yabancılaşma kavramını, aydınlamaya belirli yönlerden karşı çıkan Rousseau kullanmıştır ve fakat kavrama felsefi ve bilimsel içerik kazandıran ilk filozof Hegel olmuştur (Osmanoğlu, 2008). Hegel tarafından “Tin’in Görüngü Bilimi” adlı yapıtında ele alınan insanın doğal yaşama ve kendi özüne yabancılaşması olgusu, mutlak anlamda betimlenmemiş, kavranmamış insan yaşamının kolaylıkla doğaya

yabancılaşacağı anlamında kullanılmıştır. Hegel, yabancılaşmayı marazi değil doğal bir olgu olarak görmekte ve ona göre, “doğa, insan ve toplum var oldukça, yabancılaşma da var olacaktır” (Şimşek, Çelik, Akgemci & Fettahoğlu, 2006).

Feuerbach yabancılaşmayı din ve Tanrı eleştirisinde kullanmıştır. İnsan kendine ait özellikleri Tanrıya atfederek kendine yabancılaşmaktadır. Hegelci anlayıştaki mutlak ruh, yani Tanrı, Feuerbach’ a göre kendine yabancılaşmış insandır. Aslında Tanrı, insanın mutlaklaşmış ve yabancılaşmış halidir. İnsan Tanrı’yı yaratarak ve onun karşısında kendisini bir köle gibi görerek kendine yabancılaşır. İnsanın bu yabancılaşmadan kurtulması için Tanrıyı ortadan kaldırması gerekmektedir (Tucker, 2001).

Durkheim kavram olarak yabancılaşmayı hiç kullanmamıştır. Fakat sonuç olarak yabancılaşma olgusunu doğuracak olan “anomi (kuralsızlık, normsuzluk)” kavramını literatüre sokmuştur. “Toplumsal İşbölümü” ve “İntihar” adlı eserlerinde anomiy üzerinde yoğun olarak durmuştur. Durkheim toplumu, mekanik dayanışmaya ve organik dayanışmaya dayalı toplumlar olarak ikiye ayırmıştır. Mekanik dayanışma üzerine kurulu toplumların temel özelliği bireyler arasındaki benzerliğin fazla, farklılığın yok denecek kadar az olmasıdır. Organik dayanışmaya dayalı toplumlarda ise bireyler arasında farklılaşma söz konusudur. Durkheim organik işbölümü olgusunu genellikle olumlu karşılamakta, bunu toplumların normal ve mutlu gelişimi olarak değerlendirmektedir. Fakat işbölümü, farklılaşma ile birlikte doğası gereği çözücü bir etkide de bulunmakta ve bu etki kendisini özellikle görevlerin aşırı uzmanlaşmış olduğu yerlerde göstermektedir. İşbölümünün olumsuz sonuçları ile toplumda ortak inançlar ve değerler etkinliğini yitirmekte ve bunun sonucunda anomiy durumu ortaya çıkmaktadır. Bu durumda işine gömülen birey, kendi etkinliği içinde her şeyden soyutlanmakta, artık yanı başında çalışan iş arkadaşlarını kendisiyle aynı işin içinde algılamamaktadır. Dahası, onda artık böyle bir ortaklaşa iş düşüncesi bile bulunmamaktadır. Toplumsal işbölümünün bir dayanışmaya neden olmaması durumunda, bunun organlar arası ilişkisinin düzenli olmadığı anlamına geldiğini ve bunun bir anomiy ortamı doğuracağını öne sürmektedir (Ofluoğlu & Büyükyılmaz, 2008).

Hegel'in yabancılaşma kavramını Feuerbach din eleştirisinde kullanırken, Karl Marks daha kapsamlı bir tanımlama yoluna gitmiştir. Marks'a göre yabancılaşma, meta toplumunun kapitalist sistem içerisinde hızla evrimleşmesiyle değişim değerinin kullanım değeri üzerine giderek buyyen bir egemenlik kurması ve bunun sonucunda insanın ürününe, emeğine, topluma ve kendi varlığına yabancılaşması, uzaklaşması, bunları kontrol etme gücünü yitirmesidir (şimşek vd., 2006).

İnsan etkinliğinin özünde yabancılaştırıcı bir etkinlik olmadığını belirten ve yabancılaşma kavramını toplumsal bir temele oturtan Marx, yabancılaşmanın her zaman her yerde sonsuz geçerli bir kavram olmadığını, tarihsel bir olgu olduğunu vurgular. Dolayısıyla, Marksizm, Hegelci bakış açısının aksine, yabancılaşmayı insanlığın kaçınılmaz ve şifasız bir felaketi olarak değil, aksine insanın bilinçsiz faaliyetinin ortaya çıkardığı ve yine insanın, bilinçli toplu eylemiyle değiştirilebilecek belirli tarihsel koşulların ürünü olarak ele alır (Osmanoğlu, 2008).

Kavramı siyasi ve iktisadi alana taşıyan Marx'a göre yabancılaşma, emeğin işçinin dışında olması, onun özüne ilişkin olmaması ve işçinin kendi üretimini yadsıması sonucu işine, emeğine, içinde yaşadığı doğaya, kendi öz doğasına ve diğer insanlardan uzaklaşmasına neden olan eylemdir (şimşek, Balay & şimşek, 2012).

Marx, yabancılaşmanın çeşitli şekillerde ortaya çıkabileceğini belirtmekte ve yabancılaşma kavramını dört boyutta incelemektedir (Ferguson & Lavalette, 2004; Tolan, 1981; Overend, 1975); Emeğe yabancılaşma, iş sürecine yabancılaşma, doğaya yabancılaşma ve kendine yabancılaşma (Akt: Ofluoğlu & Büyükyılmaz, 2008).

Marx'a göre kapitalist sistem içerisinde işçi; emeği üzerinde, dolayısıyla da emeği sonucu ortaya çıkan ürün üzerinde kontrol sağlayamamaktadır ve bu durum işçinin kendi emeğine yabancılamasını doğurmaktadır. Çünkü işçi çoğu zaman ürettiği ürünü satın alamayacak ve kendi ürettiği nesneye yabancılaşacaktır. İkinci olarak işçinin, iş sürecinde kontrolü elinde bulunduramaması ve yaratıcılığını, oluşturulacak ürüne yansıtamaması sonucunda iş sürecine yabancılaşacağını ne sürmüştür. nc olarak insan-doğa ilişkisinde insanı diğer canlılardan ayıran özelliklerin başında doğaya egemen olabilmesi, onu değiştirebilmesi ve gerçek gereksinimleri doğrultusunda kullanabilmesi gelmektedir (Tolan, 1981: 152). Marx'a göre kapitalizm sonucu ortaya çıkan yabancılaşmış emek, insanı diğer canlılardan ayıran bu özelliğini

ortadan kaldırmakta, insanı kendi doğasına yabancılaştırmaktadır. (Marx, 1970: 112-114). Marx'a göre yabancılaşmanın dördüncü boyutu ise insanın kendine yabancılaşmasıdır. Kendi ürününe ve iş sürecine yabancılaşan işçi, Marx'a göre giderek kendi öz benliğine de yabancılaşmaktadır. İşçi kapitalist sistem içerisinde kendi yaratıcı gücünü kullanamamakta, bu da insanın kendi öz varlığına yabancılaşması anlamına gelmektedir (Petrovic, 1963). Marx, kendi öz varlığına yabancılaşan insanın, diğer insanlara da yabancılaşacağını söylemektedir. İnsan kendi öz etkinliğine yabancılaşmış olduğu için, diğer insanlarla ilişkilerinde de kendi öz benliğiyle hareket etmeyecektir (Marx, 1970: 116; akt: Ofluoğlu & Büyükyılmaz, 2008).

Tüm bu tanımlamalardan yola çıkarak yabancılaşmanın özellikleri aşağıdaki gibi ele alınabilir (Şimşek vd. 2006):

- Yabancılaşma bir kavram ilişkisi olarak, birinin veya bir şeyin, birisinden veya bir şeyden yabancılaşması ile ilgilidir.
- Yabancılaşma insanın doğasında vardır.
- Yabancılaşma ilk yaşamlarda üretilmiştir.
- Yabancılaşma kişilerin sosyal çevreleri ile yakın bir ilişki göstermektedir.
- Yabancılaşmanın modern biçiminde, kişiler ve yer aldıkları çevre arasındaki hızlandırılmış farklı güçlerin etkisi de önem taşımaktadır.
- Yabancılaşma da, daha fazla rekabet, kıskançlık, karşılıklı itaatsizlik ve saldırganlık dürtüsü gibi farklı insan ilişkileri ortaya çıkabilmektedir.

2. 11. İşe Yabancılaşmanın Boyutları

Felsefi ve sosyolojik bir kavram olarak ortaya atılan yabancılaşma kavramının giderek sosyo-psikolojik hatta psikolojik bir kavram haline geldiği, birçok araştırmada açıkça görülmektedir. Bu bağlamda çaba gösteren araştırmacılar, yabancılaşma kavramını genel yaşam ve iş ortamına bağlı operasyonel tanımlar vererek test edilebilir, ölçülebilir hale getirmişlerdir. 1960' lardan itibaren yabancılaşma ile ilgili pek çok araştırma yapılmış ve ölçek geliştirilmiştir. Yabancılaşmayı sadece kuramsal boyutta ele almanın ötesinde, ampirik çalışmalar yaparak yabancılaşmanın somut bir

biçimde ölçülmesi sorununun gündeme geldiği bu dönemde, özellikle Amerikalı toplumbilimciler bu alanda öncülük yapmışlardır. Bu araştırmacıların başında Seeman (1959,1967,1983) gelmektedir. Seeman (1959) “on the meaning of alienation” (yabancılaşmanın anlamı üzerine) adlı makalesinde beş ayrı yabancılaşma kategorisini vurgular. Bireyin kendisini algılaması ve davranışları açısından oluşturulmuş bulunan bu kategoriler şunlardır (Elma, 2003: 25-26):

- Güçsüzlük Duygusu (Powerlessness)
- Anlamsızlık Duygusu (Meaninglessness)
- Normsuzluk (Normlessness)
- Yalıtılmışlık Duygusu (Isolation)
- Kendine Yabancılaşma (Self-estrangement)

Seeman’ a göre yabancılaşma konusunda ortaya çıkan en büyük sorun, kavramın tek ve tam bir tanımının bulunmamasıdır. Bu nedenle de Seeman, oluşturduğu bu ayrımın test edilebilir varsayımlar ortaya koymaya yardımcı olacağını ileri sürmektedir (Ofloğlu & Büyükyılmaz, 2008). Zielinski ve Hoy (1983: 29), Seeman’ın yeni ufuklar açan bu yabancılaşma analizinin, yabancılaşma kavramına ilişkin çoklu tanımların, belirsiz-bulanık terminolojinin ve düşünce karmaşasının yarattığı kaostan bir anlamda kurtardığını dile getirmektedirler (Akt: Elma, 2003: 26).

Yabancılaşmanın boyutlandırılmasında, Seeman’ın sınıflandırması büyük bir kabul görürken, bazı yazarlar da çok farklı olmasa da değişik sınıflandırmalar yapmışlardır. Örneğin Middleton (1963), Seeman’ın ölçeğinin boyutlarını esas almakla birlikte, yabancılaşmayı altı boyutta ele almıştır. Bunlar; güçsüzlük, normsuzluk, anlamsızlık, toplumsal yabancılaşma, işten yabancılaşma ve kültürel yabancılaşmadır. Feuer (1963) ise yabancılaşmayı farklı biçimde sınıflandırmıştır. Ona göre yabancılaşma; sınıflı toplumun yabancılaşması, rekabetçi toplumun yabancılaşması, endüstriyel toplumun yabancılaşması, insan toplumunun yabancılaşması, ırkın yabancılaşması ve kuşakların yabancılaşması biçiminde altı farklı biçimde ele alınabilir. Barakat (1969) ise yabancılaşmayı bir dizi değişken yerine aşamalarına göre sınıflandırmaktadır. Bu aşamaları, toplumsal ve normatif yapılarda yabancılaşmanın kaynakları, bireyin psikolojik bir özelliği olarak

yabancılaşma ve yabancılaşmanın davranışsal sonuçları biçiminde sıralamaktadır (Akt: Elma, 2003).

2. 11. 1. Güçsüzlük

Güçsüzlük, kişinin davranışları hakkındaki kararı sonuçlandırmaksızın beklemesi veya olaylar üzerindeki denetimi yitirmesi olarak tanımlanabilir (Viktor, 1973). Seeman bu kavramı, bireyin kendi ürünleri ile üretim sürecinde kullandığı araçların sonuçları üzerinde denetim hakkının olmaması anlamında kullanmıştır. Seeman'ın da özellikle belirttiği gibi bu terim, Marksist anlamda kişinin üretim araçlarından kopması türünden nesnel bir kavram olarak değil, bireyin ruh halini anlamaya yönelik öznel bir kavram olarak anlaşılmalıdır (Elma, 2003).

İşgören yabancılaşmasını “endüstriyel güçsüzlük” olarak tanımlayan Blauner, Seeman'ın belirlediği yabancılaşma boyutlarından biri olan güçsüzlük boyutunun örgütlerde dört farklı şekilde ortaya çıktığını belirtmektedir (Blauner, 1964: 18; akt: Tutar, 2010):

- ❖ Aletlere, süreçlere ve ürüne sahip olma gücünden yoksun olma,
- ❖ Yönetime katılamama, kararlarda yer alamama,
- ❖ Birlikte çalışacağı kişileri seçme olanağından yoksun olma,
- ❖ Yaptığı işin denetimini yapma olanağından yoksun olma.

Blauner 'in (1964) güçsüzlük ile ilgili öne sürdüğü nedenler incelendiğinde, teknoloji ve örgüt yapısı karşısında iki önemli gereksinmesinin, kontrol etme ve özerklik (otonomi) gereksinmelerinin tatmin edilmesinden yoksun kalma durumu dikkati çekmektedir. Bunun yanı sıra işgörenin yetersizlik duygusu, çalışma süreci üzerinde her türlü yönetim ve denetim olanağından yoksun kalma, örgütteki prosedür ve kurallardaki sık sık değişimler, teknolojinin değişim sıklığı, işgörenin sorunları çözmede yetersiz kalışı, becerilerin, yeterliklerin işin gereklerinin gerisinde kalması, yönetimi etkileme yollarının tıkanık oluşu, üretilen ürün ya da hizmet karşısında dışlanma duygusu, güçsüzlük duygusunun yeğînleşmesine neden olmaktadır (Minibas 1993: 36; akt: Elma, 2003: 28)

2. 11. 2. Anlamsızlık

Anlamsızlık, gurup tecrübesini tam olarak paylaşmada karşılaşılan başarısızlıklar, yani bireyin neye, hangi genel doğrulara inanacağını bilememesi halidir. (Denhardt, 1972). Bireyin toplumu ve çevresinde olup bitenleri anlayamama durumudur (Tolan, 1981: 303). Viktor' a (1973) göre ise anlamsızlık, karar vermek için gerekli ölçünün açık olmayışı ve önceden bildirilen sonucun yetersizliği, eksikliğidir (Akt: Soysal, 1997: 21).

Genel anlamda anlamlılık ya da anlamsızlık daha çok kişinin gerçeklikle nasıl yüzleştiğine bağlıdır. Bu nedenle anlamlı yaşamak, bir anlam yaratma ve bu anlamı yaşama katma yoludur. Bu, yaşamak fiilinin etken ve edilgen anlamlarını kapsar. Anlamlı bir yaşam, yaşadığımız yaşamdır; anlamsız bir yaşam ise bizim için yaşanan yaşamdır. Bu nedenle birey için daha anlamlı bir yaşam, üzerinde daha fazla denetiminin olduğu yaşam olarak düşünülebilir (Kovel, 1994: 114). Seeman (1959) ise daha çok normsuzlukta olduğu gibi, anlamsızlığı bireyin neye, hangi genel doğrulara inanacağını ve bağlanacağını bilememesi hali olarak tanımlamaktadır. Özellikle bireysel karar verme sürecinde, bireyin kendi doğrularından hiçbirinin genel toplumsal doğrularla çakışmaması, bu duygunun en yüksek düzeyde oluştuğunu gösterir (Elma, 2003: 30).

Seeman' a (1959: 786; 1983: 173) göre, yabancılaşmanın bu ikinci boyutu, bireylerin bağlı olduğu olayları anlama duygusuyla ilişkilidir. Seeman anlamsızlığı, “bireyin neye inanması gerektiği konusunda yeterince aydınlanamaması ve kişisel karar verme sürecinde bireyin doğruları ile toplumsal doğruların bütünleşmemesi” olarak tanımlamaktadır. Birey, doğru ve yanlış arasında bir ayırım yapamamakta, hangi doğrulara inanacağını ve bağlanacağını bilememektedir. Toplumsal düzen karşısında tamamen tarafsız ve kararsız olarak durmaktadır. Anlamsızlık, bir bakıma bireyin çevresinde olup bitenleri ve toplumu anlayamaması şeklinde tanımlanmaktadır (Babür, 2009).

Çalışma sürecinin parçalanmışlığı ve katılığı, üretimin nihai anlamını görememe, işin bütünü kavrayamama, yaratıcılıktan, inisiyatif kullanmaktan uzak ve tekdüze hale gelen işler, bürokratik engeller ve hiyerarşi, bilgiye ve kaynaklara

ulaşamama, olanla olması gereken arasındaki uçurumun bireyi sarmalaması ve içine çekmesi gibi etkenler de işgörende anlamsızlık duygusu yaratabilir (Elma, 2003: 30).

Terez (2000: 6-7), bir örgütte işi ve çalışma ortamını anlamlı kılmak yapılması için çalışanların çabalarının ve başarılarının fark edilmesi ve takdir edilmesi, çalışanın iş dışında da bir yaşamı olduğu gerçeğine saygı duyulması, örgütün çalışanlar için mücadele isteyen iş olanaklarının yaratılması, sürekli, dürüst ve yapıcı bir iletişim ortamının kurulması gerektiğini belirtmektedir. Bunun yanı sıra yazar, zorlayıcı bir vizyon ve yön duygusunun, çalışanlara eşit davranmanın, çalışanın yaptığı işin örgütün misyonuna katkısının olmasını belirtmektedir. Ayrıca kuralların uygulanmasında sağduyuya önem vermenin, resmiyetten uzak bir çalışma ortamının yaratılmasının, çalışanların yaratıcılıklarını ortaya koyabilecek olanakların sunulmasının, çalışma ilişkilerinin işbirliği içinde yapılmasının, aidiyetlik duygusunun geliştirilmesinin, kişisel gelişmeye ve çalışanların potansiyellerini sonuna kadar kullanabilmelerine olanak tanıyan bir ortam oluşturmanın da bireyin çalıştığı kurumu ve işini daha anlamlı bulmasını etkilediğini vurgulamaktadır. Bürokrasiden uzak bir iklim oluşturulmasının, çalışanlar arasında karşılıklı saygının egemen olduğu bir ortamın yaratılmasının, bireyin kendi kimliğini, bireyselliğini açıkça ortaya koyma olanağı sunulmasının, çalışanların örgütte başarılı olabilmeleri için gerek duydukları (bilgi, zaman, para, deneyim, öğrenme olanakları, araçlar vb.) kaynakların sağlanmasının ve çalışanlara değer verilmesinin örgütü ve işi daha anlamlı kıldığını belirtmektedir (Akt: Elma, 2003).

2. 11. 3. Normsuzluk

Norm kavramı, toplumbilim ve psikolojide karar verme, tanımlama değerlendirme, algılama sürecinde, bilgileri karşılaştırma, karşılaştırılan değerler – ölçüler vb. olarak kullanılmış; psikolojide bireyin hareketleri, davranışları için ölçü olarak benimsediği, kabul ettiği ve kullandığı toplumsal değer ve bu değere kendisinin birey olarak verdiği önem olarak tanımlanmıştır (Teber, 1990: 149). Bu anlamda kuralsızlık ya da normsuzluk, bireyin değer yargılarının olmaması ya da bunu ortaya koyamamasıdır. Bireysel ve toplumsal çözölme, yozlaşma ya da toplumla bütünleşememe çoğu zaman toplumsal normları benimsememe anlamını da taşımaktadır (Elma, 2003: 31-32). Kuralsızlık duygusu yaşayan kişi, toplumun

düzenleyici kurallarıyla bağlarını koparır. Normsuzluk bireylerin toplumsal olarak onaylanmayan, davranış düzlemine uygun düşmeyen davranışlarda bulunmalarına neden olur (Brown, Higgins & Paulsen, 2003: 3; akt: Tutar, 2010)

Dean (1961) ise kuralsızlığı, Durkheim'in anomi kavramından hareketle yorumlamıştır. Kuralsızlık duygusunun kişide huzursuzluk veya endişe, amaçsızlık ya da belirli bir hedefi olmama şeklinde ortaya çıkabileceğini söylemektedir. Ayrıca Dean kuralsızlığın, amaçsızlık ve kişisel normlar ile toplumsal normların çatışması şeklinde iki ayrımı olduğunu belirtmektedir. Amaçsızlığı kişinin hayatına yön veren değerlerin yokluğu şeklinde tanımlamaktadır. Kişisel normlarla toplumsal normların çatışmasını ise, kişide varolan rekabet duygusu ile işbirlikçi yapı arasındaki uyumsuzluğun artması şeklinde yorumlamaktadır (Akt: Babür, 2009).

Hem Durkheim için hem de diğer toplumbilimciler için normsuzluk, kurumsallaşmanın ve normatif düzenin bir antitezidir. Kurumsallaşma ve normatif düzen ile normsuzluk birbirinin karşıtıdır. Örneğin normsuzluk, normatif düzenin yıkılmasıdır, kurumsallaşma sürecinin çözülmesidir, ortak değer standartlarının zayıflatılmasıdır. Schweitzer'e (1989: 20) göre sapma davranışı gösterenler, yeterince sosyalleşemeyen ve normatif düzene kötü biçimde uyum sağlamış kişilerdir (Elma, 2003: 32).

Merton (1968) normsuzluk kavramını Durkheim'in getirdiği noktadan taşıyarak, sosyo-psikolojik alana doğru yöneltmiştir. Merton'a göre normsuzluk amaç ve araç arasındaki dengesizlik, uygunsuzluktur. Bu tanıma göre, amaçlara ulaşmak için kurallara-normlara aykırı düşen araçların seçilmesi normsuzluğu getirir. Burada bireyin tercihi, kararı, oldukça önem kazanmaktadır Merton'a (1968: 218) göre normsuzluğun göstergeleri şöyle sıralanabilir (Akt: Elma, 2003: 32):

- Toplum liderlerinin bireylerin gereksinimlerine karşı ilgisizlikleri hakkındaki algı,
- Temel olarak düzensiz ve kuralsız görünen bir toplumda çok az şeyin başarılabilmesi algısı,
- Hayatın amaçlarının, gerçekleştirilmek yerine gitgide gerilediği konusundaki algı,

- Bir boşluk ve hiçlik duygusu,
- İnsanın toplumsal ve psikolojik destek için kişisel ilişkilerine güvenemeyeceğine ilişkin inanç.

2. 11. 4. Yalıtılmışlık

Yalıtılmışlık (soyutlanma), bireyin genel anlamda bulunduğu fiziksel çevreden ya da diğer insanlarla ilişkide bulunmaktan kaçınmasını ya da bu ilişkiyi en aza indirgemesi olarak tanımlanabilir. Bu geri çekilmenin ya da uzaklaşmanın kaynakları bireyin içinde bulunduğu psikolojik durumdan ya da çevresinden kaynaklanabilir (Elma, 2003: 36).

Dost ve arkadaş edinememe, insanlarla etkileşim içinde olamama, sosyal ilişki kuramama, sosyal çevreden kopuk veya bîhaber yaşama durumudur. Kurumsal düzeyde ise enformel gruplara katılamama, örgütün iç çevresiyle uyumlu ilişkiler kuramama durumunu ifade eder (Seeman, 1983: 176). Sosyal uzaklaşma, örgütsel kurallara, süreçlere ve normlara kayıtsız kalma (Marshall, 1999) şeklinde olabileceği gibi, örgüt dışında toplumsal kurallara, toplumsal kültüre uyum sağlayamama şeklinde de olabilir. Sosyal uzaklaşma veya soğuma durumunda kişi kültürel değerler dünyasında kendisi için anlam üretmediği gibi, örgütsel ortamda örgüt iklimini yaşanılır bulmamaktadır (Tutar, 2010).

Zieliski ve Hoy'a (1983, 29) göre örgütsel düzeyde bir yalıtılmışlıktan ve bunun yarattığı yabancılaşmadan söz edebilmek için çalışanların;

- Formal yetkiyi elinde bulunduranlardan,
- Örgütte sözü geçen, nüfuzlu bireylerden,
- Örgütteki çalışanlardan,
- Kendi çalışma arkadaşlarından,

kendini soyutlaması gereklidir. Kuşkusuz burada çalışanın kendi isteğiyle kendisini çevresinden geri çekmesi ve uzaklaşması söz konusudur. Ancak Bowker ve diğerlerinin (1998) de dile getirdiği gibi yalıtılmışlık boyutunun işlevsel ve yapısal olmak üzere iki farklı yönü bulunmaktadır. Bunlar geri çekilme- kendini çevresinden soyutlama (bireyin kendi isteğiyle çevresinden soyutlanmasını ifade eder) ve

yalıtılmışlığa maruz bırakılma (çevrenin bireyi soyutlaması ve dışlaması) biçiminde iki yaklaşım söz konusudur. Yalıtılmışlığa ilişkin tepkilerden birincisi aktif yalıtılmışlığı öngörmektedir. Buna göre birey, grup baskısı dolayısıyla kendisini dışlanmış ve reddedilmiş hisseder. Bunun yanı sıra birey gruba girmedi ya da grubun bireyi kabullenmesinde ortaya çıkan sorun ya da engellerde bu tepkiyi daha da geliştirmektedir. İkinci tepki biçiminde ise birey pasif bir yalıtılmışlık yolunu seçer. Bu nedenler arasında bireyin kişilik özellikleri oldukça önemli rol oynar. Özellikle utangaçlık, kaygı, aşırı toplumsal duyarlılık ve bireyin olumsuz öz-algılaması pasif yalıtılmışlıkta önemli rol oynamaktadır (Bowker vd., 1998; akt: Elma, 2003).

2. 11. 5. Kendine Yabancılaşma

Kendine yabancılaşma, bireyin davranışlarının, kendi değer, gereksinim ve isteklerine dayanmaması hali olarak ifade edilebilir (Parsıl, 2007). Kendine yabancılaşan insan, normal şartlarda kişiye doyum sağlayıcı faktörlerden doyum bulamaz veya doyum sağlayıcı faktörlere karşı ilgisiz kalır. Kendi özüne yabancılaşmış kişileri Seeman (1983: 176) “kendini ödüllendirme yoluna gitmeyen, ihtiyaçlarını karşılamak için kendini araçsallaşmış nesnelere olarak gören insanlar” şeklinde tanımlamaktadır. Güçsüzlük duygusu yaşayan birey kendi yaşamı ve yazgısının kontrolünün kendisinin dışındaki güçlerin elinde olduğu inancıyla hareket eder (Tutar, 2010).

İnsanın belirli bir davranışının geleceğe yönelik beklentileri ile çakışmaması, kendi varlığına yabancılaşması ile sonuçlanır (Tolan, 1981: 128). Burada bireyin istek ve arzuları ile dış istek ve arzuların çatışması da söz konusudur. Bu içsel çatışma sonucunda yitirilmişlik, kaybetmişlik duygusu, bireyin kendisine yabancılaşmasına neden olabilmektedir (Elma, 2003: 38).

Seeman (1959) iş ortamında kendine yabancılaşmanın iki yönünden söz etmektedir; işte kendini ortaya koyamama ve işin içsel anlamının olmaması. Ona göre kendine yabancılaşan birey, işin iç faktörleriyle ilgilenmez, para, güvenlik vb. faktörlerle ilgilenir. Aydın'ın (2002a: 44) da belirttiği gibi kendinden soğumuş ya da kendine yabancılaşmış bireyler, yaptıkları işlerden ya da oynadıkları rollerden hemen hemen hiçbir kişisel doyum almazlar. Eylemlerini yönlendiren dışsal ödüllerdir (Akt: Elma, 2003).

Birbirinden farklı neden ve sonuçları olan bu boyutlar arasında hiç kuşku yok ki bir etkileşim vardır. Özellikle kendine yabancılaşma ve güçsüzlük duygusu kategorileri büyük ölçüde Marksist öğretiye pek yabancı olmayan kavramlar olarak belirirken, normsuzluk ve anlamsızlık duygusu da normsuzluk sorunsalına yaklaşmaktadır. Yalıtılmışlık duygusunu ise her iki sorunsalın çevresinde değerlendirmek, düşünmek gerekir (Tolan, 1981: 128; akt: Elma, 2003).

2. 12. İşe Yabancılaşmanın Nedenleri

Araştırmacılar, yabancılaşma kavramının tanımında olduğu gibi, işe yabancılaşmanın nedenlerini de farklı bakış açılarıyla açıklamaya çalışmışlardır.

Yabancılaşma tanımına ve sürecine ilişkin açıklamalarda belirtildiği gibi, günümüz toplumunda bireyler yabancılaşmayı üretim sürecinden ve iş yaşamından kaynaklı yaşayabilecekleri gibi, tüketim ve boş zamanları kullanma açısından da yaşayabilirler. Yabancılaşma duygusunun yaşanmasında kişisel özellikler, istek ve beklentiler ile inanç ve düşünceler de önemlidir. Yine kişisel özellikler olarak sayılabilecek yaş, cinsiyet iste çalışma süresi gibi değişkenler de yabancılaşma üzerinde etkilidir (Bayındır, 2002: 8).

İş yaşamında bireyin yabancılaşma algısı, kurumun büyüklüğü, yönetim biçimi, bürokratik yapı gibi etmenlerden etkilenmektedir. İş yaşamındaki işbölümü, sabit bir işte çalışma, monotonluk, çatışma, yöneticiler ve diğer çalışanlarla yaşanan olumsuz ilişkiler, kararlara katılamama, çalışma şartlarının ağır olması gibi etmenler çalışanın hem kendisine hem de işine yabancılaşmasına neden olabilmektedir (Hoşgörür, 1997: 66).

Şimşek vd. (2006) işe yabancılaşmanın nedenleri olarak örgütsel ve çevresel etmenler şeklinde bir sınıflandırma yapmışlardır.

2. 12. 1. Yabancılaşmaya Yol Açan Örgütsel Etmenler

- Yönetim tarzı.
- Geçmiş olaylar ve deneyimler.
- Örgüt büyüklüğü (denetim alanı, yetki devri, uzman personel, merkezleşme veya merkezleşmeme).

- Bilgi akışı.
- Grup özellikleri (grupların toplumsal yapıları, gruplarda rol yapıları, grup normu, grup içi dayanışma, gruplarda önderlik).
- Modüler ilişkiler (örgüt bağı vb. nedenlerle kurulan yapmacık, geçici ve yüzeysel ilişkiler).
- Üretim biçimi (birim imalat, seri imalat, aralıksız imalat, siparişe dayalı imalat).
- İşbölümü.
- Çalışma koşulları (gürültü, yüksek çalışma temposu ve yorgunluk, can sıkıntısı ve monotonluk, izole edilme, çalışma saatleri, sabit bir yerde çalışmak, katılım ve insan ilişkileri).
- İnanç ve tutumlar.

2. 12. 2. Yabancılaşmaya Yol Açan Çevresel Etmenler

- Ekonomik yapı (ekonomik politikalarındaki etkinsizlik, para ve sermaye piyasasındaki istikrarsızlıklar, enflasyonist baskı).
- Teknolojik yapı (teknolojik gelişme ile beraber yeni üretilen mal ve hizmetlerden yararlanamama).
- Toplumsal ve kültürel yapı (toplumsal değer, beklenti ve yaşam tarzlarındaki hızlı gelişmeler, gelenek, görenek, moral veya birtakım etik değerlerin medeni yaşamla uyumsuzluğu, aile yapısı, eş, çocuk veya diğer aile bireylerinin sorunları).
- Sanayileşme, kentleşme ve sosyal çözülme (çarpık kentleşme; kentlerin çoğunda altyapı ve arıtma tesislerinin bulunmaması, göç vb. nedenlerle özellikle büyük kentlerde gecekondü semtlerinin gittikçe artması, sosyal tesis vb. yapıların eksikliği, özellikle, kırsal kesimden gelenlerin büyük kentlerde sosyal çözülmeye uğraması, plansız sanayileşme; birçok sanayi tesisinin atıklarının doğal yaşamı tehdit eden boyutlara ulaşması, sanayi bölgelerinin yerleşim yerleri içinde kalması, vb. sorunlar, yerleşim yerlerindeki gürültü, ekolojik dengenin bozulmaya yüz tutması, doğal bitki örtüsünün tahrip

olması, tatlı su kaynaklarının azalması, erozyonun her geçen gün daha büyük sorun olması, doğal afetlerin gittikçe artması).

- Politik ve hukuki yapı (siyasal iktidarların yetersizliği, -kirlenen siyasal yaşam, -merkezi ve/veya yerel yönetimlerin etkinsizliği, yasalardaki yozlaşma).
- Sendikal örgütlenmeler (sendikal örgütlenme yetersizliği, toplu iş sözleşmelerindeki anlaşmazlık, beklenmeyen grev veya lokavt kararları).
- Kitle iletişim araçları (-medyatik kirlenme, basın ve yayın organlarında yer alan haberler, medyayı takip edememe, medyaya duyarsız kalma).

Yabancılaşmaya neden olan çalışma ortamları; sosyal olmayan, kişinin kendisi olarak kalmasına fırsat tanımayan, işin süreçlerinin kişi tarafından serbestçe belirlenme olanağı bulunmayan, kişinin gündelik yaşam sınırlarının başkası tarafından belirlendiği ortamlardır. Sayılan özelliklere sahip bir çalışma ortamı, aynı zamanda kişinin zihinsel, psikolojik ve biyolojik sağlığını olumsuz yönde etkileyen bir örgütsel sağlık sorunudur. Örgütsel sağlık sorunlarının yabancılaştırıcı etkisi, kişinin iş tatmininin düşmesine, iş stresinin yükselmesine, yaratıcı yeteneklerini zayıflatarak performans kaybına neden olabilmektedir (Tutar, 2010).

2. 13. İşe Yabancılaşmanın Sonuçları

Yabancılaşma, sadece bireysel düzeyde değil, toplumsal, kültürel, siyasal ve örgütsel düzeyde temel bazı etkiler yaratmaktadır (Elma, 2003). İşe karşı yabancılaşmanın işgören üzerindeki etkisi; iş ve yaşam tatmininin kaybolması, düşük üretkenlik, düşük motivasyon, yüksek iş stresi, iş ve örgüte karşı düşük sadakat, yüksek düzeyde işgücü devri ve işten kaçma, işe karşı soğuma, işten uzaklaşma ve düşük örgütsel sağlık algısı şeklinde kendini göstermektedir (Tutar, 2010).

İşe yabancılaşma, bireysel düzeyde, zihinsel rahatsızlık, işten doyumсуzлuk, iş stresi, depresyon ve diğer birçok psikolojik rahatsızlıklarla ortaya çıkmaktadır. Toplumsal ve örgütsel açıdan, düşük üretkenlik, bozuk moral ve ahlaki değerler, yüksek düzeyde işgücü devri ve işten kaçma (iş başından uzaklaşma, kaytarma) ile hastalıklar veya rahatsızlıkların birçok biçimi örneğin, artan suç oranları, sabotaja yönelme, sağlık ve sosyal güvenlik maliyetlerinde artış, iş yavaşlatma ve grevler

nedeniyle baskı altına alınmış bir ekonomi biçiminde karşımıza çıkmaktadır (Kanungo, 1992: 414; akt: Güneri 2010: 64).

İşe yabancılığın yarattığı olumsuz sonuçları iki grupta toplamak mümkündür. Birinci grupta, doğrudan gözlemlenebilen tepkiler, nörotik ve anti sosyal davranışlar yer alır. İkinci grupta, yabancılığa bağlı olarak oluşmuş fakat dolaylı gözlemlenebilen olumsuz duygulanımdan söz edilebilir. Belirli araçlar yoluyla da bir uzaklaşma duygusunun olduğu belirlenebilir. Bu araçlar performansın düşmesi, işe karşı tutumun olumsuz olması, işten beklentilerin olmaması ya da düşük olması, sadece işin dış faktörlerinden doyum beklenmesi vb. olabilir. (Minibaş, 1993: 42; akt: Elma, 2003: 41).

Seeman (1967) yabancılığın işçilerin daha çok para ve statü ile ilgilendiklerini, bunların yabancılığa duyulan boşluğu doldurduğunu belirlemiştir. Benzer biçimde Moch (1980), işine yabancılığın çalışanların, işlerine daha az önem verdikleri ve işlerini yaparken özensiz davrandıkları, iş için çok az enerji harcadıkları ve ancak dışsal ödüller söz konusu olduğunda çalışmaya istekli olduklarını belirtmektedir (Akt: Elma, 2003: 42).

Yabancılığa ile ilgili araştırmaların sonuçlarından da yola çıkarak işe yabancılığın davranışsal çıktıları kısaca şöyle sıralanabilir (Elma, 2003: 42-43):

- Anlam eksikliği
- İlişki (etkileşim-iletişim) yetersizliği
- İlgi eksikliği
- Performans eksikliği

Buna göre işine yabancılığın bir birey, işini anlamlı bulmadığından işine olan ilgisini, çalışma istek ve heyecanını yitirir ve çalışma ortamından olabildiğince kendini soyutlar. Bu da çalışma performansını etkiler. Böyle bir durumda ancak “dışsal ödül ya da özendiriciler” çalışanın performansının yükseltmesine yol açabilir (Elma, 2003: 42-43).

Bu anlamda işe yabancılığa bir öğretmenin: Öğrenci, öğretmen, yönetici, veli ve diğer eğitim kesimleri ile iletişimini sınırlandırması (her ne kadar bu olanaklı

görünmese de en azında mesafeli yaklaşma tarzını benimsemesi), doyurucu, anlamlı ve iyimser ilişkiler kurmada kendini geri çekmesi; üst düzey bir eğitim için üst düzey bir performans sergilemede isteksiz görünmesi, kendini geliştirme ve yetiştirme çabalarından uzaklaşması; mesleğine karşı ilgisini, heyecanını ve coşkusunu kaybetmesi; işini anlamlı bulmaması gibi davranışsal sonuçlara yol açabilir (Elma, 2003: 42-43).

Öğretmenler arasında işe yabancılaşma düzeyinin yüksek olması; öğrencilerin başarılarına ve sorunlarına karşı duyarsızlık, okula ve işe olan bağlılığının azalması, öğrencilere yaptığı katkı konusunda kendisini yeterli bulmama, öğrencilerle uğraşmaktan bıkmak vb. biçiminde kendini gösterebilir. Ayrıca bu yabancılaşma duygusu, öğretmenin kendini bir “ders verme makinesi” olarak düşünmeye başlaması, öğretme eyleminin anlamsızlaşması ve sanki otomatiğe bağlanmış hissi uyandırması, kendi duygu ve düşüncelerini yeterince aktaramaması biçiminde de ortaya çıkabilir (Elma, 2003: 42-43).

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni, örneklemini ve araştırmada kullanılan veri toplama araçları ile toplanan verilerin analizi ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

3. 1. Araştırmanın Modeli

Şanlıurfa ili merkezinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin okullarında maruz kaldıkları örgütsel yıldırma davranışlarına ilişkin algıları ile işe yabancılaşmaya ilişkin algıları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlayan bu araştırma, nicel araştırma desenlerinden betimsel ilişkiyel-tarama modelinde bir çalışmadır. Betimsel-ilişkisel tarama türü araştırmalar, herhangi bir olay veya olguyu olduğu gibi betimleyen ve geniş gruplar üzerinde gerçekleştirilebilen araştırmalardır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz & Demirel, 2012).

3. 2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Şanlıurfa ili merkezindeki Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi okullarda (Anaokulu, İlkokul, Ortaokul ve Lise) görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Şanlıurfa Milli Eğitim Müdürlüğü'nden alınan bilgilere göre; 2012-2013 eğitim-öğretim yılında Şanlıurfa ili merkezinde görev yapan kadrolu 6305 ve ek ders karşılığı çalışan 802 öğretmen olmak üzere toplam 7107 öğretmen mevcuttur. Araştırmanın evreninde bulunan öğretmen sayısına ilişkin bilgiler Tablo 4' de gösterilmektedir.

Tablo 4. Araştırma Evreninde Bulunan Öğretmen Sayısı

Okul türü	Okul Sayısı	Kadrolu Öğretmen Sayısı	Ek Ders Karşılığı Çalışan Öğretmen sayısı	Toplam Öğretmen Sayısı
Anaokulu	24	297	96	393
İlkokul	84	2407	286	2693
Ortaokul	79	1982	260	2242
Lise	45	1619	160	1779
Toplam	232	6305	802	7107

Tablo 4’ te görüldüğü gibi araştırmanın evreni olan Şanlıurfa ili merkezinde bulunan devlet okullarında kadrolu 6305 ve ek ders karşılığı çalışan 802 olmak üzere toplam 7107 öğretmen bulunmaktadır. Araştırma, evrenden seçilen bir örneklem üzerinde gerçekleştirilmiştir. Örneklem hesaplanırken okul türlerinde çalışan toplam öğretmen sayılarının evrendeki oranı dikkate alınarak tabakalı seçkisiz örneklem tekniğine başvurulmuştur. Bu çalışmada 7107 kişiden oluşan evrenin %5 anlamlılık düzeyinde en az 367 kişiden oluşan bir örneklem grubu ile temsil edilebileceğine karar verilmiştir (Büyüköztürk vd., 2012).

Veri toplama aracının uygulanmasında yaşanabilecek sorunlar ve geri dönüşte karşılaşılabilecek olası kayıplar dikkate alınarak toplam 550 öğretmene anket dağıtılmıştır. Veri toplama aracı belirlenen 30 okulda, okul müdürlerinin sözlü izinleri alınarak, uygulanmıştır. Dağıtılan ve değerlendirmeye alınan anket sayısına ilişkin veriler Tablo 5’ te yer almaktadır.

Tablo 5. Araştırmanın Örneklemine İlişkin Bilgiler

Okul türü	Okul Sayısı	Dağıtılan Anket Sayısı	Geri Dönen Anket Sayısı	Değerlendirme Dışı Kalan Anket Sayısı	Değerlendirmeye Alınan Anket Sayısı
Anaokulu	4	50	33	2	31
İlkokul	10	200	177	9	168
Ortaokul	9	170	146	8	138
Lise	7	130	90	4	86
Toplam	30	550	446	23	423

Tablo 5 incelendiğinde, dağıtılan toplam 550 anketten 446' sının (%81) geri döndüğü görülmektedir. Geri dönen anketlerden 23 tanesi yapılan inceleme sonucunda hatalı ya da eksik doldurulduğundan değerlendirme dışı tutulmuştur. Toplam 423 (%77) anket üzerinden analizler yapılmıştır. Toplam 4 anaokuluna 50 anket dağıtılmış, geri dönmeyen ve değerlendirme dışı kalan anketler düşüldüğünde 31 anket değerlendirmeye alınmıştır. Toplam 10 ilkokula 200 anket dağıtılmış, geri dönmeyen ve değerlendirme dışı kalan anketler düşüldüğünde 168 anket değerlendirmeye alınmıştır. Toplam 9 ortaokula 170 anket dağıtılmış, geri dönmeyen ve değerlendirme dışı kalan anketler düşüldüğünde 138 anket değerlendirmeye alınmıştır. Toplam 7 liseye 130 anket dağıtılmış, geri dönmeyen ve değerlendirme dışı kalan anketler düşüldüğünde 86 anket değerlendirmeye alınmıştır.

3. 3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada, katılımcıların sosyo-demografik bilgilerini elde etmek için araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgiler formu (EK: 1) kullanılmıştır. Öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarına ilişkin algılarının ne düzeyde olduğunu belirlemek amacıyla Tınaz, Gök & Karatuna (2010) tarafından geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılarak geliştirilen daha sonra 2013 yılında yine aynı araştırmacılar tarafından revize edilen “İşyerinde Psikolojik Taciz Ölçeği” (EK: 1) ile Elma (2003) tarafından geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılarak geliştirilen “İşe Yabancılaşma Ölçeği” (EK: 1) kullanılmıştır.

Faktör analizi sonucunda 30 madde olarak belirlenen İşyerinde Psikolojik Taciz Ölçeği (İPTÖ), “İşe yönelik davranışlar, itibarı zedelemeye yönelik davranışlar, dışlayan davranışlar, sözlü, yazılı, görsel saldırılar” alt boyutlarından oluşmaktadır. Ölçekte yer alan her bir maddenin faktör yük değerleri 0.478 ile 0.811 arasında değişmektedir. Ölçekte beşli likert tipi kullanılmıştır (Hiçbir zaman = 1, Nadiren = 2, Ayda bir defa = 3, Haftada bir defa = 4 ve Hemen hemen her gün = 5). Ölçeğin güvenirlik analizinde ise, *Cronbach Alfa* güvenirlik katsayısı kullanılmış ve alfa değeri 0.927 olarak saptanmıştır (Tınaz, Gök & Karatuna, 2013).

Ankette yıldırma davranışından herhangi ikisine son altı ay içinde nadiren de olsa maruz kalmış ise, bu öğretmenler yıldırmaya maruz kalmış kişiler olarak nitelendirilmiştir. Ancak okulda yıldırma davranışlarına maruz kalanların “yıldırma mağduru” olarak nitelendirilebilmesi için şu kriterler belirlenmiştir (Tınaz, Gök & Karatuna, 2010).

- Yıldırma davranışına en az altı ay boyunca maruz kalmak;
- En az iki yıldırma davranışına maruz kalmak;
- Davranışlarla en az haftada bir sıklıkta karşılaşmak.

Faktör analizi sonucunda 38 madde olarak belirlenen İşe Yabancılaşma Ölçeği (İYÖ), “Güçsüzlük, Anlamsızlık, Yalıtılmışlık ve Okula Yabancılaşma” alt boyutlarından oluşmaktadır. Elma tarafından geliştirilen İşe Yabancılaşma Ölçeği’nde yer alan her bir maddenin faktör yük değerleri .37 ile .75 arasında değişmektedir. Ölçeğin alfa katsayılarına bakıldığında ise; birinci faktörün alfa katsayısının .86, ikinci faktörün .84, üçüncü faktörün .80 ve dördüncü faktörün .62 olduğu görülmektedir. Ölçekte beşli likert tipi kullanılmıştır (Hiçbir zaman = 1, Az = 2, Bazen = 3, Çoğu zaman = 4, Her zaman = 5) (Elma, 2003, 91-96). Ölçekten alınan puanın yükselmesi yabancılaşma düzeyinin yükseldiğini göstermektedir.

3. 4. Veri Analizi

Elde edilen veriler SPSS 16.0 istatistik programı ile bilgisayar ortamında analiz edilmiştir. Araştırmada yer alan kişilerin sorulara vermiş olduğu yanıtların One-Sample K-S Test ile yapılan analizinde normal dağılım gösterdikleri tespit edilmiştir.

Elde edilen veriler araştırmanın amaçları doğrultusunda, öğretmenlerin örgütsel yıldırma algılarını belirlemede “aritmetik ortalama (\bar{X}) ve standart sapmalarına (Ss)” bakılmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel yıldırma algılarının; cinsiyetlerine, medeni durumlarına, yaşlarına, mezuniyet düzeylerine, mezun oldukları fakültelere, okul türlerine, çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısına, branşlarına, mesleki kıdemlerine, buldukları okuldaki hizmet süresine, doğma-büyüme Şanlıurfalı olup olmama durumlarına, sendikaya üyelik durumuna, öğretmenlik mesleğini kendi isteğiyle seçip-seçmeme durumlarına ve öğretmenlik unvanlarına göre, anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için “aritmetik ortalama, standart sapma, t-testi, tek yönlü varyans analizinden (ANOVA)” yararlanılmıştır. Ortaya çıkan anlamlı farkın kaynağını belirlemede ise Tukey ve Scheffe testlerinden yararlanılmıştır. Aynı şekilde öğretmenlerin işe yabancılaşma algılarını belirlemede “aritmetik ortalama (\bar{X}) ve standart sapmalarına (Ss)” bakılmıştır. Öğretmenlerin işe yabancılaşma algılarının; cinsiyetlerine, medeni durumlarına, yaşlarına, mezuniyet düzeylerine, mezun oldukları fakültelere, okul türlerine, çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısına, branşlarına, mesleki kıdemlerine, buldukları okuldaki hizmet süresine, doğma-büyüme Şanlıurfalı olup olmama durumlarına, sendikaya üyelik durumuna, öğretmenlik mesleğini kendi isteğiyle seçip-seçmeme durumlarına ve öğretmenlik unvanlarına göre, anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için “aritmetik ortalama, standart sapma, t-testi, tek yönlü varyans analizinden (ANOVA)” yararlanılmıştır. Ortaya çıkan anlamlı farkın kaynağını belirlemede ise Tukey ve Scheffe testlerinden yararlanılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel yıldırma algıları ile işe yabancılaşma algıları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemede, basit korelasyon analizlerinden yararlanılmıştır. Analizlerde $\alpha=.05$ düzeyi esas alınmıştır. Verilerin çözümlenmesinde öğretmenlerin verdikleri yanıtların puanlarını hesaplamak amacıyla İPTÖ ölçeğinde yer alan maddelere “hemen hemen her gün” için (5), “haftada bir defa” için (4), “ayda bir defa” için (3), “nadiren“ için (2) ve “hiçbir zaman” için (1) puan verilmiştir. İYÖ ölçeğinde yer alan maddelere de yine “her zaman” için (5), “çoğu zaman” için (4), “bazen” için (3), “az“ için (2) ve “hiçbir zaman” için (1) puan verilmiştir. Ancak soru kökü olumlu ifadeler olan sorularda bu puanlama ters yönde yapılmıştır. Ölçeklerdeki her bir maddeye verilen yanıt kodları

bu derecelere uygun olarak olumsuzdan olumluya doğru 1.00 ile 5.00 arasında değişmektedir. Ölçme aracında yer alan aralıkların eşit (4/5) olduğu varsayımından hareket ederek, öncelikle seçeneklere ilişkin alt ve üst sınırlar belirlenmiştir. Daha sonra derecelendirmeler üç düzeyde toplanmıştır. Bu düzeyler ölçme aracındaki her bir seçenek dikkate alınarak İPTÖ’ de; Hemen hemen her gün ve haftada bir defa ‘‘Yüksek düzey’’, ayda bir defa ‘‘Orta düzey’’, nadiren ve hiçbir zaman ‘‘Alt düzey’’ olarak; İYÖ’ inde; her zaman ve çoğu zaman ‘‘Yüksek düzey’’, bazen ‘‘Orta düzey’’, az ve hiçbir zaman ‘‘Alt düzey’’ olarak ele alınmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin derecelendirmeleri ve sınırları Tablo 6’ da verilmiştir.

Tablo 6. İPTÖ ve İYÖ’ ne İlişkin Derecelendirmeler ve Puan Aralıkları

İPT Ölçeği		İY Ölçeği		Sınırlar	Düzeyle
Hemen hemen her gün	5	Her Zaman	5	4.20-5.00	Yüksek Düzey
Haftada bir defa	4	Çoğu Zaman	4	3.40-4.19	
Ayda bir defa	3	Bazen	3	2.60-3.39	Orta Düzey
Nadiren	2	Az	2	1.80-2.59	Alt Düzey
Hiçbir Zaman	1	Hiçbir Zaman	1	1.00-1.79	

Tablo 6 incelendiğinde; alt düzey için 1.00-2.59 aritmetik ortalama aralığı belirlenmiş; orta düzey için 2.60-3.39 aritmetik ortalama aralığı belirlenmiş ve yüksek düzey için ise 3.40-5.00 aralığı belirlenmiştir.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, öğretmenlerin sosyo-demografik özelliklerine ilişkin bulgular ile öğretmenlerin örgütsel yıldırma algı düzeyleri ve bu düzeylerin sosyo-demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgular; öğretmenlerin işe yabancılaşma algı düzeyleri ve bu düzeylerin sosyo-demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgular; örgütsel yıldırma algıları ile işe yabancılaşma algıları arasında anlamlı bir ilişki olup-olmamasına ilişkin bulgular ve bu bulgulara ilişkin yorumlar yer almaktadır.

4. 1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Niteliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin sosyo-demografik niteliklerine ilişkin bulgular Tablo 7’ de gösterilmiştir.

Tablo 7. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Sosyo-Demografik Niteliklerine İlişkin Bulgular

Sosyo-demografik özellikler	f	%	Sosyo-demografik özellikler	f	%
Cinsiyet			Branş		
Kadın	208	49.2	Anaokulu	40	9.5
Erkek	215	50.8	Sınıf	150	35.5
Medeni Durum			Branş	233	55
Evli	287	67.8	Mesleki Kıdem		
Bekar	132	31.2	0-5 yıl	192	45.4
Diğer	4	0.9	6-10 yıl	110	26
Yaş			11-19 yıl	94	22.2
30 yaş ve altı	220	52	20 ve üstü yıl	27	6.4
31-40 yaş arası	157	31.7	Bulunduğu okuldaki süre		
41-50 yaş arası	35	8.3	0-3 yıl	280	66.2
51 ve üzeri	11	2.6	4-7 yıl	94	22.2
Mezuniyet			8-11 yıl	34	8
Ön lisans	16	3.8	12 ve üstü yıl	15	3.5
Lisans	377	89.1	Doğma-büyüme Ş.Urfalı		
Lisansüstü	30	7.1	Evet	189	44.7
Mezun Olunan Fakülte			Hayır	234	55.3
Eğitim	316	74.7	Sendika Üyeliği		
Diğer	107	25.3	Evet	217	51.3
			Hayır	206	48.7

Tablo 7' nin devamı

Okul Türü			Mesleği kendi isteğiyle seçme		
Anaokulu	31	7.3	Evet	354	83.7
İlkokul	168	39.7	Hayır	69	16.3
Ortaokul	138	32.6	Mesleki unvan		
Lise	86	20.3	Kadrolu	385	91
Okuldaki Öğretmen Sayısı			Ek ders karşılığı	36	8.5
1-10	29	6.9	Diğer	2	0.5
11-20	36	8.5			
21-30	55	13			
31 ve üstü	303	71.6			

Tablo 7 incelendiğinde, araştırmaya katılan 423 öğretmenden 208' i kadın (%49.2), 215' i erkek (%50.8). 287' si evli (%67.8), 132' si bekar (%31.2) ve diğer seçeneğini 4 kişi (%0.9) işaretlemiştir. 30 yaş ve altı 220 kişi (%52), 31-40 yaş arası 157 kişi (%31.7), 41-50 yaş arası 35 kişi (%8.3) ve 51 ve üzeri 11 kişi (%2.6) olduğu görülmüştür. Mezun olduğunuz fakülte sorusuna 16 kişi (%3.8) ön lisans, 377 kişi (%89.1) lisans ve 30 kişi (%7.1) lisansüstü cevabını vermiştir. Ayrıca 316 kişi (%74.7) eğitim fakültesi mezunu olduğunu, 107 kişi ise diğer fakülte türlerinden birinden mezun olduğunu dile getirmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul türüne göre 31' i (%7.3) anaokulu, 168' i (%39.7) ilkokul, 138' i (%32.6) ortaokul ve 86' sı (%20.3) lisede görev yapmaktadır. Çalıştığı okuldaki öğretmen sayısı sorusuna, 1-10 öğretmen diyen 29 kişi (%6.9), 11-20 öğretmen diyen 36 kişi (%8.5), 21-30 öğretmen diyen kişi 55 (%13) ve 31 ve üstü öğretmen diyen 303 kişi (%71.6) olmuştur. Branş sorusuna 40 öğretmen (%9.5) anaokulu, 150 öğretmen (%35.5) sınıf ve 235 öğretmen (%55) branş öğretmenliği cevabını vermiştir. Mesleki kıdem sorusuna, 192 kişi (%45.4) 1-5 yıl, 110 kişi (%26) 6-10 yıl, 94 kişi (%22.2) 11-19 yıl, 27 kişi (%6.4) 20 ve üstü yıl cevabını vermişlerdir. Şuan görevli olduğunuz okuldaki çalışma yılınız sorusuna ise, 280 öğretmen (%66.2) 1-3 yıl, 94 öğretmen (%22.2) 4-7 yıl, 34 öğretmen (%8) 8-11 yıl ve 15 öğretmen (%3.5) 12 ve üstü yıl cevabını vermişlerdir. Doğma büyüme Şanlıurfalı mısınız sorusuna ise, 189 kişi (%44.7) evet demiş, 234 kişi (%55.3) ise hayır demiştir. Herhangi bir sendikaya üye misiniz sorusuna, 217 öğretmen(%51.3) evet, 206 öğretmen (%48.7) hayır cevabını vermiştir. Öğretmenlik mesleğini kendi isteğimle seçtim diyen 354 kişiye karşın (%83.7), kendi isteğimle seçmedim diyen 69 (%16.3) kişi mevcuttur. Mesleki unvanınız sorusuna ise, 385 kişi (%91) kadrolu, 36 kişi (%8.5) ek ders karşılığı ve 2 kişi (%0.5) diğer seçeneğini işaretlemiştir.

4. 2. Örgütsel Yıldırma Davranışlarına İlişkin Bulgular

Bu bölümde, öğretmenlerin örgütsel yıldırma algılarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

4. 2. 1. En Çok Maruz Kalınan Yıldırma Davranışlarına İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okulda maruz kaldıkları en sık ilk on yıldırma davranışı Tablo 8’ de gösterilmiştir.

Tablo 8. En Sık Maruz Kalınan Yıldırma Davranışları

Maddeler	\bar{X}	Ss	Hiçbir zaman		Nadiren		Ayda bir defa		Haftada bir defa		Hemen hemen her gün	
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Yaptığım her iş gereğinden fazla izleniyor.	2.03	1.10	141	33.3	209	49.4	21	5.0	23	5.4	29	6.9
2. İşle ilgili her türlü öneri ve görüşlerim dikkate alınmıyor.	1.67	1.71	253	59.8	121	28.6	22	5.2	12	2.8	1	0.2
3. Mesleki becerilerimin, kapasitemin altında işler veriliyor.	1.61	0.99	258	61	112	26.5	27	6.4	9	2.1	17	4
4. İşle ilgili soru ve taleplerim yanıtız bırakılıyor.	1.55	0.87	261	61.7	122	28.8	19	4.5	13	3.1	8	1.9
5. Bana olumsuz mimik ve bakışlar yöneltiliyor.	1.48	0.83	280	66.2	109	25.8	19	4.5	6	1.4	9	2.1
6. Sorumluluklarım daraltılıyor veya elimden alınıyor.	1.47	0.88	295	69.7	91	21.5	16	3.8	10	2.4	11	2.6
7. İşe ilişkin kararlarım yerli yersiz sorgulanıyor.	1.42	0.79	298	70.4	91	21.5	18	4.3	11	2.6	5	1.2
8. İşle ilgili konularda söz hakkı verilmiyor.	1.47	0.92	300	70.9	85	20.1	15	3.5	9	2.1	14	3.3
9. Yetiştirilmesi imkânsız, mantıksız işler veriliyor.	1.42	0.80	300	70.9	93	22	16	3.8	5	1.2	9	2.1
10. Yaptığım hatalar durmadan hatırlatılıyor veya eleştiriliyor.	1.39	0.73	301	71.2	96	22.7	14	3.3	8	1.9	4	0.9

Tablo 8 incelendiğinde, en çok maruz kalınan on madde görülmektedir. Ölçekteki geriye kalan maddelerin aritmetik ortalamaları 1' e (hiçbir zaman) yakın olduğu için, bu maddeler tabloya eklenmemiştir. Tablolaştırılan maddeler içinde en çok maruz kalınan yıldırma davranışının “*Yaptığım her iş gereğinden fazla izleniyor*” maddesi olduğu görülmektedir ($\bar{X} = 2.03$). Bu maddeyi “*İşle ilgili her türlü öneri ve görüşlerim dikkate alınmıyor*” davranışı ($\bar{X} = 1.67$) ve “*Mesleki becerilerimin, kapasitemin altında işler veriliyor*” ($\bar{X} = 1.61$) davranışı izlemektedir.

En sık maruz kalınan yukarıdaki on madde içindeki “Bana olumsuz mimik ve bakışlar yöneltiliyor” maddesi ölçeğin alt boyutlarından olan “*İtibarı zedelemeye yönelik davranışlar*” boyutuna ait bir maddedir. Diğer dokuz davranış ise “*İşe yönelik davranışlar*” alt boyutuna ait maddelerden oluşmaktadır.

Tınaz, Gök & Karatuna (2013) yaptıkları araştırmada da en çok maruz kalınan yıldırma davranışı olarak bu maddeleri öne çıkarmaktadırlar. Aynı şekilde Gündüz & Yılmaz (2008) ve Doğan (2009) yaptıkları araştırmalarda benzer bulgulara ulaşmışlardır.

4. 2. 2. Yıldırma Maruz Kalan-Yıldırma Mağduru Öğretmenlere İlişkin Bulgular

Araştırmada yıldırma davranışından herhangi ikisine son altı ay içinde *nadiren* de olsa maruz kalmış ise, bu öğretmenler yıldırma maruz kalmış kişiler olarak nitelendirilmiştir. 289 (%68.3) öğretmenin son altı ay içinde yıldırma maruz kaldığı ortaya çıkmış fakat aynı öğretmenlerden sadece 144 tanesi bu davranışların kimler tarafından sergilendiğini belirtmiştir. 155 kişi ise yıldırma davranışlarına maruz kalmasına rağmen *hiç maruz kalmadım* seçeneğini işaretlemiştir.

Tablo 9. Yıldırma Uygulayan Kişilere İlişkin Bilgiler

Yıldırmacı	f	%
Öğretmen	12	4.2
Yönetici	52	18
Öğretmen ve yönetici	70	24.2
Hiç maruz kalmadım	155	53.6
Toplam	289	100

Tablo 9 incelendiğinde, yıldırımaya maruz kalan öğretmenlerden bazılarının (155 kişi, %53. 6) bu davranışları onlara sergileyen kişileri açıklamaktan çekindiklerini veya kendisine yıldırma davranışı uygulandığını kabul etmek istemediği şeklinde yorumlanabilir. Yeşiltaş & Demirçivi (2010) yaptıkları araştırmada, yıldırımaya maruz kalan kişilerin; %8 iş arkadaşları, %13 yöneticileri, %26 hem iş arkadaşları hem de yöneticileri tarafından yıldırma davranışlarına maruz bırakıldıklarını bulmuşlardır. Gündüz & Yılmaz (2008) yaptıkları araştırmada ise öğretmen ve yöneticilerden %59,1' inin yıldırma davranışına maruz kalmadığını ifade ettiğini, %32,9'u bu davranışların yöneticiler tarafından sergilendiğini, %8' i ise diğer öğretmenler tarafından yıldırımaya uğradığını ifade ettiklerini bulmuştur.

Okulda yıldırma davranışlarına maruz kalanların “yıldırma mağduru” olarak nitelendirilebilmesi için şu kriterler belirlenmiştir (Tınaz, Gök & Karatuna, 2010).

- Yıldırma davranışına en az altı ay boyunca maruz kalmak;
- En az iki yıldırma davranışına maruz kalmak;
- Davranışlarla en az haftada bir sıklıkta karşılaşmak.

Öğretmenlere dağıtılan anketlerde, ölçeğin son altı ay baz alınarak doldurulması gerektiği belirtilmiştir. 423 öğretmenin verdiği cevaplara göre, bu kriterlere uyan 59 (%14) öğretmen tespit edilmiştir. Bir başka deyişle 423 öğretmenin 59' u (%14) yıldırma mağdurudur.

Tablo 10. Yıldırma Mağduru öğretmenlere ilişkin Sosyo-Demografik Bulgular

Sosyo-demografik özellikler	f	%	Sosyo-demografik özellikler	f	%
Cinsiyet			Branş		
Kadın	30	50.8	Anaokulu	3	5.1
Erkek	29	49.2	Sınıf	15	25.4
Medeni Durum			Branş	41	69.5
Evli	36	61	Mesleki Kadem		
Bekar	22	37.2	0-5 yıl	33	55.9
Diğer	1	1.7	6-10 yıl	11	18.6
Yaş			11-19 yıl	13	22
30 yaş ve altı	31	52.5	20 ve üstü yıl	2	3.4
31-40 yaş arası	24	40.7	Bulunduğu okuldaki süre		
41-50 yaş arası	4	6.8	0-3 yıl	44	74.6
Mezuniyet			4-7 yıl	11	18.6
Ön lisans	1	1.7	8-11 yıl	4	6.8
Lisans	54	91.5	Doğma-büyüme Ş.Urfah		
Lisansüstü	4	6.8	Evet	21	35.6
Mezun Olunan Fakülte			Hayır	38	64.4
Eğitim	43	72.9	Sendika Üyeliği		
Diğer	16	27.1	Evet	31	52.5
Okul Türü			Hayır	28	47.5
Anaokulu	2	3.4	Mesleği kendi isteğiyle seçme		
İlkokul	18	30.5	Evet	48	81.4
Ortaokul	25	42.4	Hayır	11	18.6
Lise	14	23.7	Mesleki unvan		
Okuldaki Öğretmen Sayısı			Kadrolu	57	96.6
1-10	3	5.1	Ek ders karşılığı	2	3.4
11-20	3	5.1			
21-30	9	15.3			
31 ve üstü	44	7.6			

Araştırmaya katılan ve ankete verdiği cevaplara göre *yıldırma mağduru* olarak nitelendirilebilecek öğretmenlerin %50.8' si kadın, %49.2' ü erkektir. Araştırmaya katılan tüm öğretmenlerin ise %49.2 kadın, %50.8 erkektir. Çok büyük bir değişim olmamakla birlikte, kadınların görece olarak erkeklere göre daha fazla yıldırma maruz kaldıkları söylenebilir. Medeni durum olarak %61 evli, %37.3 bekar ve %1.7 diğer seçeneğini işaretleyen yıldırma mağduru öğretmenlere karşın, tüm örnekleme ise %67.8 evli, %31.2' si bekar ve %0.9 u diğer seçeneğini işaretlemiştir. Yine önemli bir değişim olmamasına rağmen, araştırmaya dahil edilen öğretmenlerden bekar olanlarının görece olarak daha fazla yıldırma maruz kaldıkları söylenebilir. Tüm örneklem içinde okul türü anaokulu olanlar %7.3 iken, yıldırma mağduru olan öğretmenlerden okul türü anaokulu olanların oranı %3.4' dir. Tüm örneklem içinde okul türü ilkokul olanlar %39.7 iken, yıldırma mağduru olan öğretmenlerden okul türü ilkokul olanların oranı %30.5' dir. Tüm örneklem içinde okul türü ortaokul olanlar %32.6 iken, yıldırma mağduru öğretmenlerden okul türü ortaokul olanların oranı %42.4' tür. Tüm örneklem içinde okul türü lise olanlar %20.3 iken, yıldırma

mağduru olan öğretmenlerden okul türü lise olanların oranı %23.7' dir. Buna göre ortaokuldaki öğretmenlerin görece olarak daha yüksek düzeyde yıldırımaya maruz kaldıkları söylenebilir. Yine lise öğretmenleri de görece olarak anaokulu ve ilkököl öğretmenlerine göre daha fazla oranda yıldırımaya maruz kalmışlardır. Tüm örneklem içinde kadrolu öğretmenlerin oranı %92 iken, yıldırımaya mağduru olan öğretmenlerden %96.6' sı kadrolu olarak çalışmaktadır. Yine tüm örneklem içinde ek ders karşılığı olarak çalışan öğretmenlerin oranı %8.5 iken, yıldırımaya mağduru olan öğretmenlerden %3.4 ü ek ders karşılığında çalışan öğretmenlerden oluşmaktadır. Yine çok büyük bir değişim olmamasına rağmen kadrolu öğretmenlerin görece olarak ek ders karşılığı olarak çalışan öğretmenlere göre daha fazla yıldırımaya maruz kaldıkları söylenebilir.

Tablo 11. Yıldırma Mağduru Olarak Nitelendirilebilecek Öğretmenlere, Yıldırma Davranışlarını Kimin Sergilediğine İlişkin Veriler

Yıldırmaacı	f	%
Öğretmen	3	5.1
Yönetici	13	22
Öğretmen ve yönetici	24	40.7
Hiç maruz kalmadım	19	32.2
Toplam	59	100

Tablo 11 incelendiğinde, yıldırmaacıların %5.1' i (3 kişi) öğretmenler, %22' si (13 kişi) yönetici, %40.7' si (24) öğretmen ve yöneticilerden oluşmaktadır. Ancak yıldırma mağduru olduğu halde %32.2 (19 kişi) hiç maruz kalmadım seçeneğini işaretlemiştir. Bu durum yıldırımaya maruz kalan öğretmenlerdeki verilerle paralellik göstermektedir.

4. 2. 3. Yıldırma Mağduru Öğretmenlerin t-Testi Analizlerine İlişkin Bulgular

Yıldırma mağduru olan öğretmenlerin sosyo-demografik özellikleri bakımından anlamlı farklılık olup olmadığına ilişkin yapılan t-testi sonucunda, cinsiyet, medeni durum, mezun olunan fakülte, doğma büyüme Şanlıurfalı olup

olmama, sendikalı olup olmama, öğretmenliği kendi isteğiyle seçip seçmeme ve öğretmenlik unvanı değişkenleri açısından incelemiş ve Tablo 12' de gösterilmiştir.

Tablo 12. Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Yıldırma Mağduru Olan Öğretmenlere İlişkin t-Testi Sonuçları

	N	\bar{X}	Ss	Sd	t	P
Cinsiyet						
Kadın	30	1.88	.46	57	-.826	.412
Erkek	29	1.98	.50			
Medeni Hal						
Evli	36	1.87	.45	56	-1.055	.296
Bekar	22	2.00	.52			
Mezun Olunan Fakülte						
Eğitim	43	1.90	.46	57	-.647	.520
Diğer	16	1.99	.55			
Doğma- Büyüme						
Şanlıurfalı						
Evet	21	2.06	.44	57	1.671	.100
Hayır	38	1.85	.49			
Sendika Üyeliği						
Evet	31	1.96	.46	57	.522	.604
Hayır	28	1.89	.51			
Öğretmenlik Mesleğini						
Kendi İsteğiyle Seçme						
Evet	48	1.95	.49	57	.930	.356
Hayır	11	1.80	.42			
Öğretmenlik Unvanı						
Kadrolu	57	1.94	.49	57	.939	.352
Ek Ders	2	1.62	.02			

Tablo 12 incelendiğinde, yıldırma mağduru öğretmenlere ilişkin yapılan t-testi sonuçlarına göre, cinsiyet [$t(57) = -.826, p>0.05$], medeni durum [$t(56)=-1.055,$

$p>0.05$], mezun olunan fakülte [$t(57)=-.647$, $p>0.05$], doğma büyüme Şanlıurfalı olup-olmama [$t(57)=1.671$, $p>0.05$], sendika üyeliği [$t(57)=.522$, $p>0.05$], öğretmenliği kendi isteğiyle seçip-seçmeme [$t(57)=.930$, $p>0.05$] ve öğretmenlik unvanı [$t(57)=.939$, $p>0.05$] değişkenlerinde anlamlı fark bulunamamıştır. Bu durum yıldırma mağdurlarının herhangi bir özelliklerinin onları mağdur yaptığı şeklindeki algının doğru olmadığını kanıtlar. Tınaz (2006b), bu durumu “*Mobbinge hedef kurban olma riski, tüm işyerlerinde ve tüm kültürlerde herkes için geçerlidir. Mobbing olgusunda kurban rolünü oynamaya aday bir kişilik tiplemesi mevcut değildir*” şeklinde açıklamaktadır.

Bu araştırmada cinsiyet yönünden anlamlı bir fark bulunmamıştır. Aktop (2006: 76-80), Cemaloğlu & Ertürk (2007), Yavuz (2007: 96), Acar & Dündar (2008), İbicioğlu, Çiftçi & Derya (2009), Güneri (2010: 126), Karcioğlu & Akbaş (2010), Alkan (2011: 35), Çomak (2011: 80) ve Çınar, Doğan, Duman & Yurdugül (2011) Özcan (2011: 126) ve Tınaz, Gök & Karatuna (2013) yaptıkları araştırmada, cinsiyet yönünden anlamlı farklılık olmadığını tespit etmişlerdir. Karcioğlu & Çelik (2012)’ in yaptığı araştırmada erkeklerin kadınlara göre anlamlı şekilde daha fazla yıldırma uğradıkları bulmuş; Ertürk (2013) ise yaptığı araştırmada kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre anlamlı şekilde daha fazla yıldırma davranışına uğradığını bulmuştur. Yılmaz, Özler & Ercan (2008) ise kadın çalışanların erkek çalışanlara göre anlamlı şekilde daha fazla yıldırma davranışına uğradığını bulmuştur

Medeni durum değişkeninde anlamlı fark tespit edilmemiştir. Yavuz (2007: 97), Karcioğlu & Akbaş (2010) ve Güneri (2010: 120) ve Karcioğlu & Çelik (2012) yaptıkları araştırmalarda benzer sonuçlara ulaşmış ve anlamlı fark tespit etmemişlerdir. Ancak Çınar, Doğan, Duman & Yurdugül (2011) ve Alkan (2011: 35) yaptıkları araştırmada medeni duruma göre anlamlı farklılık bulmuş ve evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere göre yıldırma davranışlarına maruz kalmaya ilişkin algılarının yüksek olduğunu tespit etmişlerdir.

4. 2. 4. Yıldırma Mağduru Öğretmenlerin Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular

Yıldırma mağduru öğretmenlerin yaş değişkenine ilişkin varyans analizi sonuçları Tablo 13’ te gösterilmiştir.

Tablo 13. Yaşlarına Göre Yıldırma Mağduru Öğretmenlere İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Yaş	N	\bar{X}	Ss	Variansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	P	Tukey- Scheffe
1. 30 Yaş ve Altı	31	2.01	.51							
2. 31–40 Yaş	24	1.81	.40	Gruplar arası	.522	2	.261	1.131	.330	-
3. 41–50 Yaş	4	1.97	.66	Grup içi	12.925	56	.231			
Toplam	59	1.93	.48	Toplam	13.446	58				

Tablo 13 incelendiğinde, yaş değişkenine göre yıldırma mağduru öğretmenlerin algılarında anlamlı fark oluşmamıştır [$F(58) = .826, p > 0.05$]. Bununla birlikte 30 yaş ve altı öğretmenlerin uğradıkları yıldırma davranışlarına ilişkin algıları ($\bar{X} = 2.01$) diğer yaş guruplarına göre görece de olsa yüksek çıkmıştır. Bu sonuca göre, yıldırma davranışlarına uğrama ve kişide oluşan algının yaşa göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı şeklinde bir yorum yapılabilir.

Özcan (2011: 126) ve Karcioğlu & Çelik (2012) yaptıkları araştırmada yaş değişkeni açısından anlamlı farklılık tespit etmemiştir. Aktop (2006: 69-76) yaptığı araştırmada yaş yönünden sosyal ilişkilere saldırı ve itibara saldırı alt boyutlarında anlamlı farklılık bulmuş. Diğer alt boyutlarda anlamlı fark tespit etmemiştir. Güneri (2010: 118) ise sadece itibara saldırı alt boyutunda anlamlı farklılık bulmuş ve yaşı genç olan öğretmenlerin yaşı daha büyük olanlara göre daha yüksek düzeyde yıldırma davranışına uğradığını bulmuştur. Çomak (2011: 118) Yılmaz, Özler & Ercan (2008) ise yaşı genç olan öğretmenlerin yaşı daha yüksek olanlara göre anlamlı şekilde daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kaldığını tespit etmiştir. Yavuz (2007: 95) ise yaşı genç olan bireylerin daha yaşlı olanlara göre yıldırma davranışı algılarının daha yüksek olduğunu bulmuştur.

4. 2. 5. Yıldırma Mağduru Öğretmenlerin Mezuniyet Düzeyi Değişkenine İlişkin Bulgular

Yıldırma mağduru öğretmenlerin mezuniyet düzeyi değişkenine ilişkin varyans analizi sonuçları Tablo 14' te gösterilmiştir.

Tablo 14. Mezuniyet Düzeyine Göre Yıldırma Mağduru Öğretmenlere İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Mezuniyet	N	\bar{X}	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	P	Tukey-Scheffe
1. Önlisans	1	2.80	-							
2. Lisans	54	1.88	.46	Gruplar arası	1.809	2	.905	4.353	.017	2-3
3. Lisansüstü	4	2.41	.33	Grup içi	11.637	56	.208			
Toplam	59	1.93	.48	Toplam	13.446	58				

Tablo 14' e bakıldığında, mezuniyet düzeyine göre yıldırma mağduru öğretmenlerin varyans analizi sonucuna göre anlamlı fark ortaya çıkmıştır [F(58) = 4.353, p<0.05]. Buna göre, lisansüstü öğrenim derecesine sahip öğretmenlerin (\bar{X} =2.41), lisans derecesine sahip öğretmenlere göre (\bar{X} =1.88) anlamlı şekilde daha fazla yıldırma davranışına uğradıkları görülmektedir. En yüksek aritmetik ortalama ise önlisans mezunu öğretmenlere aittir (\bar{X} =2.80).

Literatüre bakıldığında; Güneri (2010: 121), Özcan (2011: 126) ve Karcioğlu & Çelik (2012) yaptıkları araştırmalarda mezuniyet düzeyine göre anlamlı fark tespit etmemişlerdir. Buna karşın, Yavuz (2007: 97), Yılmaz, Özler & Ercan (2008) ve Karcioğlu & Akbaş (2010) ise istatistiksel olarak anlamlı fark tespit etmiş ve eğitim seviyesi yükseldikçe yıldırma davranışları maruz kalma seviyesinin arttığını bulmuşlardır.

4. 2. 6. Yıldırma Mağduru Öğretmenlerin Okul Türü Değişkenine İlişkin Bulgular

Yıldırma mağduru öğretmenlerin okul türü değişkenine ilişkin varyans analizi sonuçları Tablo 15' te gösterilmiştir.

Tablo 15. Okul Türüne Göre Yıldırma Mağduru Öğretmenlere İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Okul Türü	N	\bar{X}	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	P	Tukey- Scheffe
1.Anaokulu	2	1.51	.12							
2.İlkokul	18	1.73	.40	Gruplar arası	2.135	3				
3.Ortaokul	25	1.94	.44	Grup içi	11.311	55	.712			
4.Lise	14	2.21	.56	Toplam	13.446	58	.206	3.461	0.22	2-4
Toplam	59	1.93	.48							

Tablo 15 incelendiğinde, okul türüne göre yıldırma mağduru öğretmenlere ilişkin yapılan varyans analizi sonucuna göre anlamlı fark tespit edilmiştir [F(58) = 3.461, p<0.05]. Anlamlı fark, ilkokullarda görev yapan öğretmenlerle, liselerde görev yapan öğretmenler arasında tespit edilmiştir. Farkın kaynağını tespit etmek için aritmetik ortalamalara bakıldığında, liselerde görev yapan öğretmenlerin ($\bar{X}=2.21$), ilkokullarda görev yapan öğretmenlere göre ($\bar{X}=1.73$) daha yüksek oranda yıldırma mağduru oldukları anlaşılmaktadır. Bu durumu dair, liselerdeki yapı, öğrenci profilleri, öğretmenlere ilişkin beklenti ve sınav sisteminin oluşturduğu yüksek beklenti, öğretmenlere uygulanan yıldırma davranışlarının sayısını ve düzeyini arttırmaktadır, şeklinde bir yorum getirilebilir.

4. 2. 7. Yıldırma Mağduru Öğretmenlerin Çalıştıkları Okuldaki Öğretmen Sayısı Değişkenine İlişkin Bulgular

Yıldırma mağduru öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısı değişkenine ilişkin varyans analizi sonuçları Tablo 16’ da gösterilmiştir.

Tablo 16. Çalışılan Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Yıldırma Mağduru Öğretmenlere İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Öğretmen Sayısı	N	\bar{X}	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	P	Tukey-Scheffe
1. 1-10	3	1.97	.72							
2. 11-20	3	1.83	.53	Gruplar arası	.415	3	.138			
3. 21-30	9	2.12	.57	Grup içi	13.032	55	.237	.584	.628	-
4. 31 ve Üstü	44	1.89	.45	Toplam	13.446	58				
Toplam	59	1.93	.48							

Tablo 16 incelendiğinde öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre anlamlı fark olup-olmadığına ilişkin yapılan varyans analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmemiştir [$F(58) = .584, p > 0.05$]. Bununla birlikte okuldaki öğretmen sayısı 21-30 arası olan okullarda çalışan öğretmenlerin yıldırma davranışlarına uğrama oranı diğer okullardakine oranla görece olarak daha yüksek düzeyde çıkmıştır ($\bar{X} = 2.12$).

Bu sonuca göre çalışılan okuldaki öğretmen sayısının az veya çok olması öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma algısında anlamlı bir fark yaratmadığı şeklinde yorumlanabilir.

4. 2. 8. Yıldırma Mağduru Öğretmenlerin Branş Değişkenine İlişkin Bulgular

Yıldırma mağduru öğretmenlerin branş değişkenine ilişkin varyans analizi sonuçları Tablo 17’ de gösterilmiştir.

Tablo 17. Branşa Göre Yıldırma Mağduru Olan Öğretmenlere İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Branş	N	\bar{X}	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	P	Tukey-Scheffe
1. Anaokulu öğrt.	3	1.82	.535							
2. Sınıf öğrt.	15	1.67	.348	Gruplar arası	1.461	2	.730			
3. Branş öğrt.	41	2.03	.492	Grup içi	11.986	56	.214	3.412	0.040	2-3
Toplam	59	1.93	.481	Toplam	13.446	58				

Tablo 17 incelendiğinde, branşa göre yıldırma mağduru öğretmenlere ilişkin yapılan varyans analizi sonucuna göre, sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenleri arasında anlamlı fark tespit edilmiştir [$F(58) = 3.412, p < 0.05$]. Farkın kaynağını tespit etmek için aritmetik ortalamalara baktığımızda, branş öğretmenlerinin ($\bar{X}=2.03$), sınıf öğretmenlerine göre ($\bar{X}=1.93$) daha yüksek oranda yıldırma mağduru oldukları anlaşılmaktadır.

Branş öğretmenleri sınıf öğretmenlerine göre daha fazla yıldırmaya uğramışlardır. Sınıf öğretmenlerinin öğrenci profili hem daha küçük yaş guruplarından oluşmakta, hem de bu öğrenciler herhangi bir merkezi sınava girmedikleri için öğretmenler üzerinde baskı oluşmamaktadır. Buna karşın branş öğretmenlerinin öğrencilerinin profilleri hem daha büyük yaş guruplarından oluşmakta, hem de bu öğrenciler birçok farklı merkezi sınava hazırlanmaktadırlar. Bu durum branş öğretmenlerine ilişkin beklentiyi ve baskı unsurunu arttırmaktadır ve yıldırma davranışlarının görülme sıklığının artmasına sebep olabilir, şeklinde yorumlanmıştır.

Çomak (2011: 101) yaptığı araştırmada, branş değişkenleri için sadece bir alt boyutta anlamlı fark bulmuş, sayısal branş öğretmenlerinin kültür branşı öğretmenlerine göre daha fazla yıldırmaya maruz kaldığını tespit etmiş, diğer değişkenler açısından anlamlı fark bulamamıştır.

4. 2. 9. Yıldırma Mağduru Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular

Yıldırma mağduru öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine ilişkin varyans analizi sonuçları Tablo 18’ de gösterilmiştir.

Tablo 18. Mesleki Kıdemlerine Göre Yıldırma Mağduru Olan Öğretmenlere İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Mesleki Kıdem	N	\bar{X}	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	P	Tukey-Scheffe
1. 0-5	33	2.03	.50							
2. 6-10	11	1.78	.37	Gruplar arası	.823	3	.274	1.195	.320	-
3. 11-19	13	1.87	.51	Grup içi	12.623	55	.230			
4. 20 ve Üstü	2	1.60	.19	Toplam	13.446	58				
Toplam	59	1.93	.48							

Tablo 18 incelendiğinde, mesleki kıdemlere göre yapılan varyans analizi sonucunda anlamlı farklılık bulunmamıştır [$F(58) = 1.195, p>0.05$]. Bu sonuca göre mesleki kıdemın algılanan yıldırma davranışlarına anlamlı bir şekilde etki etmediği söylenebilir.

Yılmaz, Özler & Ercan (2008) yaptıkları araştırmada 1-5 yıl arasında çalışanlar diğer çalışanlara göre anlamlı şekilde daha fazla yıldırma davranışlarına uğradığını bulmuştur. Çomak (2011: 110) ise kıdemi az olan öğretmenlerin çok olanlara göre anlamlı şekilde daha fazla yıldırmaya uğradığını tespit etmiştir.

4. 2. 10. Yıldırma Mağduru Öğretmenlerin Çalıştıkları Okullardaki Hizmet Süresi Değişkenine İlişkin Bulgular

Yıldırma mağduru öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki hizmet süresi değişkenine ilişkin varyans analizi sonuçları Tablo 19’ da gösterilmiştir.

Tablo 19. Çalıştıkları Okuldaki Hizmet Süresine Göre Yıldırma Mağduru Olan Öğretmenlere İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Süre	N	\bar{X}	S_s	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	P	Tukey-Scheffe
1. 0-3	44	2.00	.49							
2. 4-7	11	1.66	.36	Gruplar arası	1.042	2	.521	2.351	.105	-
3. 8-11	4	1.88	.66	Grup içi	12.405	56	.222			
Toplam	59	1.93	.48	Toplam	13.446	58				

Tablo 19 incelendiğinde, okuldaki hizmet süresine göre yapılan varyans analizi sonucunda anlamlı farklılık bulunmamıştır [$F(58) = 1.195, p>0.05$]. Bu sonuca göre hizmet süresinin algılanan yıldırma davranışlarına anlamlı bir şekilde etki etmediği söylenebilir. Bu durum, çalışılan okulda yeni olma veya uzun yıllar çalışmanın yıldırma davranışlarına maruz kalmada anlamlı şekilde fark yaratmadığı şeklinde yorumlanabilir. Yavuz (2007: 99) yaptığı çalışmada aynı sonuca ulaşmıştır.

4. 3. İşe Yabancılaşmaya İlişkin Bulgular

Bu bölümde, öğretmenlerin işe yabancılaşma algılarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Öğretmenlerin güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma boyutlarında işe yabancılaşma düzeylerine ilişkin bulgular sunulmuştur.

4. 3. 1. Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Algılarına İlişkin Genel Tanımlayıcı Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin işe yabancılaşma algılarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma puanları Tablo 20’ de gösterilmiştir.

Tablo 20. Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Algılarına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Puanları

	Maddeler	\bar{X}	Ss
Güçsüzlük	1.Okuldaki sorunlarla mücadele etme gücümü yitirdiğimi hissediyorum	1.92	1.05
	2.Öğrencilerimle iletişim kurmakta zorlanıyorum.	1.71	.94
	3.İşimde tükendiğimi, yıprandığımı hissediyorum.	2.14	1.20
	4.Okula ve öğrencilerime yaptığım katkının yeterli olmadığını düşünüyorum.	1.76	1.01
	5.Çalışma istek ve heyecanımı yitirdiğimi hissediyorum.	1.99	1.06
	6.İş yaşamımda her şeyin benim dışımda geliştiğini hissediyorum.	1.74	1.05
	7.Son zamanlarda öğretmenlikten soğuduğumu hissediyorum.	2.10	1.21
	8.Okulda gereksinim duyduğum sosyal desteği alamadığımı hissediyorum.	1.95	1.15
	9.Okulda doğruları savunmanın artık yarar getirmediğini düşünüyorum.	2.01	1.23
	10.Okuldaki kuralların yaratıcılığımı engellediğini düşünüyorum.	1.96	1.21
	Toplam	1.93	.84
Anlamsızlık	11.Neyi niçin öğrettiğimin hiçbir anlamının olmadığını düşünüyorum.	1.72	1.06
	12.Okulda öğretilenlerin gerçek yaşamda hiçbir işe yaramadığını düşünüyorum.	1.66	.99
	13.Okulda aynı konuları öğretmekten bıktığımı hissediyorum.	1.73	1.02
	14.Okulda kendimi anlamsız bir iş yapıyormuşum gibi hissediyorum.	1.52	.96
	15.İdealist öğretmenleri gördükçe, öğretmenlikten uzaklaştığım duygusunu yaşıyorum.	1.52	.95

Tablo 20' nin devamı

	16. Bir öğretmen olarak kendimi işe yaramaz ve önemsiz hissediyorum.	1.36	.87
	17. Öğretme eyleminin anlamsız bir çaba olduğunu düşünüyorum.	1.34	.84
	18. Öğretmenliği sıkıcı buluyorum.	1.70	1.06
	19. Öğretmenliği sadece gelir getirici bir kaynak olarak görüyorum.	1.41	.87
	20. Okulda, ders verme makinesine dönüştüğümü hissediyorum.	1.61	.98
	21. Öğretmenliğin benim için monotonlaşmaya başladığını hissediyorum.	1.92	1.13
	Toplam	1.60	.75
Yalıtılmışlık	22. Zorunlu olmadıkça diğer öğretmen ve yöneticilerle bir araya gelmemeye çalışıyorum.	1.57	1.04
	23. Okulda dışlandığımı duygusunu yaşıyorum.	1.19	.60
	24. Öğretmenler odasından uzak durmayı tercih ediyorum.	1.49	.95
	25. Okuldaki ilişkilerin içten ve samimi olmadığını düşünüyorum.	1.91	1.21
	26. Okulda kendimi yalnız hissediyorum.	1.39	.84
	27. Sınıf dışı etkinliklerde sorumluluk üstlenmeyi sevmiyorum.	1.78	1.11
	28. Okuldaki diğer öğretmenlerle, okul dışında bir şeyler yapmayı arzulamıyorum.	1.68	1.13
	29. Sosyal çevremi çok sıkıcı buluyorum.	1.51	.94
	30. Yaşamımda bir boşluk duygusu yaşıyorum.	1.57	.96
	31. Aynı görüşte olmadığım insanlardan uzak durmayı yeğliyorum.	1.93	1.23
	Toplam	1.60	.70
Okula Yabancılaşma	32. Okulda olmadığım zamanlarda kendimi boşluktaymış gibi hissediyorum.	4.14	1.25
	33. Meslektaşlarım tarafından takdir edilmeyi önemsiyorum.	3.15	1.48
	34. Öğretmenliğin yapılabilecek en iyi meslek olduğunu düşünüyorum.	3.01	1.52
	35. Okulda işim ile ilgili konularda sorumluluk almaktan zevk alıyorum.	2.72	1.47
	36. Okulda kurallara aykırı davrandığımda suçluluk duygusu yaşıyorum.	3.27	1.46
	37. Öğrencilerimin başarı ya da başarısızlığından kendimi sorumlu tutuyorum.	3.05	1.35
	38. Okulda sınıftayken kendimi daha rahat hissediyorum.	2.56	1.45
	Toplam	3.13	1.00

Tablo 20 incelendiğinde, güçsüzlük alt boyutuna ait maddelerin aritmetik ortalamasının ($\bar{X}=1.93$) olduğu, anlamsızlık ve yalıtılmışlık alt boyutlarına ait maddelerin aritmetik ortalamasının ($\bar{X}=1.60$) olduğu görülmektedir. Okula yabancılaşma alt boyutuna ait maddelerin aritmetik ortalama puanı ise ($\bar{X}=3.13$) olduğu görülmektedir. Güçsüzlük, anlamsızlık ve yalıtılmışlık alt boyutlarındaki maddelerin aritmetik ortalamaları (1.00-2.59) aralığında olduğu için öğretmenlerde alt düzey işe yabancılaşma algısının olduğu görülmektedir. Okula yabancılaşma alt boyutunda ise aritmetik ortalama (2.69-3.39) aralığında olduğundan orta düzeyde işe yabancılaşma algısının olduğu görülmektedir.

Alt boyutlara bakıldığında; güçsüzlük alt boyutuna ait maddelerden en yüksek aritmetik ortalama “*Son zamanlarda öğretmenlikten soğuduğumu hissediyorum.*” maddesi olmuştur ($\bar{X}=2.10$). Anlamsızlık alt boyutuna ait maddelerden en yüksek aritmetik ortalama “*Öğretmenliğin benim için monotonlaşmaya başladığını hissediyorum*” olmuştur ($\bar{X}=1.92$). Yalıtılmışlık alt boyutuna baktığımızda, en yüksek aritmetik ortalama “*Aynı görüşte olmadığım insanlardan uzak durmayı yeğliyorum*” maddesi olmuştur ($\bar{X}=1.93$). Okula yabancılaşma alt boyutuna baktığımızda aritmetik ortalaması en yüksek madde “*Okulda olmadığım zamanlarda kendimi boşluktaymış gibi hissediyorum*” maddesidir ($\bar{X}=4.14$). Okula Yabancılaşma alt boyutundaki maddeler diğer alt boyutlara göre daha yüksek düzeyde çıkmıştır . Bu alt boyuttaki maddelerin ifadeleri olumlu ifadeler içermektedir. Bu yüzden maddeler ters yönde puanlanmıştır. Aritmetik ortalamaların yükselmesi işe yabancılaşma algılarının arttığını göstermektedir. Elma (2003) ve Güneri (2010) yaptıkları araştırmalarda benzer sonuçlara ulaşmıştır.

4. 3. 2. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin işe yabancılaşma alt boyutlarına ilişkin algılarının cinsiyete göre t-testi sonuçları Tablo 21’ de gösterilmiştir.

Tablo 21. Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

Alt boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	Sd	t	P
Güçsüzlük	Kadın	208	1.95	.84	421	.600	.549
	Erkek	215	1.90	.85			
Anlamsızlık	Kadın	208	1.54	.73	421	-1.238	.216
	Erkek	215	1.63	.77			
Yalıtılmışlık	Kadın	208	1.60	.74	421	-0.38	.970
	Erkek	215	1.61	.66			
Okula Yabancılaşma	Kadın	208	3.03	.90	421	-2.023	.044
	Erkek	215	3.22	1.07			

Tablo 21 incelendiğinde, güçsüzlük [$t(421) = .600, p>0.05$], anlamsızlık [$t(421) = -1.238, p>0.05$] ve yalıtılmışlık [$t(421) = -0.38, p>0.05$] alt boyutlarında cinsiyete göre anlamlı fark oluşmamıştır. Ancak okula yabancılaşma alt boyutunda ise [$t(421) = -2.023, p<0.05$] cinsiyete göre anlamlı fark oluşmuştur. Farkın kaynağını tespit etmek için aritmetik ortalamalara baktığımızda erkek öğretmenlerin ($\bar{X}=3.22$) kadın öğretmenlere göre ($\bar{X}=3.03$) daha yüksek düzeyde işe yabancılaşma algısına sahip oldukları görülmektedir.

Elma (2003), Celep (2006: 110), Kılıç (2009: 161-167), Güneri (2010: 132), Kösterelioğlu (2011) ve Açikel (2013) yaptıkları araştırmalarda cinsiyet değişkenine göre hiçbir alt boyutta anlamlı fark tespit etmemişlerdir. Emir (2012) ise yaptığı araştırmada okula yabancılaşma alt boyutunda cinsiyete göre anlamlı fark tespit etmiş ve erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde işe yabancılaşma algısına sahip olduğunu tespit etmiştir. Ataş & Ayık (2013) ise güçsüzlük anlamsız ve okula yabancılaşma alt boyutlarında anlamlı fark tespit etmiş ve erkeklerin kadınlara göre daha yüksek düzeyde işe yabancılaştığını tespit etmişlerdir.

4. 3. 3. Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin işe yabancılaşma alt boyutlarına ilişkin algılarının medeni durum değişkenine göre t-testi sonuçları Tablo 22’ de gösterilmiştir.

Tablo 22. Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Medeni Durumlarına Göre t-Testi Sonuçları

Alt boyutlar	Medeni Hal	N	\bar{X}	Ss	Sd	t	P
Güçsüzlük	Evli	287	1.89	.83	417	-1.365	.173
	Bekar	132	2.01	.86			
Anlamsızlık	Evli	287	1.59	.77	417	.051	.960
	Bekar	132	1.59	.70			
Yalıtılmışlık	Evli	287	1.58	.69	417	.717	.356
	Bekar	132	1.65	.71			
Okula Yabancılaşma	Evli	287	3.13	1.02	417	.167	.957
	Bekar	132	3.13	.94			

Tablo 22 incelendiğinde, güçsüzlük [$t(417) = -1.365, p>0.05$], anlamsızlık [$t(417) = .051, p>0.05$], yalıtılmışlık [$t(417) = .717, p>0.05$] ve okula yabancılaşma [$t(417) = .167, p>0.05$] alt boyutlarında medeni durum değişkenine göre anlamlı fark oluşmamıştır. Bu sonuçlar evli ya da bekar olmanın, öğretmenlerin işe yabancılaşma algılarında anlamlı bir fark yaratmadığı sonucunu gösterir.

Açıkel (2013: 67-68) ve Emir (2012: 102) yaptığı araştırmada medeni durum değişkenine göre hiçbir alt boyutta anlamlı fark bulmamıştır. Elma’ nın (2003) yaptığı araştırmada güçsüzlük ve yalıtılmışlık alt boyutlarında anlamlı fark oluşmamış, buna karşın anlamsızlık ve okula yabancılaşma alt boyutlarında anlamlı fark tespit etmiş, bekar öğretmenlerin evli öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde işe yabancılaşma algısına sahip olduğunu bulmuştur. Güneri (2010: 135), sadece okula yabancılaşma alt boyutunda anlamlı fark tespit etmiş ve evli olanların bekar olanlara göre daha yüksek düzeyde işe yabancılaşma algısına sahip olduğunu tespit etmiştir. Kılıç (2009: 161-167) ise okula yabancılaşma lt boyutunda anlamlı farklılık

tespit etmiş ve bekar öğretmenlerin evli öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde işe yabancılaşma algısına sahip olduğunu bulmuştur.

4. 3. 4. Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin işe yabancılaşma alt boyutlarına ilişkin algılarının yaş değişkenine göre varyans analizi sonuçları Tablo 23' te gösterilmiştir.

Tablo 23. Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Yaşlarına Göre Varyans Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar	Yaş	N	\bar{X}	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P	Tukey-Scheffe
Güçsüzlük	1. 30 Yaş ve Altı	220	2.00	.84	Gruplar	4.551	3		2.149	.093	-
	2. 31-40 Yaş	157	1.90	.86	arası	295.784	419	1.517			
	3. 41-50 Yaş	35	1.79	.80	Grup içi	300.336	422	.706			
	4. 51 ve Üzeri	11	1.43	.46	Toplam						
Anlamsızlık	1. 30 Yaş ve Altı	220	1.62	.71	Gruplar	1.443	3		.843	.471	-
	2. 31-40 Yaş	157	1.59	.81	arası	238.948	419	.481			
	3. 41-50 Yaş	35	1.52	.82	Grup içi	240.391	422	.570			
	4. 51 ve Üzeri	11	1.27	.23	Toplam						
Yalıtılmışlık	1. 30 Yaş ve Altı	220	1.65	.75	Gruplar	1.384	3		.933	.425	-
	2. 31-40 Yaş	157	1.54	.62	arası	207.254	419	.461			
	3. 41-50 Yaş	35	1.58	.72	Grup içi	208.639	422	.495			
	4. 51 ve Üzeri	11	1.45	.76	Toplam						
Okula Yabancılaşma	1. 30 Yaş ve Altı	220	3.07	.90	Gruplar	1.775	3		.597	.617	-
	2. 31-40 Yaş	157	3.18	1.04	arası	415.528	419	.592			
	3. 41-50 Yaş	35	3.20	1.14	Grup içi	417.304	422	.992			
	4. 51 ve Üzeri	11	3.31	1.48	Toplam						

Tablo 23' e baktığımızda, güçsüzlük [F(422) = 2.149, p>0.05], anlamsızlık [F(422) = .843, p>0.05], yalıtılmışlık [F(422) = .933, p>0.05] ve okula yabancılaşma [F(422) = .597, p>0.05] alt boyutlarında anlamlı fark oluşmamıştır. Ancak güçsüzlük, anlamsızlık ve yalıtılmışlık alt boyutlarında aritmetik ortalamalara bakıldığında; yaş düştükçe işe yabancılaşma algısının görece olarak yükseldiği görülmektedir. Sadece okula yabancılaşma alt boyutunda bu durum tersine yöndedir. Bu duruma dair, yaş arttıkça öğretmenlerin mesleklerini daha çok kanıksadığı ve bağlandığı, buna karşın yaşı genç olan öğretmenlerin henüz tam olarak mesleklerine bağlılık ve aidiyet hissedemediği ve yabancılaşma algısının daha yüksek olduğu

şeklinde bir yorum getirilebilir. Ancak okula yabancılaşma alt boyutu için bu yorum geçersizdir, tam tersine yaş ilerledikçe mesleğine olan bağlılık ve aidiyet hissi azalabilir, mesleğiyle ilgili yenilik ve gelişmeleri takip edemeyen ve kendini geliştiremeyen öğretmenlerin işlerine yabancılaşabileceği şeklinde bir yorum yapılabilir.

Çalışır (2006) ilköğretim öğretmenlerinin işe yabancılaşma algılarına ilişkin yaptığı araştırmada da benzer sonuçlara ulaşmıştır. Yaş değişkenine göre hiçbir alt boyutta anlamlı fark tespit edememiştir. Yine Şirin (2009) 'in beden eğitimi öğretmenleri üzerine yaptığı araştırmada yaş değişkenine göre hiçbir alt boyutta anlamlı fark oluşmamıştır. Parsak (2010: 74) da benzer sonuçlara ulaşmıştır. Ancak Kılıç (2009: 161-167) tüm alt boyutlarda 31-40 yaş arası öğretmenlerin işe yabancılaşma algısının diğer yaş guruplarına göre anlamlı şekilde yüksek düzeyde olduğunu tespit etmiştir. Güneri (2010: 133) güçsüzlük ve anlamsızlık alt boyutlarında yaş değişkenine göre anlamlı fark bulmuştur ve yaşı 21-30 arası olan öğretim elemanlarının, yaşı daha büyük olanlara göre daha yüksek düzeyde işe yabancılaşma algısına sahip olduğunu bulmuştur. Celep (2006: 111) ise okula yabancılaşma alt boyutunda anlamlı fark tespit etmiş ve yaş arttıkça yabancılaşma algısının azaldığını bulmuştur.

4. 3. 5. Mezuniyet Düzeyi Değişkenine Göre Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin işe yabancılaşma alt boyutlarına ilişkin algılarının mezuniyet düzeyi değişkenine göre varyans analizi sonuçları Tablo 24' te gösterilmiştir.

Tablo 24. Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Mezuniyet Düzeyine Göre Varyans Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar	Mezuniyet	N	\bar{X}	S_s	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P	Tukey-Scheffe
Güçsüzlük	1. Önlisans	16	1.35	.44	Gruplar aras	12.938	2	6.469 .684	9.454	.000	1-2
	2. Lisans	377	1.91	.83	Grup içi	287.397	420				1-3
	3. Lisansüstü	30	2.43	.89	Toplam	300.336	422				2-3
Anlamsızlık	1. Önlisans	16	1.27	.32	Gruplar aras	4.806	2	2.403 .561	4.284	.014	1-3
	2. Lisans	377	1.58	.74	Grup içi	235.585	420				2-3
	3. Lisansüstü	30	1.91	.95	Toplam	240.391	422				
Yalıtılmışlık	1. Önlisans	16	1.41	.53	Gruplar aras	1.665	2	.832 .493	1.689	.186	-
	2. Lisans	377	1.60	.70	Grup içi	206.974	420				
	3. Lisansüstü	30	1.79	.78	Toplam	208.639	422				
Okula Yabancılaşma	1. Önlisans	16	2.76	1.19	Gruplar aras	2.286	2	1.143 .988	1.156	.316	-
	2. Lisans	377	3.15	1.00	Grup içi	415.018	420				
	3. Lisansüstü	30	3.10	.71	Toplam	417.304	422				

Öğretmenlerin işe yabancılaşmaya ilişkin algılarının mezuniyet düzeylerine göre anlamlı farklılık olup-olmadığına ilişkin yapılan analizde farklar tespit edilmiştir. Tablo 24' e bakıldığında, güçsüzlük [F(422) = 9.454, p<0.05] ve anlamsızlık [F(422) = 4.284, p<0.05], alt boyutlarında anlamlı farklar tespit edilmiş; yalıtılmışlık [F(422) = 1.689, p>0.05] ve okula yabancılaşma [F(422) = 1.156, p>0.05] ise anlamlı fark çıkmamıştır. Güçsüzlük alt boyutunda farkların kaynağına bakıldığında ise, önlisans, lisans ve lisansüstü mezunu olan öğretmenler arasında anlamlı farklar çıkmıştır. Lisans mezunları ($\bar{X}=1.91$), önlisans mezunlarına ($\bar{X}=1.35$) göre anlamlı şekilde daha yüksek düzeyde işe yabancılaşma algısına sahip çıkmışlardır. Ayrıca lisansüstü mezunları ($\bar{X}=2.43$), önlisans mezunlarına ($\bar{X}=1.35$) göre anlamlı şekilde daha yüksek düzeyde işe yabancılaşma algısına sahip çıkmıştır. Yine lisansüstü mezunları ($\bar{X}=2.43$), lisans mezunlarına ($\bar{X}=1.91$) göre anlamlı şekilde daha yüksek düzeyde işe yabancılaşma algısına sahip çıkmıştır.

Anlamsızlık alt boyutunda da aynı durum göze çarpmaktadır. Lisansüstü mezunları ($\bar{X}=1.91$), önlisans ($\bar{X}=1.27$) mezunlarına göre anlamlı şekilde daha yüksek düzeyde işe yabancılaşma algısına sahip çıkmıştır. Ayrıca lisansüstü mezunları ($\bar{X}=1.91$), lisans mezunlarına ($\bar{X}=1.58$) göre anlamlı daha yüksek düzeyde işe yabancılaşma algısına sahip çıkmıştır. Bu durum eğitim seviyesi yükseldikçe öğretmenlerin işe yabancılaşma algılarının yükseldiğini gösterir.

Çalışır (2006: 117-120) yaptığı araştırmada güçsüzlük, anlamsızlık ve yalıtılmışlık alt boyutlarında anlamlı farklar tespit etmiş ve bu araştırmadaki gibi eğitim seviyesi yükseldikçe işe yabancılaşma algısının arttığını bulmuştur. Güneri (2010: 136) ve Emir (2012: 105) ise yaptıkları araştırmalarda anlamlı farklılıklar tespit etmemişlerdir.

4. 3. 6. Mezun Olunan Fakülte Değişkenine Göre Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin işe yabancılaşma alt boyutlarına ilişkin algılarının mezun olunan fakülte değişkenine göre t-testi sonuçları Tablo 25’ te gösterilmiştir.

Tablo 25. Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Mezun Oldukları Fakülte Türüne Göre t-Testi Sonuçları

Alt boyutlar	Fakülte	N	\bar{X}	Ss	Sd	t	P
Güçsüzlük	Eğitim	316	1.96	.85	421	1.366	.173
	Diğer	107	1.84	.83			
Anlamsızlık	Eğitim	316	1.60	.75	421	.430	.668
	Diğer	107	1.57	.77			
Yalıtılmışlık	Eğitim	316	1.62	.69	421	.661	.509
	Diğer	107	1.57	.74			
Okula Yabancılaşma	Eğitim	316	3.06	.99	421	-2.516	.012
	Diğer	107	3.34	.99			

Tablo 25 incelendiğinde, güçsüzlük [$t(421) = 1.366, p>0.05$], anlamsızlık [$t(421) = .430, p>0.05$], yalıtılmışlık [$t(421) = .661, p>0.05$] alt boyutlarında mezun olunan fakülte değişkenine göre anlamlı farklılık ortaya çıkmamıştır. Okula

yabancılaşma alt boyutunda ise [$t(421) = -2.516, p < 0.05$] anlamlı fark oluşmuş, buna göre diğer fakülte mezunlarının algıları ($\bar{X} = 3.34$), eğitim fakültelerinden mezun olanlara göre ($\bar{X} = 3.06$) anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur. Bu duruma dair, eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerin mesleklerinin gerektirdiği bilgi, beceri ve yeterlilikleri lisans eğitimleri sırasında aldıkları düşünüldüğünde, bu nitelikleri elde edemeyen diğer fakülte mezunu öğretmenlerinin işe yabancılaşma algılarının yükselmesinde etkili olduğu savunulabilir.

4. 3. 7. Okul Türü Değişkenine Göre Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin işe yabancılaşma alt boyutlarına ilişkin algılarının okul türü değişkenine göre varyans analizi sonuçları Tablo 26’ da gösterilmiştir.

Tablo 26. Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Okul Türlerine Göre Varyans Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar	Okul Türü	N	\bar{X}	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P	Tukey-Scheffe
Güçsüzlük	1. Anaokulu	31	1.53	.66	Gruplar	24.134	3		12.204	.000	1-3
	2. İlkokul	168	1.74	.73	arası	276.202	419	8.045			
	3. Ortaokul	138	2.24	.91	Grup içi	300.336	422	.659			
	4. Lise	86	1.96	.84	Toplam						
Anlamsızlık	1. Anaokulu	31	1.31	.50	Gruplar	10.592	3		6.438	.000	1-3
	2. İlkokul	168	1.45	.59	arası	229.799	419	3.531			
	3. Ortaokul	138	1.76	.90	Grup içi	240.391	422	.548			
	4. Lise	86	1.69	.80	Toplam						
Yalıtılmışlık	1. Anaokulu	31	1.40	.59	Gruplar	3.550	3		2.417	.066	-
	2. İlkokul	168	1.54	.68	arası	205.089	419	1.183			
	3. Ortaokul	138	1.70	.73	Grup içi	208.639	422	.489			
	4. Lise	86	1.67	.72	Toplam						
Okula Yabancılaşma	1. Anaokulu	31	3.06	.86	Gruplar	3.038	3		1.024	.382	-
	2. İlkokul	168	3.21	1.12	arası	414.266	419	1.013			
	3. Ortaokul	138	3.03	.91	Grup içi	417.304	422	.989			
	4. Lise	86	3.18	.91	Toplam						

Tablo 26' ya bakıldığında, güçsüzlük [F(422) = 12.204, p<0.05] ve anlamsızlık [F(422) = 6.438, p<0.05], alt boyutlarında anlamlı farklar tespit edilmiş; yalıtılmışlık [F(422) = 2.417, p>0.05] ve okula yabancılaşma [F(422) = 1.024, p>0.05] alt boyutlarında ise anlamlı farklar tespit edilmemiştir. Buna göre güçsüzlük alt boyutunda anaokulu öğretmenleri ile ortaokul öğretmenleri ve ilkokul öğretmenleri ile ortaokul öğretmenleri arasında anlamlı fark tespit edilmiştir. Bulgulara göre, ortaokul öğretmenlerinin ($\bar{X}=2.24$) hem ilkokul ($\bar{X}=1.74$) hem de anaokulu ($\bar{X}=1.53$) öğretmenlerine oranlara daha yüksek düzeyde yabancılaşma algısına sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Anlamsızlık alt boyutunda da ortaokul öğretmenlerinin ($\bar{X}=1.76$) hem ilkokul ($\bar{X}=1.45$) hem de anaokulu ($\bar{X}=1.31$) öğretmenlerine oranlara daha yüksek düzeyde işe yabancılaşma algısına sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

4. 3. 8. Çalışılan Okuldaki Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin işe yabancılaşma alt boyutlarına ilişkin algılarının çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre varyans analizi sonuçları Tablo 27' de gösterilmiştir.

Tablo 27. Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Çalıştıkları Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Varyans Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar	Öğretmen Sayısı	N	\bar{X}	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P	Tukey-Scheffe
Güçsüzlük	1. 1-10	29	1.55	.62	Gruplar arası Grup içi Toplam	7.292 293.043 300.336	3 419 422	2.431 .699	3.475	.016	1-4
	2. 11-20	36	1.72	.78							
	3. 21-30	55	1.93	.90							
	4. 31 ve Üstü	303	1.99	.85							
Anlamsızlık	1. 1-10	29	1.35	.43	Gruplar arası Grup içi Toplam	2.386 238.005 240.391	3 419 422	.795 .568	1.400	.242	-
	2. 11-20	36	1.53	.71							
	3. 21-30	55	1.68	.82							
	4. 31 ve Üstü	303	1.59	.77							
Yalıtılmışlık	1. 1-10	29	1.40	.49	Gruplar arası Grup içi Toplam	1.536 207.103 208.639	3 419 422	.512 .494	1.036	.377	-
	2. 11-20	36	1.56	.68							
	3. 21-30	55	1.64	.72							
	4. 31 ve Üstü	303	1.63	.72							
Okula Yabancılaşma	1. 1-10	29	3.18	.99	Gruplar arası Grup içi Toplam	.949 416.355 417.304	3 419 422	.316 .994	.318	.812	-
	2. 11-20	36	3.04	1.05							
	3. 21-30	55	3.23	.90							
	4. 31 ve Üstü	303	3.12	1.01							

Tablo 27 incelendiğinde, güçsüzlük alt boyutunda anlamlı fark oluşmuş [F(422) = 3.475, p<0.05], anlamsızlık [F(422) = 1.400, p>0.05], yalıtılmışlık [F(422) = 1.036, p>0.05] ve okula yabancılaşma [F(422) = .318, p>0.05] alt boyutlarında anlamlı fark oluşmamıştır. Güçsüzlük alt boyutunda öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısı 31 ve üstü olanların 1-10 olanlara göre anlamlı şekilde farklılaştığı, 31 ve üstü öğretmeni olan okullarda çalışan öğretmenlerin işe yabancılaşma algısının (\bar{X} =1.99), 1-10 arasında öğretmeni olan okullara (\bar{X} =1.55) göre daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca güçsüzlük alt boyutunda çalışılan okuldaki öğretmen sayısı arttıkça, işe yabancılaşma algısının da görece arttığı görülmektedir.

Elma (2003) ise yaptığı araştırmada, güçsüzlük ve yalıtılmışlık alt boyutlarında anlamlı farklar tespit etmiş ve küçük okullarda çalışan öğretmenlerin büyük okullarda çalışan öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde işe yabancılaşma algısına sahip olduğunu bulmuştur. Okula yabancılaşma alt boyutunda ise büyük okulda çalışan öğretmenlerinin algısının daha yüksek olduğunu bulmuştur.

4. 3. 9. Branş Değişkenine Göre Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin işe yabancılaşma alt boyutlarına ilişkin algılarının branş değişkenine göre varyans analizi sonuçları Tablo 28’ de gösterilmiştir.

Tablo 28. Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Branşlarına Göre Varyans Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar	Branş	N	\bar{X}	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P	Tukey-Scheffe
Güçsüzlük	1. Anaokulu	40	1.54	.58	Gruplar arası Grup içi Toplam	19.771	2	9.886 .668	14.799	.000	1-3 2-3
	2. Sınıf	150	1.74	.74		280.564	420				
	3. Branş	233	2.12	.90		300.336	422				
Anlamsızlık	1. Anaokulu	40	1.28	.45	Gruplar arası Grup içi Toplam	11.758	2	5.879 .544	10.800	.000	1-3 2-3
	2. Sınıf	150	1.45	.58		228.633	420				
	3. Branş	233	1.74	.86		240.391	422				
Yalıtılmışlık	1. Anaokulu	40	1.34	.39	Gruplar arası Grup içi Toplam	5.937	2	2.968 .483	6.150	.002	1-3 2-3
	2. Sınıf	150	1.53	.69		202.702	420				
	3. Branş	233	1.70	.73		208.639	422				
Okula Yabancılaşma	1. Anaokulu	40	2.99	1.05	Gruplar arası Grup içi Toplam	2.982	2	1.491 .986	1.511	.222	-
	2. Sınıf	150	3.24	1.10		414.322	420				
	3. Branş	233	3.09	.90		417.304	422				

Öğretmenlerin işe yabancılaşmaya ilişkin algılarının branşa göre varyans analizi sonuçlarına göre oluşturulan Tablo 28 incelendiğinde, güçsüzlük [F(422) = 14.799, p<0.05], anlamsızlık [F (422) = 10.800, p<0.05] ve yalıtılmışlık [F(422) = 6.150, p<0.05] alt boyutlarında anlamlı farklar tespit edilmiş; okula yabancılaşma alt boyutunda ise fark tespit edilmemiştir [F(422) = 1.511, p>0.05]. Güçsüzlük alt boyutunda, branş öğretmenleri ile anaokulu ve branş öğretmenleri ile sınıf öğretmenleri arasında anlamlı farklar tespit edilmiş, farkların kaynağı için aritmetik ortalamalara bakıldığında branş öğretmenlerinin ($\bar{X}=2.12$) hem anaokulu ($\bar{X}=1.54$) hem de sınıf öğretmenlerine ($\bar{X}=1.74$) göre anlamlı şekilde daha yüksek düzeyde işe yabancılaşma algısına sahip olduğu göze çarpmaktadır. Aynı şekilde anlamsızlık alt boyutunda, branş öğretmenleri ile anaokulu ve branş öğretmenleri ile sınıf öğretmenleri arasında anlamlı farklar tespit edilmiş, farkların kaynağı için aritmetik ortalamalara bakıldığında branş öğretmenlerinin ($\bar{X}=1.74$) hem anaokulu ($\bar{X}=1.28$) hem de sınıf öğretmenlerine ($\bar{X}=1.45$) göre anlamlı şekilde daha yüksek düzeyde işe yabancılaşma algısına sahip olduğu tespit edilmiştir. Yalıtılmışlık alt boyutunda da aynı durum göze çarpmaktadır. Yine bu alt boyutta da branş öğretmenleri ile anaokulu ve branş öğretmenleri ile sınıf öğretmenleri arasında anlamlı farklar tespit edilmiş, farkların kaynağı için aritmetik ortalamalara bakıldığında branş öğretmenlerinin ($\bar{X}=1.70$) hem anaokulu ($\bar{X}=1.34$) hem de sınıf öğretmenlerine ($\bar{X}=1.53$) göre anlamlı şekilde daha yüksek düzeyde işe yabancılaşma algısına sahip olduğu tespit edilmiştir.

Branş değişkeni açısından yapılan daha önceki araştırmalara bakıldığında, Elma' nın (2003) güçsüzlük, anlamsızlık ve yalıtılmışlık alt boyutlarında anlamlı farklar tespit ettiği ve branş öğretmenlerinin sınıf öğretmenlerine göre daha yüksek düzeyde işe yabancılaşma algısına sahip olduğu; Çalışır' ın (2006) yaptığı araştırmada güçsüzlük ve anlamsızlık alt boyutlarında anlamlı farkların olduğu ve yine branş öğretmenlerinin sınıf öğretmenlerine göre daha yüksek düzeyde işe yabancılaştığı; Celep (2006: 10) ve Emir' in (2012: 107) ise anlamlı farklar tespit etmediği görülmektedir.

4. 3. 10. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin işe yabancılaşma alt boyutlarına ilişkin algılarının mesleki kıdem değişkenine göre varyans analizi sonuçları Tablo 29’ da gösterilmiştir.

Tablo 29. Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Mesleki Kıdemlerine Göre Varyans Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar	Mesleki Kıdem	N	\bar{X}	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P	Tukey-Scheffe
Güçsüzlük	1. 0-5	192	1.99	.88							
	2. 6-10	110	1.99	.82	Gruplar arası	6.478	3	2.159	3.079	.027	1-4 2-4
	3. 11-19	94	1.85	.83	Grup içi	293.858	419	.701			
	4. 20 ve Üstü	27	1.51	.54	Toplam	300.336	422				
Anlamsızlık	1. 0-5	192	1.61	.77							
	2. 6-10	110	1.63	.71	Gruplar arası	2.541	3	.847	1.492	.216	-
	3. 11-19	94	1.61	.84	Grup içi	237.850	419	.568			
	4. 20 ve Üstü	27	1.30	.39	Toplam	240.391	422				
Yalıtılmışlık	1. 0-5	192	1.66	.76							
	2. 6-10	110	1.57	.65	Gruplar arası	1.101	3	.367	.741	.528	-
	3. 11-19	94	1.59	.65	Grup içi	207.538	419	.495			
	4. 20 ve Üstü	27	1.48	.70	Toplam	208.639	422				
Okula Yabancılaşma	1. 0-5	192	3.04	.90							
	2. 6-10	110	3.17	1.01	Gruplar arası	4.110	3	1.370	1.389	.246	-
	3. 11-19	94	3.29	1.10	Grup içi	413.194	419	.986			
	4. 20 ve Üstü	27	3.07	1.18	Toplam	417.304	422				

Tablo 29 incelendiğinde, öğretmenlerin işe yabancılaşma algılarının mesleki kıdeme göre varyans analizi sonucunda, güçsüzlük alt boyutunda anlamlı farklar tespit edilmiştir [F(422) = 3.079, p<0.05]. Farkların kaynağına bakıldığında, mesleki kıdemi 20 yıl veya üstü olan öğretmenlerle, mesleki kıdemi 0-5 yıl olan öğretmenler ve mesleki kıdemi 6-10 yıl arasında olan öğretmenler arasında anlamlı farklar tespit edilmiştir. Buna göre, güçsüzlük alt boyutunda, kıdemi 0-5 yıl (\bar{X} =1.99) ve 6-10 yıl (\bar{X} =1.99) olanların işe yabancılaşma algıları, kıdemi 21 yıl ve üstü olanlara göre (\bar{X} =1.51) anlamlı şekilde daha yüksek düzeyde çıkmıştır. Anlamsızlık [F(422) =

1.492, $p>0.05$], yalıtılmışlık [$F(422) = .741$, $p>0.05$] ve işe yabancılaşma [$F(422) = 1.389$, $p>0.05$] alt boyutlarında ise anlamlı farklar tespit edilmemiştir.

Literatür incelendiğinde ise, Elma (2003) güçsüzlük ve anlamsızlık alt boyutlarında kıdem arttıkça işe yabancılaşma algısının anlamlı şekilde düştüğünü tespit etmiş, okula yabancılaşma alt boyutunda ise tam tersi şekilde kıdem arttıkça algının yükseldiğini bulmuştur. Celep (2006) ve Çalışır (2006) ise sadece anlamsızlık alt boyutunda anlamlı fark bulmuş ve kıdem arttıkça işe yabancılaşma algısının azaldığını tespit etmişlerdir. Kılıç (2009: 161-167) ise 6-10 ve 11-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin hem daha az hem de daha fazla kıdeme sahip olan öğretmenlere göre tüm alt boyutlarda anlamlı şekilde daha yüksek işe yabancılaşma algısına sahip olduğunu bulmuştur. Emir (2012: 103) ise anlamlı fark tespit etmemiştir.

4. 3. 11. Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin işe yabancılaşma alt boyutlarına ilişkin algılarının okuldaki hizmet süresi değişkenine göre varyans analizi sonuçları Tablo 30' da gösterilmiştir.

Tablo 30. Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Buldukları Okuldaki Hizmet Süresine Göre Varyans Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar	Süre (yıl)	N	\bar{X}	S_s	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort	F	P	Tukey-Scheffe
Güçsüzlük	1. 0-3	280	1.94	.84	Gruplar arası Grup içi Toplam	.946 299.390 300.336	3 419 422	.315 .715	.441	.724	-
	2. 4-7	94	1.93	.84							
	3. 8-11	34	1.95	.95							
	4. 12 ve Üstü	15	1.69	.69							
Anlamsızlık	1. 0-3	280	1.56	.71	Gruplar arası Grup içi Toplam	2.562 237.830 240.391	3 419 422	.854 .568	1.504	.213	-
	2. 4-7	94	1.64	.83							
	3. 8-11	34	1.81	.97							
	4. 12 ve Üstü	15	1.42	.58							
Yalıtılmışlık	1. 0-3	280	1.62	.71	Gruplar arası Grup içi Toplam	.827 207.811 208.639	3 419 422	.276 .496	.556	.644	-
	2. 4-7	94	1.57	.65							
	3. 8-11	34	1.69	.82							
	4. 12 ve Üstü	15	1.44	.58							
Okula Yabancılaşma	1. 0-3	280	3.07	.94	Gruplar arası Grup içi Toplam	5.179 412.124 417.304	3 419 422	1.726 .984	1.755	.155	-
	2. 4-7	94	3.20	1.06							
	3. 8-11	34	3.46	1.19							
	4. 12 ve Üstü	15	3.09	1.03							

Tablo 30 incelendiğinde, Öğretmenlerin buldukları okuldaki hizmet süresi değişkenine göre güçsüzlük [$F(422) = .441, p>0.05$], anlamsızlık [$F(422) = 1.504, p>0.05$], yalıtılmışlık [$F(422) = .556, p>0.05$], okula yabancılaşma [$F(422) = 1.755, p>0.05$] alt boyutlarında anlamlı fark ortaya çıkmamıştır. Bu sonuçlara göre öğretmenlerin işe yabancılaşma algılarında, buldukları okulda geçen sürenin, onların algılarında anlamlı farklılık yaratmadığı şekilde bir yorum yapılabilir.

4. 3. 12. Doğma-Büyüme Şanlıurfalı Olup-Olmama Değişkenine Göre Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin işe yabancılaşma alt boyutlarına ilişkin algılarının doğma-büyüme Şanlıurfalı olup-olmama değişkenine göre t-testi sonuçları Tablo 31’ de gösterilmiştir.

Tablo 31. Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Doğma-Büyüme Şanlıurfalı Olup-Olmama Durumlarına Göre t-Testi Sonuçları

Alt boyutlar	Doğma-Büyüme Şanlıurfalı	N	\bar{X}	Ss	Sd	t	P
Güçsüzlük	Evet	189	1.88	.90	421	-1.054	.293
	Hayır	234	1.97	.79			
Anlamsızlık	Evet	189	1.62	.84	421	.665	.507
	Hayır	234	1.57	.67			
Yalıtılmışlık	Evet	189	1.58	.71	421	-450	.653
	Hayır	234	1.62	.69			
Okula Yabancılaşma	Evet	189	3.22	1.10	421	1.738	.083
	Hayır	234	3.05	.89			

Tablo 31 incelendiğinde, güçsüzlük [$t(421) = -1.054, p>0.05$], anlamsızlık [$t(421) = .665, p>0.05$], yalıtılmışlık [$t(421) = -.450, p>0.05$] ve okula yabancılaşma [$t(421) = 1.738, p>0.05$] alt boyutlarında doğma büyüme Şanlıurfalı olup-olmamanın işe yabancılaşma algısında herhangi bir anlamlı farklılık yaratmadığı ortaya çıkmıştır. Ayrıca aritmetik ortalamalara bakıldığında da yine doğma büyüme Şanlıurfalı olup-olmamanın işe yabancılaşma algısında etkileyici bir faktör olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Bu durum doğup büyüdüğü memlekette öğretmenlik yapan kişilerin diğer öğretmenlere göre işe yabancılaşma algısının düşük olabileceği

şeklindeki bir algının yanlış olduğunu, işe yabancılaşmanın bu faktörden etkilenmediği şeklinde bir yorumla açıklanabilir.

Kılıç (2009: 161-167) yaptığı araştırmada, öğretmenlere köyde mi, kasabada mı ya da kentte mi doğduklarını sormuş ve sadece okula yabancılaşma alt boyutunda anlamlı fark tespit etmiştir. Buna göre kentte doğanlar köyde doğanlara göre daha yüksek düzeyde işe yabancılaşma algısına sahip çıkmıştır.

4. 3. 13. Sendika Üyesi Olup-Olmama Değişkenine Göre Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin işe yabancılaşma alt boyutlarına ilişkin algılarının sendika üyesi olup-olmama değişkenine göre t-testi sonuçları Tablo 32’ de gösterilmiştir.

Tablo 32. Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Sendika Üyesi Olup-Olmama Durumlarına Göre t-Testi Sonuçları

Alt boyutlar	Sendika Üyeliği	N	\bar{X}	Ss	Sd	t	P																																
Güçsüzlük	Evet	217	1.92	.85	421	-.170	.865																																
	Hayır	206	1.93	.83				Anlamsızlık	Evet	217	1.64	.78	421	1.379	.169	Hayır	206	1.54	.71	Yalıtılmışlık	Evet	217	1.61	.67	421	.326	.744	Hayır	206	1.59	.73	Okula Yabancılaşma	Evet	217	3.19	.98	421	1.278	.202
Anlamsızlık	Evet	217	1.64	.78	421	1.379	.169																																
	Hayır	206	1.54	.71				Yalıtılmışlık	Evet	217	1.61	.67	421	.326	.744	Hayır	206	1.59	.73	Okula Yabancılaşma	Evet	217	3.19	.98	421	1.278	.202	Hayır	206	3.06	1.00								
Yalıtılmışlık	Evet	217	1.61	.67	421	.326	.744																																
	Hayır	206	1.59	.73				Okula Yabancılaşma	Evet	217	3.19	.98	421	1.278	.202	Hayır	206	3.06	1.00																				
Okula Yabancılaşma	Evet	217	3.19	.98	421	1.278	.202																																
	Hayır	206	3.06	1.00																																			

Tablo 32 incelendiğinde, güçsüzlük [$t(421) = -.170, p>0.05$], anlamsızlık [$t(421) = 1.379, p>0.05$], yalıtılmışlık [$t(421) = .326, p>0.05$] ve okula yabancılaşma [$t(421) = 1.278, p>0.05$] alt boyutlarında sendika üyesi olup-olmama, işe yabancılaşma algısında herhangi anlamlı bir farklılık oluşturmamıştır.

Kılıç (2009: 161-167) yaptığı araştırmada öğretmenlere sendika üyeliği ve hangi sendikaya üye olduğu şeklinde bir soru yönelmiş ve anlamlı farklılıklar bulmuştur. Araştırma sonucunda sendika üyesi öğretmenlerin sendika üyesi olmayan öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde işe yabancılaşma algısına sahip olduğunu

bulmuş ve bu durumu “Ülkemizde eğitim alanındaki sendikal örgütlenmenin, üyelerde güçsüzlük algısını giderecek güce sahip olmadığını göstermesi bakımından manidardır” şeklinde yorumlamıştır.

4. 3. 14. Mesleği Kendi İstekleriyle Seçip-Seçmeme Değişkenine Göre Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin işe yabancılaşma alt boyutlarına ilişkin algılarının mesleği kendi istekleriyle seçip-seçmeme değişkenine göre t-testi sonuçları Tablo 33’ te gösterilmiştir.

Tablo 33. Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Mesleği Kendi İstekleriyle Seçip-Seçmeme Durumlarına Göre t-Testi Sonuçları

Alt boyutlar	Mesleği Kendi İsteğiyle Seçme	N	\bar{X}	Ss	Sd	t	P
Güçsüzlük	Evet	354	1.86	.83	421	-3.495	.001
	Hayır	69	2.25	.84			
Anlamsızlık	Evet	354	1.53	.71	421	-3.622	.000
	Hayır	69	1.89	.88			
Yalıtılmışlık	Evet	354	1.57	.69	421	-2.031	.043
	Hayır	69	1.76	.73			
Okula Yabancılaşma	Evet	354	3.04	.99	421	-4.442	.000
	Hayır	69	3.60	.84			

Tablo 33 incelendiğinde, güçsüzlük [$t(421) = -3.495, p < 0.05$], anlamsızlık [$t(421) = -3.622, p < 0.05$], yalıtılmışlık [$t(421) = -2.031, p < 0.05$] ve okula yabancılaşma [$t(421) = -4.442, p < 0.05$] alt boyutlarında anlamlı farklar tespit edilmiştir. Buna göre, güçsüzlük alt boyutunda öğretmenlik mesleğini kendi isteğiyle seçmeyen kişilerin işe yabancılaşmaya ilişkin algılarının ($\bar{X} = 2.25$), öğretmenlik mesleğini kendi isteğiyle seçenlere göre ($\bar{X} = 1.86$); anlamsızlık alt boyutunda öğretmenlik mesleğini kendi isteğiyle seçmeyen kişilerin işe yabancılaşmaya ilişkin algılarının ($\bar{X} = 1.89$), öğretmenlik mesleğini kendi isteğiyle seçenlere göre ($\bar{X} = 1.53$); yalıtılmışlık alt boyutunda, öğretmenlik mesleğini kendi isteğiyle

seçmeyen kişilerin işe yabancılaşmaya ilişkin algılarının ($\bar{X}=1.76$), öğretmenlik mesleğini kendi isteğiyle seçenlere göre ($\bar{X}=1.57$); okula yabancılaşma alt boyutunda öğretmenlik mesleğini kendi isteğiyle seçmeyen kişilerin işe yabancılaşmaya ilişkin algılarının ($\bar{X}=3.60$), öğretmenlik mesleğini kendi isteğiyle seçenlere göre ($\bar{X}=3.04$) daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bu durum işe yabancılaşma algısının, kişinin kendi isteğiyle sürdürdüğü mesleklerde daha alt düzeyde olduğu, buna karşın kişinin kendi isteğiyle seçmediği ve zorunlu olarak sürdürdüğü işe ilişkin algısının negatif olduğunu ve bu durumun işe yabancılaşmayı arttıran bir etken olarak karşımıza çıktığı şeklinde yorumlanabilir.

Kılıç (2009: 161-167) lise öğretmenleri üzerine yaptığı araştırmada aynı sonuçlara ulaşmış ve mesleği kendi isteğiyle seçenlerin diğer sebeplerle seçenlere göre yabancılaşma algısının daha düşük seviyede olduğunu bulmuştur.

4. 3. 15. Kadro Unvanı Değişkenine Göre Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin işe yabancılaşma alt boyutlarına ilişkin algılarının kadro unvanı değişkenine göre varyans analizi sonuçları Tablo 34' te gösterilmiştir.

Tablo 34. Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Kadro Unvanlarına Göre Varyans Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar	Mesleki Unvan	N	\bar{X}	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P	Tukey-Scheffe				
Güçsüzlük	1. Kadrolu	385	1.95	.85	Gruplar arası	1.870	2	.935	1.316	.269	-				
	2. Ek Ders Karşılığı	36	1.73	.77								Grup içi	298.466	420	.711
	3. Diğer	2	1.55	.49								Toplam	300.336	422	
Anlamsızlık	1. Kadrolu	385	1.61	.76	Gruplar arası	1.100	2	.550	.965	.382	-				
	2. Ek Ders Karşılığı	36	1.46	.74								Grup içi	239.292	420	.570
	3. Diğer	2	1.14	.19								Toplam	240.391	422	
Yalıtılmışlık	1. Kadrolu	385	1.61	.69	Gruplar arası	.529	2	.265	.534	.587	-				
	2. Ek Ders Karşılığı	36	1.59	.83								Grup içi	208.109	420	.495
	3. Diğer	2	1.10	.14								Toplam	208.639	422	
Okula Yabancılaşma	1. Kadrolu	385	3.12	.99	Gruplar arası	.237	2	.119	.120	.887	-				
	2. Ek Ders Karşılığı	36	3.19	1.01								Grup içi	417.066	420	.993
	3. Diğer	2	3.36	1.92								Toplam	417.304	422	

Tablo 34 incelendiğinde, Öğretmenlerin kadro unvanı değişkenine, güçsüzlük [F(422) = 1.316, p>0.05], anlamsızlık [F(422) = .965, p>0.05], yalıtılmışlık [F(422) = .534, p>0.05] ve okula yabancılaşma [F(422) = .120, p>0.05] alt boyutlarında anlamlı fark ortaya çıkmamıştır. Bu sonuçlara göre öğretmenlerin işe yabancılaşma algılarında, kadro unvanı anlamlı farklılık yaratmamıştır şeklinde bir yorum yapılabilir.

4. 4. Örgütsel Yıldırma ile İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişki Düzeyine İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin örgütsel yıldırma algı düzeyleri ile işe yabancılaşma algı düzeyleri arasında bir ilişkinin bulunup bulunmadığını, ilişki bulunuyorsa bu ilişkinin yönü ve düzeyini tespit edebilmek için korelasyon analizi yapılmış ve analiz sonuçları Tablo 35' te gösterilmiştir.

Tablo 35. Örgütsel Yıldırma ile İşe Yabancılaşma Algıları Arasındaki İlişki

Genel Ö. Y. Algı Düzeyi (N=423)	Pearson Correlation (r) p	Genel İ. Y.				Okula Yabancılaşma
		Algı Düzeyi	Güçsüzlük	Anlamsızlık	Yalıtılmışlık	
		.451	.442	.399	.453	-.002
		.000	.000	.000	.000	.966

Korelasyon katsayısının mutlak değer olarak 0.70-1.00 arasında olması, yüksek düzey; 0.70-0.30 arasında olması, orta düzey; 0.30-0.00 arasında olması ise düşük düzeyde bir ilişki olarak tanımlanmaktadır (Büyüköztürk, 2012: 32). Tablo 35 incelendiğinde, örgütsel yıldırma ile işe yabancılaşma algıları arasında pozitif yönlü orta düzey bir ilişkinin olduğu görülmektedir ($r=.451$, $p<0.05$). Bu durumda öğretmenlerin yıldırma algısı düzeyi arttıkça işe yabancılaşma algısı düzeyinin de arttığı, bu algılardan biri azaldıkça diğerinin de azaldığı şeklinde bir sonuca ulaşmak mümkündür. İşe yabancılaşmanın alt boyutları açısından, örgütsel yıldırma ile yalıtılmışlık alt boyutu arasında en yüksek korelasyon katsayısı ortaya çıkmaktadır ($r=.453$, $p<0.05$). Yalıtılmışlık alt boyutunun ardından güçsüzlük ($r=.442$, $p<0.05$), ve anlamsızlık ($r=.399$, $p<0.05$) alt boyutları gelmektedir. Ancak örgütsel yıldırma ile okula yabancılaşma alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($r= -.002$, $p>0.05$).

Literatür incelendiğinde, Güneri (2010: 141) öğretmenlerle yaptığı araştırmada benzer sonuçlara ulaşmış, örgütsel yıldırma ve işe yabancılaşma (güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık) arasında pozitif yönlü orta düzey bir ilişki tespit etmiş, alt boyutlardan okula yabancılaşmada ise anlamlı bir ilişki tespit etmemiştir.

4. 5. Örgütsel Yıldırmanın İşe Yabancılaşmaya Göre Yordamasına İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin örgütsel yıldırma algı düzeyinin işe yabancılaşma algı düzeyini ne ölçüde yordadığını tespit etmek için basit doğrusal regresyon analizi yapılmış ve analiz sonuçları Tablo 36’ da gösterilmiştir.

Tablo 36. Örgütsel Yıldırmanın İşe Yabancılaşma ve İşe Yabancılaşmanın Alt Boyutlarına Göre Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

İşe Yabancılaşma					
	B	Standart Hata	β	t	p
Örgütsel Yıldırma	.721	.069	.451	10.375	.000
	R=.451 R ² =.204		F=107.650 p<.05		
Güçsüzlük					
	B	Standart Hata	β	t	p
Örgütsel Yıldırma	1.001	.099	.442	10.122	.000
	R=.442 R ² =.196		F=102.453 p<.05		
Anlamsızlık					
	B	Standart Hata	β	t	p
Örgütsel Yıldırma	.807	.090	.399	8.919	.000
	R=.399 R ² =.159		F=79.550 p<.05		
Yalıtılmışlık					
	B	Standart Hata	β	t	p
Örgütsel Yıldırma	.854	.090	.453	10.421	.000
	R=.453 R ² =.205		F=108.606 p<.05		
Okula Yabancılaşma					
	B	Standart Hata	β	t	p
Örgütsel Yıldırma	-.006	.130	-.002	-.143	.966
	R=.002 R ² =.000		F=0.02 p>.05		

Yordayıcı değişkenin (örgütsel yıldırma), bağımlı değişkeni (işe yabancılaşma, işe yabancılaşma alt boyutları) ne ölçüde yordadığına bakıldığında; örgütsel yıldırmanın işe yabancılaşmayı pozitif yönde ve orta düzeyde yordadığı (r = 0.451) ve varyansın temsil oranının % 20 olduğu görülmektedir (R=.451; R² =.204; F=

107.650; $p < 0.05$). Aynı şekilde örgütsel yıldırmanın güçsüzlük alt boyutunu pozitif yönde ve orta düzeyde yordadığı ($r = 0.442$) ve varyansın temsil oranının % 19 olduğu görülmektedir ($R = .442$; $R^2 = .196$; $F = 102.453$; $p < 0.05$). Örgütsel yıldırmanın anlamsızlık alt boyutunu yordama düzeyine bakıldığında, pozitif yönlü ve orta düzeyde bir yordamanın olduğu ($r = 0.399$) ve varyansın temsil oranının % 15 olduğu görülmektedir ($R = .399$; $R^2 = .159$; $F = 79.550$; $p < 0.05$). Örgütsel yıldırmanın yalıtılmışlık alt boyutunu yordama düzeyine bakıldığında ise, aynı şekilde pozitif yönlü ve orta düzeyde bir yordamanın olduğu ($r = 0.453$) ve varyansın temsil oranının % 20 olduğu görülmektedir ($R = .453$; $R^2 = .205$; $F = 108.606$; $p < 0.05$). Örgütsel yıldırmanın ise okula yabancılaşma alt boyutunu anlamlı şekilde yordamadığı görülmektedir ($r = .002$) ($R = .002$; $R^2 = .000$; $F = 0.02$; $p > 0.05$).

Regresyon analizindeki sonuçlar ile korelasyon analizindeki sonuçların paralellik gösterdiği görülmektedir. Buna göre örgütsel yıldırma algı düzeyindeki artışın işe yabancılaşma algı düzeyini de arttırdığı (okula yabancılaşma alt boyutu hariç), aynı şekilde örgütsel yıldırma algı düzeyinin azalmasının, işe yabancılaşma algı düzeyini de azalttığı (okula yabancılaşma alt boyutu hariç) görülmektedir.

BÖLÜM V

SONUÇ ve ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde, bulgulara ve bu bulgulara ilişkin yorumlara dayalı olarak varılan sonuçlara ve bu sonuçlar ışığındaki önerilere yer verilmiştir.

5. 1. Öğretmenlerin Örgütsel Yıldırma Algı ve Görüşlerine İlişkin Sonuçlar

- Öğretmenlerin en çok maruz kaldığı yıldırma davranışının “*Yaptığım her iş gereğinden fazla izleniyor*” maddesi olduğu görülmektedir. Bu maddeyi “*İşle ilgili her türlü öneri ve görüşlerim dikkate alınmıyor*” davranışı ve “*Mesleki becerilerimin, kapasitemin altında işler veriliyor*” davranışı izlemiştir. En sık maruz kalınan ilk on madde içindeki “Bana olumsuz mimik ve bakışlar yöneltiliyor” maddesi ölçeğin alt boyutlarından olan “*İtibarı zedelemeye yönelik davranışlar*” boyutuna ait bir madde, diğer dokuz davranış ise “*İşe yönelik davranışlar*” alt boyutuna ait maddelerden oluşmuştur.
- Ankette yıldırma davranışından herhangi ikisine son altı ay içinde *nadiren* de olsa maruz kalmış ise, bu öğretmenler yıldırmaya maruz kalmış kişiler olarak nitelendirilmiştir. Öğretmenlerin yarıdan fazlasının son altı ay içinde yıldırmaya maruz kaldığı ortaya çıkmıştır.
- Yıldırma mağduru olarak nitelendirilebilecek öğretmenler tespit edilmiştir.
- Cinsiyet değişkenine göre yıldırma mağduru öğretmenlerin algılarında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır.
- Medeni durum değişkenine göre yıldırma mağduru öğretmenlerin algılarında anlamlı farklılık ortaya çıkmamıştır.

- Yaş değişkenine göre yıldırma mağduru öğretmenlerin algılarında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır.
- Mezuniyet düzeyi değişkenine ilişkin yıldırma mağduru öğretmenlerin varyans analizi sonucuna göre, lisansüstü öğrenim derecesine sahip öğretmenlerin, lisans derecesine sahip öğretmenlere göre anlamlı şekilde daha fazla yıldırma davranışına uğradıkları görülmüştür.
- Mezun olunan fakülte değişkenine göre yıldırma mağduru öğretmenlerin algılarında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır.
- Okul türü değişkenine göre yıldırma mağduru öğretmenlere ilişkin yapılan varyans analizi sonucunda, ilkokullarda görev yapan öğretmenlerle, liselerde görev yapan öğretmenler arasında anlamlı fark tespit edilmiş, lise öğretmenlerinin daha fazla yıldırmaya maruz kaldığı ortaya çıkmıştır.
- Yıldırma mağduru öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre yapılan varyans analizi sonucunda, anlamlı fark ortaya çıkmamıştır.
- Branş değişkenine göre yıldırma mağduru öğretmenlere ilişkin yapılan varyans analizi sonucunda, sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenleri arasında anlamlı fark tespit edilmiş, branş öğretmenlerinin sınıf öğretmenlerine göre daha yüksek oranda yıldırma davranışına uğradıkları görülmüştür.
- Mesleki kıdem değişkenine göre yıldırma mağduru öğretmenler arasında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır.
- Buldukları okuldaki hizmet süresi değişkenine göre yıldırma mağduru olan öğretmenler arasında anlamlı farklılık ortaya çıkmamıştır.

- Doğma büyüme Şanlıurfalı olup olmama değişkenine göre yıldırma mağduru öğretmenlerin algılarında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.
- Sendika üyesi olup olmama değişkenine göre yıldırma mağduru öğretmenlerin algılarında anlamlı farklılık ortaya çıkmamıştır.
- Öğretmenlik mesleğini kendi isteğiyle seçip seçmeme değişkenine göre yıldırma mağduru öğretmenlerin algılarında anlamlı farklılık ortaya çıkmamıştır.
- Öğretmenlik unvanı değişkenine göre yıldırma mağduru öğretmenlerin algılarında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır.

5. 2. Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Algı ve Görüşlerine İlişkin Sonuçlar

- Araştırmaya katılan öğretmenlerin işe yabancılaşmaya ilişkin algılarına bakıldığında;
 - Güçsüzlük alt boyutunda en yüksek aritmetik ortalamanın “*Son zamanlarda öğretmenlikten soğuduğumu hissediyorum.*” maddesi olduğu, bu alt boyutta öğretmenlerde alt düzeyde işe yabancılaşma algısı olduğu görülmüştür.
 - Anlamsızlık alt boyutunda en yüksek aritmetik ortalamaya sahip maddenin “*Öğretmenliğin benim için monotonlaşmaya başladığını hissediyorum*” maddesi olduğu, bu alt boyutta öğretmenlerde alt düzeyde işe yabancılaşma algısının olduğu tespit edilmiştir.
 - Yalıtılmışlık alt boyutunda en yüksek aritmetik ortalamaya sahip maddenin “*Aynı görüşte olmadığım insanlardan uzak durmayı yeğliyorum*” maddesi olduğu, bu alt boyutta öğretmenlerde alt düzeyde işe yabancılaşma algısının olduğu ortaya çıkmıştır.
 - Okula yabancılaşma alt boyutunda en yüksek maddenin “*Okulda olmadığım zamanlarda kendimi boşluktaymış gibi hissediyorum*” olduğu, bu alt boyutta orta düzeyde işe yabancılaşma algısının olduğunu ortaya çıkmıştır.

- Cinsiyete göre işe yabancılaşma algısında güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık alt boyutlarında anlamlı farklılıklara rastlanmamış, okula yabancılaşma alt boyutunda erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre anlamlı şekilde daha yüksek düzeyde işe yabancılaşma algısına sahip olduğu ortaya çıkmıştır.
- Medeni durum değişkenine göre hiçbir alt boyutta anlamlı farklılığa rastlanmamıştır.
- Mezun olunan fakülte değişkenine göre, güçsüzlük, anlamsızlık ve yalıtılmışlık alt boyutlarında anlamlı farklılıklara rastlanmamış; okula yabancılaşma alt boyutunda ise diğer fakülte mezunu öğretmenlerin algısı eğitim fakültelerinden mezun olan öğretmenlere göre anlamlı şekilde daha yüksek düzeyde çıkmıştır.
- Doğma büyüme Şanlıurfalı olup-olmama değişkenine göre hiçbir alt boyutta anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.
- Öğretmenlerin sendika üyesi olup-olmama durumlarına göre, işe yabancılaşma algılarında hiçbir alt boyutta anlamlı farklılık ortaya çıkmamıştır.
- Öğretmenlerin bu mesleği kendi istekleriyle seçip-seçmeme durumlarına göre, işe yabancılaşma algılarında tüm alt boyutlarda anlamlı farklılıklar ortaya çıkmış, öğretmenlik mesleğini kendi isteğiyle seçmeyenlerin algıları, öğretmenlik mesleğini kendi isteğiyle seçenlere göre anlamlı şekilde yüksek düzeyde çıkmıştır.
- Yaş değişkenine göre hiçbir alt boyutta anlamlı farklılık ortaya çıkmamıştır.
- Mezuniyet düzeyi değişkenine göre, güçsüzlük alt boyutunda anlamlı farklılıklar ortaya çıkmış, lisans mezunları önlisans mezunlarına göre, lisansüstü mezunları da hem lisans hem de önlisans mezunlarına göre anlamlı şekilde

daha yüksek düzeyde işe yabancılaşma algısına sahip çıkmıştır. Anlamsızlık alt boyutunda anlamlı farklılıklar ortaya çıkmış, lisansüstü mezunları, hem lisans hem de önlisans mezunlarına göre anlamlı şekilde daha yüksek düzeyde işe yabancılaşma algısına sahip çıkmışlardır. Yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma alt boyutlarında ise anlamlı farklılık ortaya çıkmamıştır.

- Okul türü değişkenine göre, güçsüzlük alt boyutunda anlamlı farklar ortaya çıkmış, ortaokul öğretmenleri hem ilkokul hem de anaokulu öğretmenlerine göre anlamlı şekilde daha yüksek düzeyde işe yabancılaşma algısına sahip çıkmışlardır. Anlamsızlık alt boyutunda anlamlı farklar ortaya çıkmış, ortaokul öğretmenleri hem ilkokul hem de anaokulu öğretmenlerine göre anlamlı şekilde daha yüksek düzeyde işe yabancılaşma algısına sahip çıkmışlardır. Yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma alt boyutlarında ise anlamlı farklılık ortaya çıkmamıştır.
- Çalışılan okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre sadece güçsüzlük alt boyutunda anlamlı fark ortaya çıkmış, 31 ve üstü öğretmenin çalıştığı okullarda ki öğretmenler, 1-10 arası öğretmenin çalıştığı okullarda ki öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde işe yabancılaşma algısına sahip çıkmışlardır. Diğer alt boyutlarda anlamlı farklılıklar tespit edilmemiştir.
- Branş değişkenine göre, güçsüzlük, anlamsızlık ve yalıtılmışlık alt boyutlarında işe yabancılaşma algılarında anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır. Güçsüzlük alt boyutunda branş öğretmenleri hem sınıf hem de anaokulu öğretmenlerine göre daha yüksek düzeyde işe yabancılaşma algısına sahip çıkmışlardır. Anlamsızlık alt boyutunda da branş öğretmenleri hem sınıf hem de anaokulu öğretmenlerine göre daha yüksek düzeyde işe yabancılaşma algısına sahip çıkmışlardır. Aynı durum yalıtılmışlık alt boyutunda da ortaya çıkmış branş öğretmenleri hem sınıf hem de anaokulu öğretmenlerine göre daha yüksek düzeyde işe yabancılaşma algısına sahip çıkmışlardır. Okula yabancılaşma alt boyutunda ise anlamlı farklılık ortaya çıkmamıştır.

- Mesleki kıdem değişkenine göre sadece güçsüzlük alt boyutunda anlamlı fark ortaya çıkmış, 0-5 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler 20 ve üstü yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde işe yabancılaşma algısına sahip çıkmışlardır. Aynı şekilde 6-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler 20 ve üstü yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde işe yabancılaşma algısına sahip çıkmışlardır. Yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma alt boyutlarında ise anlamlı farklılıklar tespit edilmemiştir.
- Buldukları okulda geçirdikleri süre değişkenine göre, öğretmenlerin algılarında hiçbir alt boyutta anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.
- Mesleki unvan değişkenine göre öğretmenlerin algılarında hiçbir alt boyutta anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

5. 3. Öğretmenlerin Örgütsel Yıldırma İle İşe Yabancılaşma Algıları Arasındaki İlişki Düzeyine İlişkin Sonuçlar

- Örgütsel yıldırma ile işe yabancılaşma algıları arasında pozitif yönlü orta düzey bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda öğretmenlerin örgütsel yıldırma algı düzeyi arttıkça işe yabancılaşma algı düzeyinin de arttığı, bu algılardan biri azaldıkça diğerinin de azaldığı sonucu ortaya çıkmıştır. Örgütsel yıldırma ile işe yabancılaşma alt boyutlarında ise güçsüzlük, anlamsızlık ve yalıtılmışlık alt boyutlarında pozitif yönlü orta düzey bir ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel yıldırma ile okula yabancılaşma alt boyutunda ise anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

5. 4. Örgütsel Yıldırmanın İşe Yabancılaşmaya Göre Yordanmasına İlişkin Sonuçlar

- Yordayıcı değişkenin (örgütsel yıldırma), bağımlı değişkeni (işe yabancılaşma, işe yabancılaşma alt boyutları) pozitif yönde ve orta düzeyde yordadığı (okula yabancılaşma alt boyutu hariç) tespit edilmiştir. Buna göre, örgütsel yıldırma algı düzeyindeki artışın işe yabancılaşma algı

düzeyini de arttırdığı (okula yabancılaşma alt boyutu hariç), aynı şekilde örgütsel yıldırma algı düzeyinin azalmasının, işe yabancılaşma algı düzeyini de azalttığı (okula yabancılaşma alt boyutu hariç) sonucuna ulaşılmıştır. Buna karşın, örgütsel yıldırmanın okula yabancılaşmayı anlamlı şekilde yordamadığı tespit edilmiştir.

5. 5. Öneriler

Araştırma sonuçları ışığında ileride yapılacak araştırmalara ve uygulamalara yönelik olarak yapılabilecek öneriler şu şekilde sıralanabilir.

5. 5. 1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

- Öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalmaları, onların eğitim öğretim faaliyetlerini nitelikli olarak yerine getirmelerini engelleyen bir unsurdur. Bu durum eğitim öğretimin kalitesini düşürmektedir. Bu araştırma ve daha önceden yapılmış birçok araştırma, öğretmenlerin okullarda yıldırma maruz kaldığını ortaya koymuştur. Bu olumsuz durum özelde öğretmenin ruh sağlığını ve fiziksel sağlığını, genelde ise eğitim öğretimi ve buna bağlı olarak ülkenin gelişmişlik, kalkınmışlık, kültür, ekonomi vb. gibi direkt olarak eğitim öğretim faaliyetlerinin yansımaları olan durumları olumsuz yönde etkilemektedir. Milli Eğitim Bakanlığı başta olmak üzere, ilgili diğer devlet kurumları gerekli idari ve hukuksal önlemleri almalı, yasa ve yönetmelikler çıkartılarak iş yaşamında ve bağlantılı olarak okullarda yıldırmanın önüne geçilmelidir.
- Yıldırma uygulayan kişilere yasal yaptırımlar her zaman bu davranışların son bulmasını engellemez. Eğitim öğretimin bir amacı da ahlaklı, vicdanlı, etik değerleri olan ve bunları hayatında tatbik eden bireyler yetiştirmektir. Bu yüzden eğitim öğretim faaliyetlerinde bu değerleri kazandıracak uygulamalar yapılmalıdır. Çocuklara şu ilkenin benimsetilmesinde yarar vardır. “Sana yapılmasını istemediğin bir şeyi başkalarına yapma”.
- Merkezi sınavların hem öğrenciler hem de öğretmenler üzerinde baskı oluşturduğu düşünüldüğünde, bu durumun öğretmenlere uygulanan baskı ve

yıldırma davranışlarının sayısını ve düzeyini arttırdığı ve dolaylı olarak da işe yabancılaşma algılarının yükselmesine neden olduğu düşünülmektedir. Bu yüzden merkezi sınavlar yerine farklı ölçme değerlendirme kriterleri benimsenebilir. Bu durum öğretmenler üzerindeki baskıyı azaltıcı bir etki gösterebilir.

- Yıldırmanın işe yabancılaşmaya etkisi hem bu araştırmada hem de daha önceki araştırmalarda ortaya konmuştur. Okullarda yıldıırma davranışlarının önüne geçilmesi aynı zamanda öğretmenlerin mesleklerine yabancılaşmasını da engelleyecektir.
- Öğretmenlik mesleğini kendi isteğiyle seçip sürdürmek, bu mesleğe bağlılık duymak, mesleğini sürdürmekten mutluluk duymak, doyum sağlamak ve mesleğinde verimli olmak açısından çok önemlidir. Tüm bu etkenler de işe yabancılaşma algısının düşmesinde önemli rol oynamaktadır. Bu sebeplerden dolayı, meslek seçiminde ve ilişkili olarak öğretmenlik mesleğini seçmede öğrencilere rehberlik edilmeli, kendi isteğiyle meslek tercihi yapmasının önü açılmalıdır. Öğrenciler, farklı kaygılardan dolayı istemediği meslekleri seçmeye zorlanmamalıdır.
- Öğretmenlik mesleğini sürdüren bireylerin eğitim fakültelerinden mezun olmuş kişilerden oluşması önemlidir. Öğretmenlik alımında bu kriterden taviz verilmemelidir. Farklı fakültelerden mezun olmuş kişilerin öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği niteliklerden yoksun olduğu düşünüldüğünde, zamanla işe yabancılaşma algılarının yükselmesi kaçınılmazdır.
- Öğretmenlerin mesleklerine yabancılaşmasının önüne geçilmesi için gerek okul içinde gerekse de daha kapsamlı olarak kurs, seminer, hizmet içi eğitim ve etkinliklerle öğretmenlerin kendilerini bilgi, beceri ve mesleki yeterlilik yönünden geliştirmelerine imkan sağlanmalıdır.

- Öğretmenlerin okul içi- okul dışı sosyal ve kültürel etkinliklerle okula ve yaşadığı sosyal çevreye uyumu kolaylaştırılabilir.

5. 5. 2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Araştırma Şanlıurfa il merkezindeki resmi okullarında yapılmıştır. Benzer çalışmalar farklı illerde yapıp mevcut araştırma ile karşılaştırılabilir.
- Araştırma resmi okullarda (anaokulu, ilkokul, ortaokul liseler) yapılmıştır. Benzer araştırmalar özel okullarda veya üniversitelerde yapılarak sonuçlar karşılaştırılabilir.
- Bu çalışma nicel araştırma türündedir. Aynı konuda nitel araştırma yapılarak elde edilen bulgu ve sonuçlar karşılaştırılabilir.
- Eğitim örgütlerinde yıldırma ve işe yabancılaşma ile ilişkili olan diğer konular (iş doyumu, örgütsel bağlılık, yaratıcılık vb.) üzerinde araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Acar, A., B., Dündar, G. (2008). “İşyerinde Psikolojik Yıldırmaya (Mobbing) Maruz Kalma Sıklığı ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37 (2), 111–120
- Açıkel, S. (2013). *İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Kültürleri ile İşe Yabancılaşmaları Arasındaki İlişki (İstanbul İli Ataşehir İlçesi Örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akça, B. & İrmiş, A. (2006). *Yıldırma Davranışının Algılama Boyutu: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma*. XIV. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Erzurum, 181–189.
- Aktop, N., G. (2006). *Anadolu Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Duygusal Tacize İlişkin Görüşleri ve Deneyimleri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Alkan, E. (2011). *Yıldırma (Mobbing) Davranışlarının Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Tükenmişliği Üzerine Etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Aksu, T. & Güneri, B. (2011). “Öğretim Elemanlarının Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranışlarının İşe Yabancılaşmaları Üzerine Etkisi”. *E-International Journal of Educational Research*, 2 (4), 28–43.
- Altuntaş, C. (2010). “Mobbing Kavramı ve Örnekleri Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma”. *Journal of Yaşar University*, 18 (5), 2995–3015.
- Ataş, Ö. & Ayık, A. (2013). “Öğretmen Adaylarında Okula Yabancılaşma”. *International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*. 8 (8), 103-122.

- Babür, S. (2009). *Turizm Sektöründe Örgütsel Yabancılaşma: Antalya Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Balay, R. (2000). *Özel ve Resmi Liselerde Yönetici Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı (Ankara İli Örneği)*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bayındır, B. (2002). *Ortaöğretim Dal Öğretmenlerinin Mesleğe Yabancılaşmaları ile Öğretme-Öğrenme Sürecindeki Davranışları Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Bucuklar, N. M. (2007). *Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Tükenmişlikleri ve Bazı Değişkenler ile İlişkinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri (13. baskı)*. Ankara: PegemA.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı, İstatistik, Araştırma Deseni SPSS Uygulamaları ve Yorum (14.baskı)*. Ankara: PegemA.
- Celep, B. (2006). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi / Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Kocaeli.
- Cemaloğlu, N. & Kılınç, A. Ç. (2012). “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Güven ve Yıldırma Arasındaki İlişki”. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 37 (165), 137–151.
- Çalışır, İ. (2006). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması. (Bolu İli Örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

- Çınar, M., Doğan, D., Duman, D. & Yurdugül, H. (2011). *Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin İş Ortamında Psikolojik Yıldırmaya (Mobbing) İlişkin Algı ve Görüşleri*. Uluslararası Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Sempozyumu, 22–24 Eylül 2011, Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Çiftçi, M., Derya, S. & İbicioğlu, H. (2009). “Örgütlerde Yıldıрма (Mobbing): Kamu Sektöründe Bir İnceleme”. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1 (2), 28–30.
- Çomak, E. (2011). *İlköğretim Öğretmenlerinin Okullarında Yaşadıkları Yıldıрма Durumları*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Demirer D. & Özbudun S. (1998). *Yabancılaşma*. Ankara: Öteki.
- Doğan, M. A. (2009). *İlköğretim Okullarında Öğretmenlere Uygulanan Psikolojik Şiddetin (Mobbing) İş Doyumuna Etkisi: Ankara İli Sincan İlçesi Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atılım Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Duffy M., & Sperry L. (2012). *Mobbing: Causes, Consequences, and Solutions*. http://www.oxfordscholarship.com/view/10.1093/acprof:oso/9780195380019.001.0001_cprof-9780195380019 "Mobbing: Causes, Consequences, and Solutions." Oxford University Press, USA. <http://en.wikipedia.org/wiki/Mobbing> Erişim tarihi: 21/03/2013 Erişim Tarihi: 01/04/2013.
- Davenport, N., Schwartz, R. D. & Elliott, G. (2003). *Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz* (1. Baskı). Osman Cem Öner toy (Çev.). İstanbul: Sistem.
- Elma, C. (2003). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması. (Ankara İli Örneği)*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Emir, S. (2012). *Ortaöğretim Öğretmenlerinin Yabancılaşma Düzeyleri (Aydın İli Örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü. Aydın.

- Enginli, A. T. & Bitirim, S. (2010). “Örgütlerde Kişilerarası İlişkilerde Bir Problem: Psikolojik Yıldırma (Aktörlerin ve Kurbanların İletişim Davranışları)”. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (İlke)*, 24 (1), 45–66.
- Erden, M. (2004). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*. Ankara: Alkım
- Ergil, D. (1978). “Yabancılaşma kuramına ilk katkılar”. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 33, 93-138.
- Ertürk, A. (2013). “Mobbing Behaviour: Victims and the Affected”. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 13(1), 169-174
- Ferguson, I. & Michael L. (2004). “Beyond Power Discourse: Alienation and Social Work”. *British Journal of Social Work*, 34(3), 297–312.
- Frolov, İ. (1997). *Felsefe sözlüğü*. Aziz Çalışlar (Çev.). İstanbul: Cem.
- Gül, H. & Ağıröz, A. (2011). “Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama”. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 13 (2), 27–47.
- Güldalı, O. (2012). “Çalışma Yaşamında Çalışana Psikososyal ve Psikosomatik Açından Acı Veren Travmatik Bir Deneyim: Mobbing (Yıldırma)”. *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*, 23 (2), 129–130.
- Gül, H. & Özcan, N. (2011). “Mobbing ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkiler: Karaman İl Özel İdaresinde Görgül Bir Çalışma”. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 7, 107-134. http://iibfdergisi.ksu.edu.tr/Imagesimages/files/7_uni_0.pdf. Erişim Tarihi: 01/04/2013.
- Gündüz, H. B. & Yılmaz, Ö. (2008). “Ortaöğretim Kurumlarında Mobbing (Yıldırma) Davranışlarına İlişkin Öğretmen ve Yönetici Görüşleri (Düzce İli Örneği)”. *Milli eğitim dergisi*, 179 (1), 269–282

- Güneri, B., M. (2010). *Öğretim Elemanlarının Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranışlarının İşe Yabancılaşmaları Üzerine Etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Güney, Z. (2011). Mobbing (Psikolojik Yıldırma).
http://www.tedariksistemi.com/jm/index.php?option=com_content&view=article&id=288:mobbing&catid=46:insan&Itemid=2 Erişim Tarihi: 27/03/2013.
- Hoşgörür, V. (1997). *Eğitim İşgörenlerinin Örgütsel Tutumları (Samsun İli Merkez Ortaöğretim Okulları Örneği)*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- İbicioğlu, H., Çiftçi, M. & Derya, S. (2009). “Örgütlerde Yıldırma (Mobbing): Kamu Sektöründe Bir İnceleme”. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 25-38
- İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, 2011
www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon_rapor_no_6.pdf,
Erişim Tarihi: 27/03/2013.
- Josephson, E. & Josephson M., R. (1973). *Alienation: Contemporary Sociological Approaches. Alienation: Concept, Term and Meanings*. (Ed. F. Johnson). New York: Seminar Press.
- Kanungo R.,N. (1982). *Work Alienation: An Integrative Approach*. New York: Praeger.
- Karakuş, M. & Çankaya, İ. H. (2009). “Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Şiddete İlişkin Bir Modelin Sınanması”. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 42 (1), 225–237.
- Karcıoğlu, F. & Akbaş, S. (2010). “İşyerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(3), 139-161
- Karcıoğlu, F. & Çelik, Ü. H. (2012). “Mobbing (Yıldırma) ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26 (1), 59–75.

- Keniston, K. (1972). *The varieties of alienation: An Attempt at Definition. Alienation and the Social System* (Ed. A. W. Finifter). New York: John Wiley and Sons Inc.
- Kılıç, H. (2009). *Sosyo-Ekonomik Değişkenler Açısından Eğitimde Yabancılaşma Olgusu ve Öğretmen*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Kösterelioğlu, M., A. (2011). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesi ve İşe Yabancılaşması Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Laçiner, M. (2006), USAK Stratejik Gündem (USG),
<http://www.mobbingturkiye.com/democategory/mobbing-nedir>.
Erişim tarihi: 22/03/2013.
- Levin, W., L. (1994). *Sociological Ideas : Concepts and Applications*. California: Wadsworth Publishing Company.
- Leymann, H. (1996). “The Content and Development of Mobbing at Work”. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 165–184.
- Marx, K. (1970); *Economic and Philosophic Manuscripts of 1844*. Martin Milligan (Çev.). London :Lawrance and Wishard Ltd.
- Mete, Y., A. (2013). “Yüksek Öğretim Kurumlarında Psikolojik Yıldırma (Terör) : Uygulayanlar, Mağdurlar ve Seyirciler”. *International Journal of Social Science*, 6 (2), 977–993.
- Ofluğlu, G. & Büyükyılmaz, O. (2008). “Yabancılaşmanın Teorik Gelişimi ve Tarihsel Süreç İçinde Farklı Alanlarda Görünümleri”. *Kamu İş Dergisi*, 10 (1), 113-144.
- Osmanoğlu Ö. (2008). *Yabancılaşma Üzerine*. Sosyoloji Notları.
<http://www.sosyolojinotlari.com/PDF/sosnot6.pdf#page=13>. Erişim tarihi:28.10.2013
- Overend, T. (1975). “Alienation: A Conceptual Analysis”. *Philosophy and Phenomenological Research*, 35 (3), 301–322.

- Özcan, N. (2011). *Mobbingin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi ve Örgütsel Sessizlik: Karaman İl Özel İdaresinde Bir Uygulama.* (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman
- Özmete, E. (2011). İş Yaşamında Mobbing (Psikolojik Yıldırma) Gerçeği ve İnsan Hakları
http://vizyon21yy.com/documan/Genel_Konular/Standart_Kalite/Verimlilik/Is_Yasaminda_Mobbing_Psikolojik_Yildirma_Gercegi_ve_Insan_Haklari.pdf
Erişim Tarihi: 02/04/2013.
- Parsak, G. (2010). *Örgütlerde Yabancılaşma ve İş Tatmini İlişkisi: Çukurova Üniversitesi Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Parsıl, A. M. (2007). *Sınıf örgütünde yabancılaşma.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Cumhuriyet Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Peck, S. (2003) *Kötülüğün Psikolojisi.* Göker Talay (Çev.). İstanbul: Kuraldışı.
- Petrovic, G. (1963). “Marx’s Theory of Alienation,”. *Philosophy and Phenomenological Research*, 23(3), 419–426.
- Reichert, R. (2003). “Workplace Mobbing: A New Frontier for the Social Work Profession. Professional Development”. *The International Journal of Continuing Social Work Education*, 5 (3), 4–12.
- Sloan, M. L., Matyók, T., Schmitz, C. L. & Lester Short, G. F. (2010). “A Story to Tell: Bullying and Mobbing in the Workplace”. *International Journal of Business and Social Science*, 1 (3), 87–97.
- Soysal, A. (1997) *Örgütlerde Yabancılaşmaya İlişkin Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

- Şahin, S. & Türk, M., (2009), “Çalışanlarda Psikolojik Şiddet Algılaması ve Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma”. *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, 13 (1), 88–96.
- Şimşek, H., Balay, R. & Şimşek, S. (2012). “İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinde Mesleki Yabancılaşma”. *Eğitim Bilimleri Araştırma Dergisi*, 2 (1), 54-72.
- Şimşek, Ş. M., Çelik, A., Akgemci, A. & Fettahloğlu, T. (2006). *Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması*. 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 25-27 Mayıs 2006, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Şirin, E., F. (2009). “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşma Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi-BESBD*, 4 (4), 164-177.
- Tayyar, S. (2008). *İşletmelerde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) ve Etkilerine Yönelik Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü / Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- TDK Sözlük (2006)
http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GT.S.526e990c0489f3.93190636 Erişim Tarihi:27.10.2013.
- Tınaz, P. (2006a). “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 3 (1), 11–22.
- Tınaz, P. (2006b). “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4 (1), 13–28.
- Tınaz, P. (2006). *İş Yerinde Psikolojik Taciz (Psikolojik şiddet)*. İstanbul: Beta.
- Tınaz, P., Gök, S. & Karatuna, I. (2010). “Türkiye’ de İşyerinde Psikolojik Taciz Oranının ve Türlerinin Belirlenmesi: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması”. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hakemli Dergisi*, 9 (34), 1–11.

- Tınaz, P., Gök, S. & Karatuna, I. (2013). “Sosyal Güvenlik Kurumu Çalışanlarının İşyerinde Psikolojik Taciz Algıları: Yaygınlık, Türler, Nedenler ve Bireysel Mücadele Yöntemleri”. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 4 (1), 39–53.
- Tolan, B. (1981). *Çağdaş Toplumun Bunalımı: Anomi ve Yabancılaşma*. Ankara: Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi.
- Tucker, R., C. (2001). *Philosophy & Myth in Karl Marx*. New Jersey: Transaction Publisher, New Brunswick.
- Tutar, H. (2010). “İşgören Yabancılaşması ve Örgütsel Sağlık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama”. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi* , 65(1), 174–204.
- Tutar, H. (tarihsiz). Kişilik- Psikolojik Şiddet (Mobbing) İlişkisi.
<http://www.canaktan.org/yonetim/psikolojik-siddet/kisilik.htm>
Erişim tarihi: 01/04/2013.
- Tutar, H. (tarihsiz). İşyerinde Psikolojik Şiddetle (Mobbing) Başa Çıkma Yolları.
<http://www.canaktan.org/yonetim/psikolojik-siddet/basa-cikma.htm>
Erişim tarihi: 22/04/2013.
- Victor, G. (1973). *Invisible Men Faces of Alienation*. New Jersey: Hall.
- Yaman, E., Vidinlioğlu, Ö. & Çitemel, N. (2010). “İşyerinde Psikoşiddet, Motivasyon ve Huzur: Öğretmenler Çok Şey mi Bekliyor? Psikoşiddet Mağduru Öğretmenler Üzerine”. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7 (1) , 1136–1151.
- Yavuz, H. (2007). *Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler: Sdü Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta
- Yeşiltaş M. & Demirçivi, B. M. (2010). “İş Görenlerin Yıldırma Eylemlerine Maruz Kalma Durumları Üzerine Bir Araştırma: Antalya Örneği”. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*. 21 (2), 199–217.

Yıldız, S. (2007). *İşyerinde İstismar Davranışlarının Psikososyal Boyutu ve Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Uludağ Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

Yılmaz A., Özler D. E. & Mercan, N., (2008). “Mobbing ve Örgüt İklimi ile İlişisine Yönelik Ampirik Bir Araştırma”. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 7 (26), 334–357.

Yüksel M. & Tunçsiper, B. (2011). “The Relationship Between Mobbing and Organizational Commitment in Workplace”. *International Review of Management and Marketing*, 1 (3), 54–65.

<http://www.merriam-webster.com/dictionary/mob>, Erişim tarihi: 21/03/2013.

<http://mobbing.gazi.edu.tr/posts/view/title/mobbing-nedir-37863> Erişim tarihi: 22/03/2013.

<http://www.leymann.se/English/12210E.HTM> Erişim tarihi: 26/03/2013.

EK 1

YILDIRMA (MOBBİNG) ve İŞE YABANCILAŞMA ARASINDAKİ İLİŞKİ

Değerli Meslektaşım,

Bu ölçek “**Mobbing (yıldırma) ve İşe Yabancılaşma**” arasındaki ilişkinin düzeyini belirlemek amacıyla yürütülmekte olan bilimsel bir araştırmaya veri toplamak üzere düzenlenmiştir. Sizden istenen, aşağıdaki her ifadeyi okuduktan sonra buna ne derecede katıldığınızı, karşısındaki ölçekte size uygun gelen seçeneğin altındaki kutucuğa (X) işareti koyarak belirtmenizdir. Elde edilen veriler gruplandırılarak ve yalnızca araştırma amaçlı kullanılacaktır. Bu yüzden isim yazmanıza gerek yoktur. Anket maddelerinin tümünü eksiksiz ve samimiyetle doldurmanız, araştırmanın sağlıklı temele oturmasına önemli katkı sağlayacaktır. İlginiz ve yardımlarınız için şimdiden teşekkür eder, saygılar sunarım.

M.Akif KAZOĞLU-Yüksek Lisans Öğrencisi

KİŞİSEL BİLGİLER

K-1. Cinsiyetiniz: Kadın []1, Erkek []2

K-2. Medeni durumunuz: Evli []1, Bekâr []2, Diğer []3

K-3. Yaşınız: 30 yaş ve altı []1, 31-40 yaş arası []2, 41-50 yaş arası []3, 51 ve üzeri []4

K-4. Mezuniyetiniz: Önlisans []1, Lisans []2, Lisansüstü []3

K-5. Mezun olduğunuz fakülte: Eğitim Fakültesi []1, Diğer []2

K-6. Okulunuzun türü: Anaokulu []1, İlkokul []2, Ortaokul []3, Lise []4

K-7. Çalıştığınız okuldaki öğretmen sayısı: 1-10 []1, 11-20 []2, 21-30 []3, 31 ve üstü []4

K-8. Branşınız: Anaokulu Öğretmeni []1, Sınıf Öğretmeni []2, Branş Öğretmeni []3

K-9. Mesleki kıdeminiz: 0-5 yıl []1, 6-10 yıl []2, 11-19 yıl []3, 20 yıl ve üstü []4

K-10. Bulduğunuz okulda geçirdiğiniz süre: 0-3 yıl []1, 4-7 yıl []2, 8-11 yıl []3, 12 ve üstü []4

K-11. Doğma, büyüme Şanlıurfa mıdır? Evet []1, Hayır []2,

K-12. Herhangi bir sendikaya üye misiniz? Evet []1, Hayır []2,

K-13. Öğretmenlik mesleğini kendi isteğinizle mi seçtiniz? Evet []1, Hayır []2,

K-14. Öğretmenlik unvanınız: Kadrolu Öğretmen []1 Ek ders karşılığı Öğretmen []2 Diğer []

Aşağıda yer alan davranışlara **son altı ayda** maruz kalma sıklığınıza ilişkin en uygun seçeneği işaretleyiniz. Lütfen, her bir ifadeyi yanıtlayınız ve hiç birini **boş bırakmayınız**.

YILDIRMA (MOBBİNG) ÖLÇEĞİ	Hiçbir zaman	Nadiren	Ayda bir defa	Haftada bir defa	Hemen hemen her gün
M-1) Yaptığım her iş gereğinden fazla izleniyor.					
M-2) Mesleki becerilerimin, kapasitemin altında işler veriliyor.					
M-3) Onur kırıcı işler yapmam isteniyor.					
M-4) Yaptığım hatalar durmadan hatırlatılıyor veya eleştiriliyor.					
M-5) İşimle ilgili yanlış bilgi veriliyor veya bilgiler saklanıyor.					
M-6) İşimle ilgili soru ve taleplerim yanıtız bırakılıyor.					
M-7) Yetiştirilmesi imkânsız, mantıksız işler veriliyor.					
M-8) İşimle ilgili konularda söz hakkı verilmiyor.					
M-9) Sorumluluklarım daraltılıyor veya elimden alınıyor.					
M-10) İşimle ilgili her türlü öneri ve görüşlerim dikkate alınmıyor.					
M-11) Benimle bağırılıp çağırılarak, kaba bir tarzda konuşuluyor.					
M-12) İşime ilişkin kararlarım yerli yersiz sorgulanıyor.					
M-13) Bana olumsuz mimik ve bakışlar yöneltiliyor.					
M-14) Özel yaşamımla ilgili konuşulmasını istemediğim hassas konular açığa çıkarılıyor.					
M-15) Benimle herkesin önünde aşağılayıcı bir üslupla konuşuluyor.					
M-16) Dış görünüşüme, hal ve hareketlerime veya yaşam tarzıma ilişkin hakaret boyutuna varan eleştiriler yapılıyor.					
M-17) Dış görünüşümle, hal ve hareketlerimle veya yaşam tarzımla alay ediliyor.					
M-18) Okulda yaşanan her türlü problemin sorumlusu olarak görülüyorum.					
M-19) Okulda sanki yokmuşum gibi davranılıyor.					
M-20) Yapılan kutlamalara benim dışımda herkes çağırılıyor.					
M-21) İşimle ilgili başarılarım, başkalarınca sahipleniliyor.					
M-22) Meslektaşlarım benimle birlikte çalışmaktan, aynı projede yer almaktan kaçınıyor.					
M-23) Meslektaşlarımdan farklı görevlerde çalışmaya zorlanıyorum.					
M-24) Cinsel içerikli davranışlara maruz kalıyorum.					
M-25) Hakkımda asılsız söylentiler çıkartılıyor veya dedikodum yapılıyor.					
M-26) Okulda bir ortama girdiğimde konuşmalar hemen kesiliyor veya konu değiştiriliyor.					
M-27) Tehditkar davranışlar yöneltiliyor.					
M-28) E-postama veya telefonuma aşağılayıcı, hakaret içeren resim veya mesajlar gönderiliyor.					
M-29) Akıl sağlığımın yerinde olmadığına dair yorumlar yapılıyor.					

M-30) Başka bir okula gitmem, emeklilik talebinde bulunmam veya işten ayrılmam gerektiği konusunda telkin ve yorumlarda bulunuluyor.					
M-31) Yukarıdaki davranışlardan herhangi biri ve bir kaçına maruz kaldıysanız, bu davranışları size sergileyenler Öğretmen () Yönetici () Öğretmen ve Yönetici () Hiç Maruz Kalmadım ()					

İŞE YABANCILAŞMA ÖLÇEĞİ	Hiçbir Zaman	Az	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
İ-1.Okuldaki sorunlarla mücadele etme gücümü yitirdiğimi hissediyorum					
İ-2.Öğrencilerimle iletişim kurmakta zorlanıyorum.					
İ-3.İşimde tükendiğimi, yıprandığımı hissediyorum.					
İ-4.Okula ve öğrencilerime yaptığım katkının yeterli olmadığını düşünüyorum.					
İ-5.Çalışma istek ve heyecanımı yitirdiğimi hissediyorum.					
İ-6.İş yaşamımda her şeyin benim dışımda geliştiğini hissediyorum.					
İ-7.Son zamanlarda öğretmenlikten soğuduğumu hissediyorum.					
İ-8.Okulda gereksinim duyduğum sosyal desteği alamadığımı hissediyorum.					
İ-9.Okulda doğruları savunmanın artık yarar getirmediğini düşünüyorum.					
İ-10.Okuldaki kuralların yaratıcılığımı engellediğini düşünüyorum.					
İ-11.Neyi niçin öğrettiğimin hiçbir anlamının olmadığını düşünüyorum.					
İ-12.Okulda öğretilenlerin gerçek yaşamda hiçbir işe yaramadığını düşünüyorum.					
İ-13.Okulda aynı konuları öğretmekten bıktığımı hissediyorum.					
İ-14.Okulda kendimi anlamsız bir iş yapıyormuşum gibi hissediyorum.					
İ-15.İdealist öğretmenleri gördükçe, öğretmenlikten uzaklaştığım duygusunu yaşıyorum.					
İ-16.Bir öğretmen olarak kendimi işe yaramaz ve önemsiz hissediyorum.					
İ-17.Öğretme eyleminin anlamsız bir çaba olduğunu düşünüyorum.					
İ-18.Öğretmenliği sıkıcı buluyorum.					
İ-19.Öğretmenliği sadece gelir getirici bir kaynak olarak görüyorum.					
İ-20.Okulda, ders verme makinesine dönüştüğümü hissediyorum.					

İ-21.Öğretmenliğin benim için monotonlaşmaya başladığını hissediyorum.					
İ-22.Zorunlu olmadıkça diğer öğretmen ve yöneticilerle bir araya gelmemeye çalışıyorum.					
İ-23.Okulda dışlandığım duygusunu yaşıyorum.					
İ-24.Öğretmenler odasından uzak durmayı tercih ediyorum.					
İ-25.Okuldaki ilişkilerin içten ve samimi olmadığını düşünüyorum.					
İ-26.Okulda kendimi yalnız hissediyorum.					
İ-27.Sınıf dışı etkinliklerde sorumluluk üstlenmeyi sevmiyorum.					
İ-28.Okuldaki diğer öğretmenlerle, okul dışında bir şeyler yapmayı arzulamıyorum.					
İ-29.Sosyal çevremi çok sıkıcı buluyorum.					
İ-30.Yaşamımda bir boşluk duygusu yaşıyorum.					
İ-31.Aynı görüşte olmadığım insanlardan uzak durmayı yeğliyorum.					
İ-32.Okulda olmadığım zamanlarda kendimi boşluktaymış gibi hissediyorum.					
İ-33.Meslektaşlarım tarafından takdir edilmeyi önemsiyorum.					
İ-34.Öğretmenliğin yapılabilecek en iyi meslek olduğunu düşünüyorum.					
İ-35.Okulda işim ile ilgili konularda sorumluluk almaktan zevk alıyorum.					
İ-36.Okulda kurallara aykırı davrandığımda suçluluk duygusu yaşıyorum.					
İ-37.Öğrencilerimin başarı ya da başarısızlığından kendimi sorumlu tutuyorum.					
İ-38.Okulda sınıftayken kendimi daha rahat hissediyorum.					