

T.C.

İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

**ÖĞRETMENLERİN OKUL ORTAMINDA MARUZ KALDIKLARI
YILDIRMANIN İNCELENMESİ ve ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİNİN
ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLERE GÖRE DEĞERLENDİRİLMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Aydın TUNÇER

İstanbul

Nisan – 2015

T.C.

İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

**ÖĞRETMENLERİN OKUL ORTAMINDA MARUZ KALDIKLARI
YILDIRMANIN İNCELENMESİ ve ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİNİN
ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLERE GÖRE DEĞERLENDİRİLMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Aydın TUNÇER

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Latife ÇİMEN

İstanbul

Nisan, 2015

JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan Yrd. Doç. Dr. Latife ÇİMEN(Danışman)

Üye Yrd. Doç. Dr. Özgür KÖKALAN.....

Üye Yrd. Doç. Dr. Nur ÇAYIRDAĞ.....

Onay

Yukarıda imzalarım, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Bülent ARI

Enstitü Müdür V.

ÖNSÖZ

Günümüzde toplumların en önemli varlığı, yetişmiş insan gücüdür. Bilim, teknoloji, sağlık, eğitim, sanat, sosyal, kültürel kısacası her alanda iyi yetişmiş insan gücüne her zaman ihtiyaç vardır. Ülkenin ve toplumun yarını sayılan gelecek nesiller bugün yetiştirilen gençlerle şekillenecek, kaliteli bir eğitimle gençlerini iyi yetiştiren milletler gelecekte de varlığını devam ettirecektir.

Gençlerimizi yetiştiren öğretmenlerin ülkemizin geleceği hususundaki rolleri göz önüne alındığında, eğitim kurumlarında maruz kaldıkları yıldırmanın öğretmen üzerine etkisinin araştırılması büyük önem arz etmektedir. Eğitimin kalitesini yükseltmek, ancak işlerini seven ve örgütsel bağlılıkları güçlü olan çalışanlarla mümkündür. Çalışanlar arasında çıkan sorunları belirlemek ve okullardaki örgütlenmeyi yıpratın yıldırmanın etkilerini araştırmak eğitim kurumunun geleceği açısından hayati öneme sahiptir. Bu doğrultuda resmi ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenler üzerinde yapılan bu araştırmanın, gençlerimizi yetiştiren öğretmenlerimizin sorunlarına ışık tutacağı ve maruz kaldıkları yıldırma davranışları hakkında farkındalık oluşturarak söz konusu sorunların çözümüne katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmanın tamamlanması için gösterdikleri tüm sabır ve gayretlerinden dolayı tez danışmanım saygıdeğer hocam Latife Kabaklı Çimen'e, jüri üyesi hocalarıma ve yüksek lisans derslerimizi veren tüm hocalarıma teşekkür ederim.

Tüm hayatım boyunca desteklerini esirgemeyen ve her zaman yanımda olan aileme, örnek aldığım ve maddi-manevi desteğini hep hissettiğim saygıdeğer ağabeyim merhum Ahmet Aslantaş'a şükranlarımı sunarım.

Aydın TUNÇER

ÖZET

ÖĞRETMENLERİN OKUL ORTAMINDA MARUZ KALDIKLARI YILDIRMANIN İNCELENMESİ ve ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİNİN ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLERE GÖRE DEĞERLENDİRİLMESİ

Aydın TUNÇER

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi ve Denetimi

Tez Danışmanı: Yard. Doç. Dr. Latife ÇİMEN

Nisan – 2015, 107 + VIII Sayfa

Bu araştırmada, psikolojik taciz, yıldırma ya da duygusal şiddet olarak dilimize çevrilen Mobbing ele alınmıştır. Psikolojik taciz, işyerinde belirli kişileri hedef alan sistematik bir dizi duygusal saldırı ve yıpratma hareketleridir. Haksız yere suçlama, ima, kinaye, dedikodu yoluyla itibarı sarsma, küçük düşürme, taciz, duygusal istismar yoluyla işyerinin dışına çıkmaya zorlayan ve iş kalitesini düşüren kötü niyetli girişimlerdir. İşyerlerindeki kişilere uygulanan bu girişimler, doğrudan ya da dolaylı, açıkça veya örtülü olabilir. Bu tür davranışlar kurum yöneticileri tarafından çoğu kez görmezden gelinmektedir.

Araştırmamızın amacı, öğretmenlerin eğitim kurumlarında karşılaştıkları yıldırma davranışlarının incelenmesi ve öğretmen görüşlerinin çeşitli değişkenlere göre değerlendirilmesidir. Araştırmamızda literatür taraması ve tarama (anket) yöntemleri kullanılmıştır. Araştırmamızın evrenini İstanbul İli Sultanbeyli ilçesindeki orta öğretim okullarının öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetine, medeni durumuna, yaşına, mezun oldukları fakülte türüne, öğretmenlikteki kıdem sürelerine ve şu anda görev yaptıkları okuldaki hizmet sürelerine göre yıldırma eylemine maruz kalma durumları tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, bullying, öğretmen, eğitim, yönetici, izleyici, kurban.

ABSTRACT

STUDY OF THE PSYCHOLOGICAL PRESSURE TEACHERS GET EXPOSED AT SCHOOL AND THE ANALYSIS OF TEACHERS OPINIONS IN REGARD TO MULTIPLE VARIABLES

Aydm TUNÇER

Master Degree, Education Management and Inspection

Thesis Supervisor: Asistant Professor Latife ÇİMEN

April– 2015, 107 + VIII Pages

In this research, the mobbing are handled which converted to our language as psychologic harassment or emotional violence. Psychologic harassments are series of systematic sentimental and attrition behaviors which take aim at specific persons at work. Accusing someone unjustly, implication, allusion, discrediting with gossip, humiliation and imposition are the sinister attempts which force to go out of office by the way of sensual misuse and reduce business quality. These attempts which applied to persons at working place might be directly or indirect, clearly or veiled. Such attitudes are mostly ignored by executives of corporation .

The purpose of our research is analyzing the psychological intimidation attitudes that teachers get exposed at education institutions an reviewing teachers opinions in regard to multiple variables .In our research, literature rewiev and area research in other words survey methods are used. The sample of our research consists of the secondary school teachers in Sultanbeyli district of İstanbul city. The situations of exposure to the action of intimidation are determined according to their gender, marital status, age, the type of faculty from which they have graduated, seniority durations and duty spans in school which they are serving currently.

Key Words : Mobbing , bullying, teacher, education, executive, audience, victim.

İÇİNDEKİLER

JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI.....	i
ÖNSÖZ.....	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	iv
İÇİNDEKİLER.....	v
TABLOLAR LİSTESİ.....	viii

BÖLÜM I

GİRİŞ	1
1.1 Problem	2
1.2 Araştırmanın Amacı.....	3
1.3 Araştırmanın Önemi.....	3
1.4 Varsayımlar	4
1.5 Sınırlılıklar	4
1.6 Tanımlar	4

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	6
2.1. Yıldırma.....	6
2.1.1 Tarihçesi.....	8
2.1.2 Yıldırmanın Nedenleri.....	10
2.1.3 Yıldırmanın Türleri.....	10
2.1.3.1.Yukarıdan Aşağıya Doğru Yıldırma.....	10
2.1.3.2.Eşdeğerler Arasında Yıldırma	11
2.1.3.3.Aşağıdan Yukarıya Doğru Yıldırma:	11
2.2. Yıldırmanın Etkileri ve Ekonomik Maliyeti	12
2.2.1. Yıldırmanın Bireye Etkileri ve Ekonomik Maliyeti.....	13
2.2.1.1. Kronik Endişe Semptomları	14
2.2.1.2. Travma Sonrası Stres Bozukluğu (TSSB).....	15
2.2.2 Yıldırmanın Örgüte Etkileri ve Ekonomik Maliyeti	16
2.2.3. Yıldırmanın Aile ile Yakın Çevreye Etkileri ve Ekonomik Maliyeti	18
2.2.4 Yıldırmanın İş Doyumuna Etkisi.....	18

2.3. Yıldırma ile Mücadele	19
2.3.1. Yıldırma ile Bireysel Mücadele	21
2.3.1.1. Yıldırmada Bilinç ve Özgüven Geliştirme.....	22
2.3.1.2. Yıldırma Öncesi Hobi Terapisi.....	24
2.3.2. Yıldırma ile Kurumsal Mücadele	25
2.3.2.1. Yıldırma'yı Örgütsel Açıdan Önleme Yolları.....	26
2.3.2.2. Yıldırma Adını Yayıma.....	27
2.3.2.3. Güven Dolu Bir Ortam Yaratmak	27
2.3.2.4. Örgütsel Olarak Anlaşmazlık Çözümü.....	28
2.3.2.5. Örgütsel Etik Kavramı	29
2.3.2.6. Kurumsallaşma	31
2.3.2.7. Whistleblowing Kavramı ve Psikolojik Çözüm Oluşturma.....	31
2.3.3. Yıldırma ile Mücadelede Aile ve Yakın Çevrenin Yardımı.....	32
2.3.4. Yıldırma ile Mücadelede Uzman Yardımı	33
2.3.5. Çalışanların Varoluş Düzeylerini Yükseltme	34
2.3.6. Psikolojik Danışma Merkezi Modeli ve Mobbing Yaklaşımı	35
2.3.7. Türk Ceza Kanununda Psikolojik Taciz.....	37
2.3.7.1. TCK Madde 456.....	37
2.3.7.2. TCK Madde 480	37
2.3.7.3. TCK Madde 482.....	37
2.3.7.4. TCK Madde 228.....	37
2.3.7.5. Medeni Kanun Madde 24.....	38
2.4. Eğitim-Öğretim Süreci ve Öğretmen.....	38
2.4.1. Eğitim.....	38
2.4.2. Öğrenme	39
2.4.3. Okulda Eğitim ve Öğretim.....	39
2.4.3.1. Etkili Okul	40
2.4.3.2. Etkili Okul ve Yönetici	40
2.4.3.3. Etkili Okul ve Öğretmen	41
2.4.3.4. Etkili Okul ve Öğrenci	41
2.4.3.5. Etkili Okul ve Çevre	42
2.4.3.6. Etkili Okul ve Sınıf Ortamları	43
2.4.3.6.1. Rekabetçi Sınıf Ortamı.....	43
2.4.3.6.2. Bireyselci Sınıf Ortamı	44

2.4.3.6.3. İşbirliğine Dayalı Sınıf Ortamı	44
2.5. İlgili Araştırmalar	45

BÖLÜM III

YÖNTEM	49
3.1 Araştırmanın Modeli.....	49
3.2. Evren Örneklem	49
3.3. Veri Toplama Teknikleri	50
3.4. Verilerin Analizi.....	51

BÖLÜM IV

BULGULAR ve YORUMLAR	53
-----------------------------------	----

BÖLÜM V

SONUÇLAR VE ÖNERİLER	91
5.1. Sonuçlar.....	91
5.2. Öneriler.....	94
5.3. Araştırmacılara Öneriler.....	95
KAYNAKÇA	96
EKLER	102
Ek 1: Valilik İzni.....	103
Ek 2: Yıldırma Anketi İzin Dilekçesi.....	105
Ek 3: Kişisel Bilgi Formu ve Psikolojik Yıldırma Anketi.....	106

TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.1:Katılımcıların Görev Yaptıkları Okullar.....	50
Tablo 3.2:Anket Geneli İçin Hesaplanan Güvenirlik (Cronbach's Alpha) Katsayısı	51
Tablo 4.1:Anket Katılım Durumu.....	53
Tablo 4.2:Öğretmenlerin Demografik Özellikleri.....	54
Tablo 4.3: Anket Bağımsız Değişkenleri İçin Yapılan Normallik Dağılımı (Kolmogorov-Smirnov) Testi.....	55
Tablo 4.4:Öğretmenlerin Anket Sorularına Verdikleri Cevapların Ortalama ve Standart Sapmaları.....	57
Tablo 4.5:Cinsiyet Değişkenine Göre Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları....	58
Tablo 4.6:Yaş Değişkenine Göre Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	61
Tablo 4.7:Yaş Değişkeni Anlamli Soruları İçin Yapılan Gruplar Arası Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	66
Tablo 4.8: Medeni Durum Değişkenine Göre Mann Whitney-U Testi Sonuçları....	69
Tablo 4.9: Eğitim Durumu Değişkenine Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	72
Tablo 4.10:Kıdem Değişkenine Göre Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları...	76
Tablo 4.11:Kıdem Değişkeni Anlamli Soruları İçin Gruplar Arası Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	80
Tablo 4.12:Mevcut Kurumdaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	82
Tablo 4.13:Mevcut Kurumdaki Hizmet Süresi Değişkeni Anlamli Soruları İçin Gruplar Arası Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	86

BÖLÜM I

GİRİŞ

Günümüzde toplumların en önemli varlığı, yetişmiş insan gücüdür. Bilim, teknoloji, sağlık, eğitim, sanat, sosyal, kültürel kısacası her alanda iyi yetişmiş insan gücüne her zaman ihtiyaç vardır. Ülkenin ve toplumun yarını sayılan gelecek nesiller bugün yetiştirilen gençlerle şekillenecek, kaliteli bir eğitimle gençlerini iyi yetiştiren milletler gelecekte de varlığını devam ettirecektir. Aynı zamanda bu toplumlar devletler muvazenesinde de söz sahibi olacaktır. Şüphesiz kaliteli bir eğitimin en önemli ve vazgeçilmez unsuru öğretmenlerdir.

“Mobbing” toplumumuz için yeni bir kavram olmakla birlikte, kelime hedef seçilmiş kişi ya da kişilere yönelik, işten uzaklaştırma amaçlı psikolojik bir terörü, yıldırma, saldırıyı içermektedir. Bu saldırılar hem kişinin sosyal ve psikolojik durumuna zarar vermekte hem de iş verimini düşürmektedir. Çalışanların iş hayatını ve kuruma aidiyet hislerini sorgulamasına sebep olmaktadır. Henüz dilimizde kelime olarak tam karşılığı olmadığı için çalışmamızda “mobbing”, “yıldırma” ya da “psikolojik şiddet” olarak kullanılmıştır.

Gençlerimizi yetiştiren öğretmenlerin ülkemizin geleceği hususundaki rolleri göz önüne alındığında, eğitim kurumlarında maruz kaldıkları psikolojik şiddetin öğretmen üzerine etkisinin araştırılması büyük önem arz etmektedir. Eğitimin kalitesini yükseltmek, ancak işlerini seven ve örgütsel bağlılıkları güçlü olan çalışanlarla mümkündür. Çalışanlar arasında çıkan sorunları belirlemek ve okullardaki örgütlenmeyi yıpratıcı yıldırma hareketlerinin etkilerini araştırmak eğitim kurumunun geleceği açısından hayati öneme sahiptir.

Bu doğrultuda resmi ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenler üzerinde yapılan bu araştırmanın, gençlerimizi yetiştiren öğretmenlerimizin sorunlarına ışık tutacağı ve maruz kaldıkları yıldırma davranışları hakkında farkındalık oluşturarak söz konusu sorunların çözümüne katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.1. Problem

Yıldırma, son yıllarda, gelişmiş batı ülkelerinde yaygınlaşan bir dışlama yöntemidir. Fransa, İtalya ve Almanya gibi ülkelerde, yaklaşık 1,5 milyon kişinin bu saldırılar nedeniyle psikologlar tarafından tedavi gördüğü belirtilmektedir. Önceleri düşmanlık biçiminde ortaya çıkan bu saldırılar, giderek organize olmaya, kötü planlar kurmaya, hatta cinsel tacize kadar uzanabilir. Zamanla yıldırma mağduru kişiler uykusuzluk, iştahsızlık, depresyon, sıkıntı ve panik ataklar yaşamaya başlamakta hatta intihar etmektedirler. Avrupalı uzmanlar, bu saldırıya uğrayan bir kişinin topluma maliyetinin, yıllık gelirinden fazla olduğunu ileri sürmektedirler. Yıldırma, bir suç olmasına rağmen, bu davranışlar, örgüt yönetimleri tarafından özel bir strateji olarak görmezlikten gelinmiş, müsamaha gösterilmiş, yanlış anlamlandırılmış ya da gerçekten teşvik edilmiştir. Yapılan araştırmalar, yıldırma eyleminin ortaya çıktığı işyerlerinde düşük kaliteli bir çalışma ortamı olduğunu kanıtlanmıştır (Einarsen, vd. 1994).

Kurumlarda çok sık görülen fakat ortaya çıkarılmayan ya da çıkarılmak istenmeyen psikolojik yıldırma olgusu günümüzün başlıca problemleri arasında hak ettiği yeri hızla almaktadır. Çalışma hayatlarında zekâ, dürüstlük, yaratıcılık ve başarı gibi birçok değere sahip bireyleri çalıştıkları kurumlarda tutabilmek için bu olgunun doğurabileceği çok ciddi sorunları ortaya çıkarmak ve bu sorunların nasıl önlenebileceği konusunda akademik çalışmalara hız vermek son derece önemlidir.

Eğitim kurumlarında var olan yıldırma hareketleri eğitim-öğretim faaliyetlerini olumsuz etkilemekte ve eğitimin kalitesini düşürmektedir. Yıldırma eylemlerinin olduğu bir kurumda huzurlu bir çalışma ortamından söz edilemeyeceği gibi huzursuz bir ortam hem öğretmenlerin hem de öğrencilerin verimli olmasına büyük engel teşkil edecektir. Böyle bir çalışma ortamında başarıdan da söz etmek mümkün değildir. Var olan yıldırma hareketlerinin ortadan kaldırılması eğitim-öğretim faaliyetleri açısından çok önemli olmasının yanı sıra, eğitim sürecini olumlu yönde etkileyecek ve başarıyı da artıracaktır.

Yıldırmanın ne olduğu, eğitim kurumunda ortaya çıkma nedenleri, hangi aşamalardan geçtiği ve ne tür etkiler ortaya çıkardığı tüm detaylarıyla incelenmelidir. Öğretmenlerin

yıldırma eylemine hangi sıklıkta ve ne ölçüde maruz kaldıklarının belirlenmesi sorunun tam olarak teşhis edilmesine imkân sağlayacaktır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmayla, resmi ortaöğretim okullarında görevli öğretmenlerin okul ortamında maruz kaldıkları psikolojik yıldırma davranışlarının incelenmesi ve öğretmen görüşlerinin çeşitli değişkenlere göre değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

Bu amaca ulaşmak için aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Resmi ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumları ne düzeydedir?
2. Resmi ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalmaları cinsiyet değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
3. Resmi ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalmaları yaş değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
4. Resmi ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalmaları medeni durum değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
5. Resmi ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalmaları eğitim durumu değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
6. Resmi ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalmaları öğretmenlik yılı (mesleki kıdem) değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
7. Resmi ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalmaları şu anki okullarında çalışma yılı değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Bu çalışma İstanbul ili Sultanbeyli ilçesindeki resmi ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin okul ortamında maruz kaldıkları psikolojik yıldırmanın incelenmesi ve öğretmen görüşlerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, mevcut kurumdaki hizmet süresi ve kıdem yılı değişkenlerine göre değerlendirilmesi açısından önemlidir.

Geleceğimizin mimarlarının bu olumsuz davranışlardan nasıl etkilendiğini tespit etmek ve bu tespitleri eğitim-öğretim camiamızın bilgilerine sunmak araştırmamızın önemini ortaya koymaktadır. Elde edilen bulgular sonucunda öğretmenlerimizi olumsuz

etkileyen unsurların en aza indirilmesi ve eğitim sistemimizdeki öğretmen sorunlarına çözüm oluşturması yönünde Türk Milli Eğitimi'ne katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

1.4. Varsayımlar

Ankete katılanların verdikleri cevaplar onların gerçek algılarını yansıtmaktadır.

Araştırmada örneklem alınan katılımcılar evreni yeterince temsil etmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenler anket sorularına gönüllülük esasına göre ve isteyerek cevap vermişlerdir.

Araştırma yöntemine göre elde edilen verileri test etmek için seçilen istatistikî teknikler araştırmaya uygun olarak seçilmiştir.

1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırma; İstanbul ili Sultanbeyli ilçesinde bulunan 11 resmi ortaöğretim okulunda çalışan öğretmenler arasından tesadüfi olarak seçilen 254 kişinin verdiği cevaplarla sınırlıdır. Araştırma 2012-2013 eğitim öğretim yılı verileriyle sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Yıldırma (mobbing): Bir veya birkaç kişinin, bir veya daha fazla kişi tarafından, ortalama altı ay boyunca, düzenli olarak, duygusal yönden yaralayıcı davranışlara maruz bırakılmasıdır (Leymann, 1996).

Zorbalık (bullying): Kabadayılık, insanları istekleri dışında bir şey yapmaya zorlama, dayatma (Yavuz, 2007).

Öğretmen: Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda görev yapan meslek ve kültür dersi öğretmenlerini ifade etmektedir (Milli Eğitim Mevzuatı, 1996). Araştırmamızda, İstanbul ili Sultanbeyli ilçesindeki resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler kastedilmektedir.

Eğitim: Bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla kasıtlı olarak istendik değişme meydana getirme sürecidir (Ertürk, 1994).

Öğrenci: Ortaöğretim okul veya kurumlarında örgün eğitim görenleri ifade etmektedir (Milli Eğitim Mevzuatı, 1996).

Yönetici: Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda görev yapan müdür, müdür başyardımcısı, müdür yardımcısı gibi yetkilendirilmiş öğretmenleri ifade etmektedir (Milli Eğitim Mevzuatı, 1996). Araştırmamızda, İstanbul ili Sultanbeyli ilçesindeki resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan yöneticiler kastedilmektedir.

Ortaöğretim Kurumları: “Genel, mesleki ve teknik liselerle bunların dengi okullar” (Milli Eğitim Mevzuatı, 1996). Ortaöğretim kurumları ile İstanbul ili Sultanbeyli ilçesindeki resmi liseler kastedilmektedir.

Kurban: Psikolojik yıldırma sürecinde psikolojik yıldırma eylemine maruz kalan kişilerdir.

İzleyici: Psikolojik yıldırma sürecinde psikolojik yıldırma eylemine tanık olan kişilerdir.

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Yıldırma

Latince karşılığı “kararsız kalabalık” olan “mobile vulgus” sözcüğünden türeyen “mob” sözcüğü, İngilizce “Kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık veya çete” anlamına gelmektedir. İngilizce eylem karşılığı olan “mobbing” ise; psikolojik şiddet, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı verme anlamlarına gelmektedir. Yıldırma, en genel tanımı ile birinin veya birkaç kişinin, bir veya daha fazla kişi tarafından, ortalama altı ay boyunca, düzenli olarak, duygusal yönden yaralayıcı davranışlara maruz bırakılmasıdır. Yıldırma, hedef seçilen kişiye düşmanca ve ahlak dışı uygulanır. Bunun sonucunda kişi, örgüt içinde savunmasız kalır ve yardım alamaz. Bir iş yerinde yıldırmadan söz edebilmek için, buna maruz kalan kişinin karşılaştığı olumsuz davranışlardan kendini koruyamayacak duruma gelmesi gerekir (Leymann, 1996).

Yıldırma, işyerlerinde çalışanların başka bir çalışana ya da yöneticilerin çalışanlarına yönelik olarak uyguladıkları psikolojik şiddettir. Yıldırma da amaç kişinin özgüven ve moral seviyesini düşürüp kendine bağımlı hale getirmektir.

1996 yılında Avrupa Birliği'nin 15 üye ülkesinde 15.800 çalışan üzerinde yapılan araştırmanın sonucuna göre çalışanların %4 ü bir önceki yıl fiziksel şiddete, %2'si cinsel tacize ve %8'i yıldırmaya maruz kalmıştır. Birleşik Krallık'ta yapılan araştırmanın sonuçlarına göre çalışanların %53'ü yıldırmaya maruz kalmış ve %78'i de bu olaylara tanıklık etmiştir. İsveç'te yapılan araştırma sonuçlarına göre ise intiharların %10-%15'inin nedeni yıldırma (Duncan ve Vittorio, 1998).

Yıldırma, son yıllarda, gelişmiş batı ülkelerinde yaygınlaşan bir dışlama yöntemidir. Fransa, İtalya ve Almanya gibi ülkelerde, yaklaşık 1,5 milyon kişinin bu saldırılar nedeniyle psikologlar tarafından tedavi gördüğü belirtilmektedir. Önceleri düşmanlık biçiminde ortaya çıkan bu saldırılar, giderek organize olmaya, kötü planlar kurmaya, hatta cinsel tacize kadar uzanabilir. Zamanla yıldırma mağduru kişiler uykusuzluk, iştahsızlık, depresyon, sıkıntı ve panik ataklar yaşamaya başlamakta hatta intihar

etmektedirler. Avrupalı uzmanlar, bu saldırıya uğrayan bir kişinin topluma maliyetinin, yıllık gelirinden fazla olduğunu ileri sürmektedirler. Yıldırma, bir suç olmasına rağmen, bu davranışlar, örgüt yönetimleri tarafından özel bir strateji olarak görmezlikten gelinmiş, müsamaha gösterilmiş, yanlış anlamlandırılmış ya da gerçekten teşvik edilmiştir. Yapılan araştırmalar, yıldırma eyleminin ortaya çıktığı işyerlerinde düşük kaliteli bir çalışma ortamı olduğunu kanıtlanmıştır (Einarsen, 1994).

Kamu kurumlarında, sosyal işlerde, öğretmenler arasında, eğitim kurumlarında risk faktörü daha yüksek, ortalamanın 2,8 katıdır. Satış elemanları, bankacılık ve sigortacılık sektörleri bu sektörü izlemektedir. Teknik elemanlar ve tıbbi yardımcı sektörlerde çalışanlar da yüksek yıldırma riski taşımaktadırlar (Urasoğlu, 2007).

Yıldırma, birden fazla insanın bir arada çalıştığı veya ast-üst ilişkisinin olduğu tüm sektörlerde görülebilir. Günlük yaşantımıza her alanda giren ve yaygınlaşan yıldırmanın yıkıcı etkileri hiç şüphesiz her kurumda görülebilir ancak bu durum okullarda, yönetici-öğretmen ya da öğretmen-öğretmen arasında olursa eğitim ve öğretim açısından son derece yıkıcı olur. Günümüz Türkiye'sinin iş imkânları düşünüldüğünde meslek değiştirme imkânları sınırlı olan öğretmenlerimiz yıldırma maruz kaldıkları eğitim kurumlarında çalışmaya devam etmek mecburiyetinde kalacaklardır. Yüz binlerce çocuğun eğitim öğretimlerini emanet ettiğimiz öğretmenlerimizin bu tür bir baskı altında çalışmaya devam etmeleri eğitimdeki verimliliği düşüreceği gibi aynı zamanda psikolojik pek çok olumsuzluğun ortaya çıkmasına da neden olacaktır.

Eğitimde öğrencinin yanı sıra öğretmen ve yöneticilerin moral ve motivasyonu da son derece önemlidir. Moral seviyesi yüksek bir öğretmen ve yönetici elbette daha başarılı olacak ve etrafına pozitif etki yapacaktır. Motivasyonların artması durumunda, öğrenme-öğretme faaliyetlerinin verimi yüksek seviyelere çıkacak ve öğretmen açısından da bilgi aktarılması ve mesleki doyum üst seviyeye ulaşmış olacaktır.

2.1.1. Tarihçesi

Psikolojik şiddet kavramının ilk olarak 1960'li yıllarda, Avusturyalı bir etolog olan Konrad Lorenz tarafından hayvan gruplarının davranışlarını anlatmak için kullanıldığı

bilinmektedir. Lorenz, küçük hayvanlardan oluşan bir grubun, daha büyük tek bir hayvana yönelttikleri tehditkâr saldırıları "psikolojik şiddet" olarak tanımlamıştır. Bir araştırmada, kuşların saldırgan hayvanlara karşı kendilerini koruma biçimlerini tanımlamada psikolojik şiddet ifadesi kullanılmış, psikolojik şiddetin kuşlar, balıklar ve memeliler arasında yaygın olarak görüldüğü belirtilmiştir (Leymann, 1996).

1972’de Heinemann, ders esnasında sınıf arkadaşlarının birbirlerine neler yapabileceğiyle ilgilenmiş ve küçük gruplardaki çocukların genelde tek bir çocuğa karşı yönlendirdikleri yıkıcı, zararlı davranışları tanımlamak için bu terimi kullanmıştır. Heinemann, önlem alınmazsa arkadaşlarınca şiddet gören çocukların sonunun intihara kadar uzanabileceğini vurgulamıştır (Leymann, 1996).

Önce hayvanlar, sonra çocuklar arasında görülen, küçük grupların hedef seçilene karşı yıldırıcı davranışlarını vurgulamada kullanılan psikolojik şiddet, 1980’lerin başında da iş yerinde yaşanan benzer durumları tanımlamada kullanılmaya başlanmıştır. Leymann, kendisinin bu fenomenle 1984’te tanıştığını, ancak bu fenomenin kesinlikle çok eski ve her kültürde bu kültürlerin başlangıcından beri var olduğunu belirtmiş ve 1982’de başlayan ve 1983’te küçük bir bilimsel raporla sonuçlanan bir araştırmaya kadar sistemli bir biçimde tanımlanmadığını ifade etmiştir (Leymann, 1996).

1983 yılında Norveç’te üç ergenlik çağındaki gencin intihar etmesi üzerine, dönemin Milli Eğitim Bakanı çok geniş çaplı bir araştırma başlatmıştır. Araştırmayı Profesör Doktor Dan Olweus idare etmiş ve okullardaki zorbalık ve kurbanların durumlarını ortaya çıkarmaya çalışmıştır. Bu araştırmada olguyu tanımlamak için zorbalık anlamına gelen “Bullying” terimi kullanılmıştır. Araştırma sonunda çocukları ve gençleri korumak adına başlatılan programlar 1990’dan itibaren İngiltere, Almanya ve Amerika Birleşik Devletleri’nde de uygulamaya konulmuştur. İlk ve orta dereceli okullardaki öğrencilerin %15’inden fazlası, okulda zorba veya kurban olarak bu olgunun içinde yer almaktadır (Olweus, 1993; akt. Yavuz, 2007).

1988’de İngiliz gazeteci Andrea Adams, BBC’de yapılan programlarda bu olguya kamuoyunun dikkatini çeken ve medyada işleyen ilk isimdir. Daha sonra yaptığı çalışmalarını 1992’de “Bullying at Work: :How to Confront and Overcome” (İşyerinde Bullying: Nasıl Karşı Konulabilir ve Üstesinden Gelinir?) kitabında yayınlamıştır.

Adams, “bullying” terimini “sürekli kusur bulma” ve “bireyleri küçük düşürme” anlamında kullanmaktadır. Bunun nedeni olarak da böyle bir ortama sessiz kalan yönetim anlayışının varlığının sebep olarak göstermektedir (Tınaz, 2006).

1996’da İngiliz yazar Tim Field, “bullying” kavramını“ insanların öz güvenlerini ve öz saygılarını hedef alan acımasız ve sürekli saldırı” olarak tanımlamıştır. Bu davranışların altında yatan asıl sebeplerin ise insanlara hükmetme, boyun eğdirme, mağdurun benliğini öldürme ve örgütten uzaklaştırma isteği olduğunu vurgulamıştır (Tutar, 2004).

Western Washington Üniversitesi profesörlerinden sosyal psikolog Gary Namie, işyerindeki tacize karşı çalışmalarıyla tanınmaktadır. The Workplace Bullying and Trauma Institute kurucusu olan Namie’ye göre, işgücü devir oranının maliyeti çok yüksektir. Psikolojik yıldırmaya maruz kalan çalışanların %34’ü sağlığı bozulduğu için, %44’ü ise kuruluşun performans değerlendirme sisteminin kolayca kendilerini “yetersiz” etiketiyle kurban edecek şekilde düzenlenmesi yüzünden işlerinden ayrılmaktadır. İnsan Kaynakları uzmanları, bir çalışanın yerine yenisini almanın maliyetinin, ilkinin maaşının üç ila dört katı olduğunu belirtmektedirler (Field, 1996).

Ülkemizde ise, konu üzerine ilk yayın, 2003 yılında Noa Davenport, Ruth Distler Schwartz ve Gail Pursell Elliot’ın “Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace” adlı kitabı, “Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz” adıyla Osman Cem Önertoy’un çevirisi ile Sistem Yayıncılık’tan çıkmıştır. Bunu 2005 yılından itibaren, Tutar, Çobanoğlu, Baykal ve Tınaz’ın kitapları takip etmiştir (Yavuz, 2007).

Yıldırma, çalışanlara üstleri, astları ve aynı düzeydeki diğer çalışanlar tarafından uygulanabilir. Yıldırmanın uygulanmasında amaç, kişiyi iş yaşamından tamamen dışlamaktır. Bu amacın gerçekleşmesi için yapılan alaylar, aşağılama, kötü davranışlar, imalar ve kişinin itibarına yönelik bütün saldırgan davranışlar kasıtlı olarak yapılır. Kasıtlı olarak uygulanan bu davranışlar bir de yönetim tarafından fark edilmez ya da desteklenirse, mağdur için dayanılmaz noktalara kadar gelir. Artık mağdurda bir korku kültürü bir dünya görüşü, yaşama bakış tarzı, diğer insanlarla paylaşılan bir algılama zemini oluşturur (Cüceloğlu, 2004).

2.1.2. Yıldırmanın Nedenleri

Bir örgütte, hangi nedenlerden dolayı yıldırma eylemlerinin uygulandığı birçok faktöre bağlıdır. Bu faktörler içinde alışkanlıklar, inanç ve gelenekler gibi beşeri faktörler olduğu gibi, örgüt kültürü ve idari hiyerarşi gibi örgütsel faktörlerde vardır.

Leymann'a (1996) göre insanların yıldırma eylemlerine başvurmasının dört temel nedeni vardır;

- 1.Kendi normlarını örgütsel kural olarak başkalarına kabul ettirmeye zorlamak.
- 2.Düşmanlıktan hoşlanmak.
- 3.Can sıkıntısı içinde zevk arayışı.
- 4.Önyargıları pekiştirmek.

Yıldırmanın yöneldiği temel amaç; kurbanı hükmetme, boyun eğdirme ve örgütten uzaklaştırma isteğidir. Ne yazık ki bu hastalığa neden olanların (mobbingcilerin) örgüte maliyeti, katkılarından fazladır. Bu insanlar, grup kuralını kabul etmeye zorlamak, düşmanlıktan hoşlanmak, can sıkıntısı içinde zevk arayışı ve sosyal-etnik önyargıları pekiştirmek için yıldırmaya başvurmaktadırlar (Urasoğlu, 2007).

2.1.3. Yıldırma Türleri

Yıldırma örgütsel yapıda her şekilde görülebilir. Dikey olarak; astlar üstlerine veya üstler astlarına uygulayabildiği gibi yatay olarak; eşitler arasında da görülebilmektedir.

2.1.3.1.Yukarıdan Aşağıya Doğru Yıldırma:

Yıldırma yapan kişi, kurbanı göre daha üst konumdadır. Bir yönetici, bir bölüm yetkilisi, daha üst görevde bir çalışan veya daha yaşlı bir iş arkadaşı olabilir (Tınaz, 2006).

Dikey Yıldırmanın en yaygın ve bilinen nedenleri şunlardır: (Urasoğlu, 2007)

Sosyal imajın tehdit edilmesi; amirinden daha fazla çalışan ve daha yaratıcı bir astın varlığı amirin konumunu tehlikeye düşürdüğü için üst astına yıldırma uygular.

Yaş farkı; astın üstten daha genç olması yine üstün konumunu tehdit ettiği için üst kurumda hala kendisine ihtiyaç olduğunu kanıtlamaya çalışır ve yıldırma uygular.

Kayırma; arkasındaki güce dayanarak ve bu gücü kaybetmeden kendinde her gücü bularak asta ya da üste yıldırma yapabilir.

Politik nedenler; farklı görüş ve inanışların belirgin olması, ast ve üstün bunu açık bir şekilde ifade etmesi üstün astına yıldırma uygulaması için yeterli bir neden olabilir.

2.1.3.2.Eşdeğerler Arasında Yıldırma:

Yıldırma uygulayan ve kurban, aynı kurumda veya benzer imkânlarla sahip aynı konumda çalışan iki iş arkadaşıdır. Ast üst ilişkisi söz konusu değildir.

2.1.3.3.Aşağıdan Yukarıya Doğru Yıldırma:

Enderde olsa asttan da üste yıldırma uygulanabilmektedir. Aşağıdan yukarıya doğru yıldırma üstün yetkilerinin ast tarafından tartışılabilir duruma geldiğinde gerçekleşir.

Genellikle yıldırma yapan kişi, hedef olan kişinin;

- %81 oranında üstü,
- %14 oranında eşiti veya çalışma arkadaşı,
- %5 oranında ise astıdır (Urasoğlu, 2007).

Almanya’da yapılan bir araştırma Yıldırmanın büyük çoğunluğunun örgütsel üst tarafından (%38,2) ya da bu üstün diğer çalışanlarla birlikteliğinde (%12,8) gerçekleştiğini, tipik mobbingcinin 35–45 arası yaşlarda erkek bir üst olduğunu ve uzun süredir şirkette çalıştığını belirtiyor (Urasoğlu, 2007).

2.2 Yıldırmanın Etkileri ve Ekonomik Maliyeti

İşyerlerinde uygulanan psikolojik yıldırma, doğrudan doğruya baskıya maruz kalan birey üzerinde, çalışanlar arası ilişkilerde, örgütlerde ve örgütün yer aldığı tüm çevrelerde önemli ve çoğu kez uzun dönemli zararlara neden olmaktadır (Tınaz, 2006).

Yıldırmanın yıkıcı etkileri hiç şüphesiz her kurumda görülebilir ancak bu durum okullarda yöneticilerle öğretmenler arasında olursa asıl felaket o zaman olur. Günümüz Türkiye'sinin iş imkânları düşünüldüğünde meslek değiştirme imkânı da bulamayan öğretmenlerimiz yıldırma maruz kaldıkları eğitim kurumlarında çalışmaya devam etmek mecburiyetinde kalacaklardır. Yüz binlerce çocuğun eğitim öğretimlerini emanet ettiğimiz öğretmenlerimizin bu tür bir baskı altında çalışmaya devam etmeleri eğitimdeki verimliliği düşürecek gibi aynı zamanda psikolojik pek çok olumsuzluğun ortaya çıkmasına da neden olacaktır.

Çobanoğlu'na (2005) göre işyerlerindeki psikolojik saldırıların, bireyler, aileler ve kuruluşlar açısından topluma maliyeti oldukça yüksek boyutlardadır.

Sutton (2008) bunun yanında, insanlara onur ve değer vererek davranmanın uzun vadedeki mali kazancı olduğunun Rutgers'dan Mark Huselid ve Stanford'dan Charles O' Reilly ile Jeff Pfeffer gibi ünlü araştırmacıların yaptıkları çok sayıda araştırmayla belgelendiğinden bahseder.

Ekonomistler de yıldırmanın maliyetinin, yıldırma önlemek için yapılan programların maliyetinden çok daha yüksek olacağı yönünde karar kılmışlardır (Resch ve Schubinski, 1996; akt. Kırel, 2007).

Buna rağmen, örgütlerde yıldırma karşıtı programlara gereksiz olarak bakılmaktadır. Kırel (2007)'in de belirttiği gibi örgütler bu şekilde, sosyal programlara yatırım yaparak örgüt içerisinde ve dışında imajlarını zenginleştirebilme fırsatını gözden kaçırmaktadırlar.

2.2.1. Yıldırmanın Bireye Etkileri ve Ekonomik Maliyeti

Çobanoğlu (2005), yıldırma kurbanının psikolojik yapısının yanında fiziksel açıdan da sağlığını kaybetmekte olduğunu belirtmiştir. Çobanoğlu, örgütsel yıldırmanın; sinir bozukluklarına, terlemeye, nefes zorluklarına, iç daralmasına, gastrit ve sindirim sistemi bozukluklarına yol açmakta olduğunu ve bunlarla birlikte uykusuzluk, kâbus görme, sık sık uyanma, görme bozuklukları, hafıza ve konsantrasyon kayıpları ve bayılmaların sıkça görülebilen durumlardan olduğunu belirtmektedir.

Kudielka ve Kern, alışanların psikolojik ve fiziksel sağlıkları üzerinde yaptıkları psikobiyolojik araştırmada, yıldırmanın kortizol düzeyine etkisini ölçerek; davranışlar nedeniyle psikolojik yıldırma mağdurlarının gün içindeki kortizol döngüsünde değişiklikler görüldüğünü saptamışlardır (Kudielka ve Kern, 2004; akt. Özaşçılar ve ark., 2008).

Leymann (1996) bireylerde, psikolojik yıldırmaya bağlı olarak çeşitli sosyal, psikolojik, sosyo-psikolojik, psikosomatik veya psikiyatrik sorunlar ortaya çıkabildiğini belirtmektedir.

Baltas ve Baltas (1998), yıldırma eylemlerine maruz kalma ile psikolojik ve psikosomatik sağlık Őikâyetleri arasındaki ilişkileri saptamak amacıyla yapmış oldukları araştırmada, sonuçlarına göre, yıldırmaya maruz kalanların % 27'sinin psikolojik sağlık Őikâyetleri, % 10'unun ise psikosomatik sağlık Őikâyetleri olduğunu saptamışlardır.

Sutherland ve Cooper'a göre psikolojik yıldırma hiçlik duygusuna, kişisel güven eksikliğine, azalan kişisel saygı hissine, depresyona, işte düşük motivasyona, artan kan basıncı ve nabız oranına, işten ayrılma isteğine, iş tatminsizliğine neden olabilmektedir (Sutherland ve Cooper, 1990; akt. Aktop, 2006).

Kurbanların yaşadıkları bu travmalar sonucu tekrar eski sağlıklarına kavuşmaları ve yeni istihdam alanları bulabilmeleri de oldukça zor görünmektedir. Bununla birlikte gelecek, ilaç tedavileri, terapiler, doktor masrafları, hastane masrafları, sigorta primleri, avukat ücretleri, işsizlik, iş arama ve taşınma gibi parasal maliyetler de eklenince, işin gerçek ekonomik boyutlarını kestirmek epeyce zorlaşmaktadır (obanoğlu, 2005).

Üzerinde tartıştığımız kişilerin öğretmen olduğunu düşündüğümüzde, Yıldırım (2008)'ın da günümüz iş Őartlarında meslek değiştirme imkanlarının bulunmadığını belirttiği öğretmenlerimiz, ya tayin isteyecek, ya istifa edecek, emekliliği gelmişse emekliye ayrılacak, yargıya başvuracak veya buna katlanma seçeneklerini kullanacaktır. Fakat sonuç olarak birey gerek yaşadığı olaylardan,

gerekse bu seçimler ve bunların süreçlerinin olumsuz etkilerine de katlanmak zorunda kalacaktır.

İtalya Yıldırmaya Karşı Dayanışma Derneği Başkanının www.cesil.com'da yayınlanan araştırmasına göre, bir firmada yıldırma terörüne maruz kalmış iki kurbanın altı ay içinde iş verimleri ortalama olarak %50 oranında düştüğü belirtilmektedir. Kurbanlardan birisi 8 diğeri 10 hafta süre işten uzak kalmış, firmanın üretim kapasitesi % 5 oranında azalmıştır (Çobanoğlu, 2005).

2.2.1.1. Kronik Endişe Semptomları

Leymann (1996), kronik endişeyle ilgili on sekiz belirtiden bahseder. Bu koşullar uzun süre devam ederse uzun vadeli fiziksel komplikasyonlara ve hastalıklara neden olabilir.

Kaslarla ilgili gerilim semptomları:

- Ürperti, gerginlik
- Gergin, ağrıyan ya da acıyan kaslar
- Rahatsızlık
- Aşırı yorgunluk

Otonom sinir sistemi hiperaktivitesi:

- Oksijen ihtiyacı veya nefes darlığı hissi
- Kalp çarpıntısı ya da yüksek nabız
- Terleyen veya ıslak ve soğuk eller
- Ağız kuruluğu
- Baş dönmesi
- Bulantı ve mide-bağırsak rahatsızlıkları
- Aniden soğuk ya da sıcak basması
- Sık idrara çıkma
- Yutkunma zorluğu veya boğazda yumru

Tetiklilik ve Aşırı Duyarlılık:

- Heyecan veya telaş

- Beklenmedik dış uyarılara aşırı tepki
- Konsantrasyon zorlukları veya bomboş zihin
- Uyuma zorlukları
- Alınganlık

2.2.1.2. Travma Sonrası Stres Bozukluğu (TSSB)

Son yıllarda özellikle TSSB bir çok araştırmaya konu olmuştur. Bu bozukluk, Dünya Sağlık Örgütü tarafından; hemen herkes için travmatik kabul edilen bir yaşam deneyimine, alışılmışın dışında bir yaşamsal tehdide ya da felakete karşı gösterilen bir tepki olarak tanımlanmaktadır. Bu bozukluğun ana belirtileri olarak geriye dönüş yaşantıları, aşırı uyarılma ve kaçınma davranışı gösterilmektedir (Hasanoğlu, 2008).

Hasanoğlu (2008), bu bozuklukta tetikleyici olarak da işyerinde psikolojik yıldırma, işsizlik, bir aile yakınının kaybı, ağır bir hastalık geçirme ya da sevilen bir kişiden ayrılık gibi etkenlerin rol oynadığının vurgulandığını belirtmektedir. Tetikleyici etkenin travmaya neden olacak şiddette olmaması tedaviyi üstlenen sağlık kuruluşlarında sık sık simülasyon olarak yorumlanır ve bireyin kendini yalnız ve anlaşılmamış hissetmesine, insanlara olan güveninin azalmasına, bir düşmanlık duygusu geliştirmesine neden olur.

Psikolojik yıldırmanın uzun süreli duygusal saldırıları sonrasında çoğu kurban TSSB yaşayabilir. Aşırı tehdit ve tehlike, aşağıdaki semptomlarda ortaya çıkan yoğun korku ve ümitsizliğe neden olur:

- Aşırı tedirginlik
- Kolayca ürkmek
- Sinirlilik
- Uykusuzluk
- Yoğun endişe ve panik atak
- Konsantrasyon düşüklüğü
- Sürekli endişe hali
- Kontrol dışı hareketler
- Genel duygusal uyuşukluk

- Karabasanlar
- Hayata kaderci bakış

Yaşanan şoku hatırlatan herhangi bir şey aşırı acıya neden olduğu için TSSB'li kimseler yaşadıkları deneyime benzer ortamlarda bulunmaktan kaçınırlar. Mağdur işyerindeki travma nedeniyle uzun süreli bir kişilik değişimi yaşamakta ve zor kişi olarak tanımlanmaktadır. Bu genellikle işyerinde olanların yanlış yorumlanmasına neden olur. Bu değişiklik, işyerindeki psikolojik yıldırmanın nedeni değil, sonucudur. Umutsuzluk ve öfke insanları uç noktalara itebilir. Kendilerine, yıldırma uygulayıcısına, hatta ilgisiz kimselere şiddet uygulayabilecekleri veya yaşamlarına son verebilecekleri unutulmamalıdır (Davenport ve ark, 2003).

2.2.2. Yıldırmanın Örgüte Etkileri ve Ekonomik Maliyeti

Eğer bir işveren veya yönetim, psikolojik yıldırmanın gerçek zararlarını ve kuruma yüklenen yüksek maliyetini bilse, bu sendroma karşı bilinçli ve kararlı bir biçimde mücadele etme konusunda hiçbir tereddüt göstermeyeceğini vurguluyor. Kuruluşların bünyesinde oluşan anlaşmazlıklar, şirket kültürüne verilen zararlar, stres, düşük moral ve üretkenliğin sınırlanması gibi hususlar örgütlerin yıldırma davranışından ne kadar geniş çapta etkilendiklerini göstermektedir. Konuyu örgütlerin ekonomik kayıpları noktasında ele alırsak, aynı şekilde üzücü tablolarla karşılaşırız. Hastalık izinlerinin artması, personel hareketlerinde izlenen hızlı artış, verim düşüklüğü, ödenen tazminatlar, işsizlik maliyetleri, dava masrafları, erken emekliler, artan personel maliyetleri gibi hususlar kuruluşların ödemek zorunda olduğu faturanın maliyetini katlamaktadır (Çobanoğlu, 2005).

Psikolojik yıldırmanın örgüte psikolojik maliyetini sıralayacak olursak;

- Bireyler arası anlaşmazlık ve çatışmalar
- Olumsuz örgüt iklimi
- Örgüt kültürü değerlerinde çöküş
- Güvensizlik ortamı
- Genel saygı duygularında azalma
- Çalışanlarda isteksizlik nedeniyle yaratıcılığın kısıtlanması olduğu görülür.

Psikolojik yıldırmanın örgüte ekonomik maliyetini sıralayacak olursak;

- Hastalık izinlerinin artması
- Yetişmiş uzman çalışanların işten ayrılmaları
- İşten ayrılmaların artmasıyla yeni çalışan alımının getirdiği maliyet (Tayin istekleri, tayin ödenekleri)
- Genel performans düşüklüğü
- İş kalitesinde düşüklük
- Yasal işlem mahkeme masrafları
- Erken emeklilik ödemeleri olduğu görülür (Tınaz, 2006).

Örgütsel yıldırma hareketinin hiç şüphesiz toplumumuza yüklediği faturaların bedeli de oldukça ağırdır. Her şeyden önce, toplum içinde mutsuz bireylerin sayısı artmakta; kayıtsızlık, işsizlik, intihar eğilimi aile ve toplum içindeki huzuru tehdit etmektedir. Ayrıca, hepimizin vergilerinden ödenen sağlık masrafları, vergi kayıpları, sosyal yardım kuruluşlarına talebin artması, zihinsel sağlık sorunlarındaki artış ve nihayet malulen emeklilik istekleri toplumumuzu önemli düzeyde etkilemektedir (Çobanoğlu, 2005).

2.2.3. Yıldırmanın Aile ile Yakın Çevreye Etkileri ve Ekonomik Maliyeti

Çalışma yaşamında görülen anti-sosyal bir davranış olan yıldırma, sadece kurbanı değil aynı zamanda onların aile bireylerini ve genel olarak aile yaşamlarını da derinden etkiler. İş yerinde yaşanan bir yıldırma olgusunun bireyin özel yaşamına uzantısı sonucunda karı- koca ilişkilerinin, ebeveyn- çocuk ilişkilerinin, ayrıca çocukların psikolojik gelişimlerinin de olumsuz etkilenmeleri beklenir. Ancak bu noktada kurbanın, işyerinde doğrudan maruz kaldığı davranışların ne kadarını aile ortamına taşıdığı önem kazanır (Tınaz, 2006).

Ailenin ve yakın çevrenin üzerine yüklenen ağır stres durumu, arkadaşların, meslektaşların ve hatta aile bireylerinin birer birer kaybedilmesi (bireye cephe almaları) ihtimali yıldırmanın acı sonuçları arasında sayılmalıdır. Tabi ki zincirleme olarak da, aile kavgaları şiddetlenebilecek, sigara-alkol ve belki de uyuşturucu alışkanlığı ortaya çıkabilecektir. Sonuçta, boşanma ve eşler arası şiddet kullanımı dahi

söz konusu olabilir. Aileler de fertler gibi hem psikolojik, hem de ekonomik açıdan yüksek maliyetlerle karşı karşıya kalmaktadır. Çaresizlik, ayrılıklar, boşanmalar, çatışmalar, çocukların yaşadıkları olumsuzluklar aileler üzerinde katlanılması güç baskılar oluşturmaktadır. Ayrıca maddi olarak da; ailenin gelir kayıpları, boşanma masrafları, terapi ve taşınma gibi masraflar yaşanan bu psikolojik acılara tuz biber olmaktadır (Çobanoğlu, 2005).

2.2.4. Yıldırmanın İş Doyumuna Etkisi

Psikolojik şiddet davranışlarının azaltılması gerek örgütsel bağlılığa ve gerekse iş doyumuna olumlu yönde etkilediğini gösteren çeşitli araştırmalar bulunmaktadır. Psikolojik şiddet örgütlerde, bireyler arası anlaşmazlık ve çatışmalara, olumsuz örgüt iklimine, örgüt kültürü değerlerinde çöküşe, güvensizlik ortamına, genel saygı duygularında azalmaya ve çalışanlarda isteksizlik nedeniyle yaratıcılığın kısıtlanmasına neden olmaktadır (Tınaz, 2005).

İşletmeler için olumsuz bir ortam meydana getiren, iş görenin mesleki başarısını, sosyal ilişkilerini ve hatta sağlığını olumsuz yönde etkileyen psikolojik şiddet, iş doyumunu azaltan ve iş göreni işten ayrılmaya zorlayan bir durumdur.

Örgütlerde yaşanan olumsuzluklar, iş görenleri kısa ve uzun dönemde etkileyerek, örgütsel faaliyetlerde verimliliğini ve performansını olumsuz yönde etkiler. Bunlara paralel olarak, iş görenlerin örgüte ilgi ve bağlılığının, sorumluluk duygusunun azalması, işte hata yapma ve yetersizlik duygusu, doğrudan ortaya çıkan yansımalarıdır. İşe devamsızlık yapma, işe geç gelme, işten erken ayrılma, ani emeklilik istemi, iş doyumun azalması ve işe yoğunlaşamama ise dolaylı olarak ortaya çıkan durumlardır (Cemaloğlu, 2007).

İş ortamında yardımseverlik ve kurumsal bağlılık gibi davranışların sergilenmesi arzu edilmekte iken, olumsuz içerikteki diğer bazı davranışlar pozitif olmayan sonuçlara yol açması nedeniyle arzu edilmemektedir. Olumsuz davranışların gerçekleştirilmesi ile bazı örgüt kuralları ihlal edilmekte; kişilerin veya örgüt huzurunun bozulması söz konusu olabilmektedir. Kişilerarası ilişkilerde güvenin; iş performansı, örgüte bağlılık, personel devri eğilimi ve grup iş performansı üzerinde doğrudan etkisi bulunmaktadır.

İş ortamında maruz kalınan saldırganlık, öfke, adaletsiz ve düşmanca tavırların verimsiz davranışlara yol açtığı, çalışma performansı ve istekliliği, iş doyumunu azalttığı tespit edilmiştir (Canitez, 2007).

2.3. Yıldırma ile Mücadele

Yıldırmanın etkileri moral ve motivasyon üzerinde son derece etkilidir. Motivasyon, sadece çalışanları değil, yöneticileri de yakından ilgilendiren bir kavramdır. Kurumların etkinliği ve başarısı çalışanlardan ziyade yöneticilerin etkinliğine ve başarısına da bağlıdır. Bütün kurum ve kuruluşların can damarı olan yöneticilerin diğer çalışanlar gibi hiçbir zorlama olmaksızın kendi istekleri ile çalışması arzu edilmektedir. Ancak yöneticiler huzurlu ve mutlu olursa başarılı olabilirler.

Yıldırmanın hem çalışanlara, hem de örgüte zarar vermesi önlem alma ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Yıldırma ile mücadelede en önemli nokta hem mağdur, hem de yöneticiler açısından farkındalığın sağlanmasıdır. Türkiye’de kamu ve özel sektörde yıldırma uygulamaları sıkça görülmesine rağmen, örgütlerde yaşanan bu sürecin ne anlama geldiği henüz pek bilinmemektedir. Tüm dünyada, özellikle gelişmiş ülkelerde bu problemleri çözmek için önlemler ve iyileştirici çalışmalar yapılmaktadır (Kırel, 2007).

Genel anlamda öğretmenlerin moral ve motivasyonları hep yüksek tutulmalı ve yıldırmaya maruz bırakılmamalıdır.

Avrupa Birliği üyesi ülkelerde yıldırma ile mücadeleye yönelik çeşitli çalışmalar yapılmaktadır. Bu ülkelerin sendikaları, yıldırma karşıtı yasaların yürürlüğe girmesi için çok güçlü lobi çalışmaları yapmaktadırlar. Bununla birlikte İskandinav ülkelerinde psikolojik yıldırma, doğrudan bir suç olarak yasalarda yer almaktadır. Bu ülkelerin arasında psikolojik yıldırma konusunda en büyük ilerlemelerin kaydedildiği ülke, İsveç’tir. İsveç’te işyerinde taciz, 1994’de yayınlanan İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı yasasıyla bir suç olarak tanımlanmaktadır. Finlandiya’da ise 2000 yılında yürürlüğe giren İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı yasasına fiziksel şiddet yanında psikolojik şiddet de dahildir. Danimarka’da 2004 yılında hazırlanan yasa tasarısına, psikolojik yıldırma

sonucunda ortaya çıkan psikolojik rahatsızlıklara ilişkin önlemler de eklenmiştir (Akkar, 2010).

Almanya’da psikolojik yıldırma olgusunun yasal düzeyde tanınmasında sendikal çalışmalar etkili olmuştur. Toplu iş sözleşmelerine psikolojik yıldırmanın, toplu sözleşmenin ihlali olduğuna dair maddeler eklenmiştir. Almanya’da psikolojik yıldırma kurbanı, erken emekliliğini isteyebilmektedir. Ülke genelinde yıldırma mağdurlarının yardım isteyecekleri kamusal merkezler vardır. Almanya’da iş sağlığı kapsamında önemle ele alınan yıldırma, ayrıca üniversitelerde çalışma psikolojisi kapsamında ders olarak da okutulmaktadır. Öyle ki Fransa’da psikolojik yıldırma adli bir suçtur ve cezası 1 yıl hapis ve 15000 Euro’dur. Fransa’da 1994 yılında üniversitede yıldırma mağdurlarıyla ilgili olarak “victimologie” kürsüsü kurulmuştur. İtalya’da bölgesel olarak yıldırma karşıtı yasalar yürürlüğe girmiş ve psikolojik şiddet dolayısıyla ortaya çıkan rahatsızlıklar iş kazası kapsamına alınmıştır (Tınaz, 2006).

Çobanoğlu’na (2005) göre psikolojik yıldırma ile mücadele konusu incelendiğinde alınacak önlemler kişinin; karakteri, yaşı, eğitimi, mensup olduğu milliyet ve kültürel gruba göre değişiklik arz edebilir. Ancak, yine de bazı ortak paydalarda buluşmak mümkündür.

İnsani sebepler bir kenara bırakılsa bile, ekonomik nedenlerin psikolojik yıldırma ile mücadele için yeterli olduğu düşünülmektedir (Baykal, 2005).

2.3.1. Yıldırma ile Bireysel Mücadele

Fiziksel ve ruhsal semptomlar ağırlaşmış kronik bir hal almadan ve tedavisi güç bir sendroma dönüşmeden önce kişinin, öncelikle işyerinde psikolojik yıldırma kurbanı olup olmadığını anlaması gerekir. Şayet kişi, psikolojik yıldırma kurbanı olduğunun farkında değilse, bu konuda kendisine yardımcı olabilecek bir uzmana başvurma veya işyerinde herhangi bir davranışını değiştirme gereği hissetmeyecektir. Bu noktada konuyla ilgili bilgilendirme ve bilinçlendirmenin ne denli önemli olduğu meydandadır. Aksi takdirde kişi etrafında olan biteni adlandıramadığı gibi, uğradığı zararların farkında olmayıp ileride kendisini bekleyen tehlikeleri de öngörmekten uzaktır (Tınaz, 2006).

Çobanoğlu (2005), bu insanların adeta kendi benliklerinin ve yaşam kaynaklarının ölümüne tanıklık edeceklerinden bahseder. Çobanoğlu, bu süreçte ayakta kalabilmek için her şeyden önce yüksek düzeyde bilinç gelişimi sağlanması ve bu yolla kişinin kendisine olan güveninin ayakta tutulmaya çalışılması gerektiğini belirtmektedir.

Sağlam (2008), ilköğretim okullarında yıldırımaya ilişkin öğretmen görüşlerinin incelendiği çalışmasında; ilköğretim okullarında psikolojik yıldırma eylemlerinin var olduğunu, bu eylemin yöneticiler arasında gerçekleştirildiği kadar öğretmenler arasında da yaygın olduğunu ve bu saldırılar karşısında sessiz kalınmaması gerektiği, yazılı ya da sözlü olarak üst makamlara başvurularak yasal yolların da kullanılması gerektiğini belirtmektedir. Bireylerin psikolojik yıldırma maruz kaldıklarını anladıklarında, hukuksal mücadele öncesi aşağıdaki maddeleri uygulamaları kendilerine yarar sağlayacaktır.

- Zorbaya, açıkça duruma itiraz ettiğinizi söyleyin, taciz edici söz ve davranışlarını durdurmasını isteyin.
- Yanınızda güvendiğiniz ve gerekirse tanıklık edebilecek bir iş arkadaşınız bulunsun.
- Olayları, verilen anlamsız emirleri ve uygulamaları yazılı olarak kaydedin.
- İlk fırsatta zorbayı yetkili birine rapor edin, eşitiniz ise üstünüze, üstünüz ise yönetim kurulu ve insan kaynaklarına durumu açıkça ve kanıtlarıyla bildirin.
- Gerekiyorsa, tıbbi ve psikolojik yardım alın. Hem yardımcı olacaktır, hem de kanıt oluşturacaktır.
- Şikayetiniz hakkında kuruluşunuz içinde ne yapıldığını araştırın.
- İş arkadaşlarınızla durumunuzu paylaşın, onlar da aynı şekilde rahatsız olabilirler, grupça başvurmanız daha etkili olabilir.

Bunlar psikolojik yıldırma bir bütün olarak durdurmuyorsa hukuksal başvuru için elinizde yeterince malzeme toplanmış olur. Suç olarak tanımlanması da uygulamaların azalmasında katkı sağlayacaktır. Hem yıldırma uygulayanın geri çekilmesini sağlayacak hem de kurbanların çaresiz kalmasını engelleyecektir

2.3.1.1. Yıldırmada Bilinç ve Özgüven Geliştirme

Einarsen ve arkadaşlarına göre, yıldırmaya maruz kalanların, özgüven eksikliği, yetersiz iletişim, uyuşmazlık bu süreci yaşama nedenleri arasındadır (Einarsen ve ark., 1998; akt. Cemaloğlu, 2007).

Saldırgan birey, kurbanın özgüven eksikliğini ne kadar çok farkındaysa, acımasız tacizini de o denli artırır. Kurbanın tepkisizliği halinde, mobbingcinin aşağılayıcı davranışının şiddeti fazlaşır. Böyle bir durumda mağdurlar yaşadıkları olumsuzlukları kontrolsüz tepkilerle değil, bilinçli tavırlarla analiz etmeli, ani tepkilerden çok mantıklı karşılıklar vermelidirler. Bunu başarabilmek için her şeyden önce, kendi zayıf ve kuvvetli yönlerini iyi tanımaları gerekir (Tınaz, 2006).

Kulaksızoğlu (2003), kişisel gelişim uygulamaları üzerine hazırladığı kitabında kendine güveni geliştirme konusunda bir eğitim programı hazırlamıştır. Bu eğitim programı grup ile yedi oturumda uygulamalı olarak yapılabilmektedir.

Eğitimin Ana başlıkları şöyledir:

- Oturum 1: Tanışma, gruba ısınma ve kendine güven
- Oturum 2: Göz teması kurma
- Oturum 3: Kendini güvende hissetme
- Oturum 4: Güvenli, çekingen ve saldırgan davranışlar
- Oturum 5: Başkalarını olumlu değerlendirme
- Oturum 6: Yapamayacağım şeyler
- Oturum 7: Ben bir insanım

Yıldırmadan korunmak için özgüven geliştirmeye yönelik bu etkinliklerin daha da genişletilmesi, bireylerin bu gibi etkinliklere katılması gerekmektedir. Unutulmamalıdır ki, bilinçli ve özgüven sahibi insanlar hiçbir zaman kurban rolünü kabul etmezler. Kurban rolünü kabul ettiğinizde, kendinizi güçsüz ve yenik düşmüş hissedersiniz (Akkar, 2010).

Yıldırma sürecinde erken eyleme geçebilmek, mantıklı ve bilinçli adımlardan oluşan uygun karşılıkları, güven duygusu içinde yansıtabilmek kritik bir evredir. Yıldırma sürecinde özgüveni kaybetmemek için içsel konuşmalar yapılabilir. Duygular yazılarak da dile getirilebilir. Üzüntü ve kederi olduğu gibi yaşamak, daha sonra huzura kavuşabilmenin ilk adımıdır. Kriz, kaos ve trajediler insan hayatının ayrılmaz birer parçasıdır. Ne olursa olsun, ne kadar acı ve kötü bir durumda olunursa olsun, bu durumla baş edebileceğine inanılmalıdır. Özgüveni ve bilinci geliştirebilmek için bazı stratejiler geliştirilebilir. Psikolojik yıldırma saldırılarına maruz kalmış pek çok insanın, bu olağanüstü durumu aşabilmek için kullandıkları taktik ve yöntemleri şu şekilde toparlamak mümkündür: (Çobanoğlu, 2005)

- Öncelikle gerçekte kendilerine ne olup bittiğini iyi tanımladılar.
- Kolay bir kurban olmayı reddettiler.
- İşlerin düzeleceği konusunda iyimser düşünceler taşıdılar.
- Üzüntülerini ve yaşadıklarını kendilerine itiraf etmekten kaçınmadılar.
- Yeni hobi ve beceriler edindiler.
- İnsanlardan ve toplumdan izole olmadılar.
- Gönüllü kuruluşlarda çalıştılar.
- İstifa, yargı yolu, yeni bir iş gibi alternatifler üzerinde durdular.
- Hep inançlı oldular.
- Kendilerine değer veren dostlarıyla birlikte oldular.
- Öfkenin ortaya çıkardığı enerjiyi olumlu işlerde kullandılar.
- Duygularını konuşarak ifade ettiler.
- Resim yaptılar.
- Yazı yazdılar.
- İşe gitmeden önce spor yaptılar.
- Gevşeme egzersizleri uyguladılar.
- Mizahın gücünden yararlandılar.

Yıldırma kurbanları bu ve benzeri faaliyetlerle, acımasız saldırılara karşı kendi benliklerini koruyabilir, özgüvenlerini kaybetmezler. Hatta bazıları yaşadıkları bu yıpratıcı süreci, ruhsal ve zihinsel bilinçlenmelerini geliştirmek için bir fırsata

dönüştürebilirler. Bu sayede dünyayı, kendilerini ve hayatı algılama açıları bile değişebilir.

2.3.1.2. Yıldırma Öncesi Hobi Terapi

Ruh sağlığı ile dış dünyaya ilgi duyma arasında karşılıklı etkileşim bulunduğunu düşünebiliriz. Kişinin ruh sağlığı bozuldukça dış dünya ile etkileşimi de azalacaktır. Aynı anda dış dünya ile etkileşimin azalması da ruh sağlığını bozucu bir etkiye sahiptir. Hobi terapide, küçük gruplarda katılımcılara astronomi, biyoloji, arkeoloji, antropoloji, fizik, coğrafya gibi alanlarda veya el sanatları konusunda, herkes tarafından anlaşılabilir dilde, çoğunluğun ilgisini çekebilecek nitelikte bilgiler verilecek, küçük uygulamalar yapılacak, etkileşim grupları konusunda eğitim almış bir psikolog, psikolojik danışman veya psikiyatrist liderliğinde, grup üyelerinin duyguları ve düşünceleri ele alınacaktır (Dökmen, 2005).

Hobi terapinin iki temel işlevi olacaktır. Birincisi, astronomi, biyoloji veya el sanatlarında edinilen bilgiler, psikodramadaki ısınma aşaması gibi, grup etkinlikleri için bir ısınma sağlayabilir. İkincisi belki de daha önemlisi, katılımcıların, kendileriyle uğraşmaktan uzaklaşıp dış dünyaya ilgi göstermeleri, ilgi alanlarını, dolayısıyla yaşam alanlarını genişletmeleri sağlanabilir. Her iki işlev de ruhsal gelişime katkıda bulunacak niteliktedir. Yoğun ruhsal sorunları olan kişilere hobi terapinin yarar sağlayacağını herhalde düşünemeyiz. Ancak hobi terapinin bir tür koruyucu ruh sağlığı işlevine sahip olacağını düşünebiliriz (Dökmen, 2005).

2.3.2. Yıldırma ile Kurumsal Mücadele

Kuruluşlar, ekip çalışması, yetkilendirme, güven, dürüstlük, açık ve sık iletişim, personel geliştirme gibi alanlarda mükemmelere ulaşmaya çalıştıkça, şikayet ve anlaşmazlık çözümü konularında etkinlikte buldukça psikolojik yıldırmanın önlenmesi ihtimali artacaktır (Davenport ve ark, 2003).

Yıldırma sonucu, kuruluşlar önemli ölçüde kilit insan gücü kayıpları ile karşı karşıya kalabilirler. Kurum içinde huzur ahenk kaybolur, moraller bozulur. Kuruluşlar,

psikolojik yıldırma sendromu ile ilgili olarak, her şeyden önce erken uyarı belirtilerini yakından izlemeli ve gerekli önlemleri almalıdırlar (Çobanoğlu, 2005).

Aşağıdaki maddeler, yıldırmanın önlenmesi konusunda yararlı olabilir.

- Kuruluşun vizyon ve misyonu net, anlaşılır bir biçimde ortaya konulmalı ve herkese anlatılmalıdır.
- Bir şirket kültürü oluşturulmalı ve insanlarda aidiyet duygusu yaratılmalıdır.
- İş tanımları, yani çalışanların görev ve sorumlulukları net biçimde belirlenmelidir.
- Firmanın etik prensipleri olmalı ve insana verilen değer vurgulanmalıdır.
- Disiplin kurallarının tarafsız ve adilane uygulanıp uygulanmadığı kuruluş bünyesindeki mentor tarafından kontrol edilmelidir.
- İşe yerleştirmede kişinin uyumu ve duygusal zekâ durumu da göz önüne alınmalıdır.
- Firmalar teknik eğitimlerinin yanı sıra iletişim, duygusal merkezli ilişki geliştirme, hipnotik dinleme, hipnotik söz söyleme, iş hayatında etik değerler ve davranışlar gibi konularda da eğitilmelidir.
- Yapılan işlere her düzeydeki personelin katılımı sağlanmalı ve fikirlere değer verilmelidir.
- İşyerinde, işyeri psikolojisinden anlayan uzmanlar çalıştırılmalıdır.
- Yönetici konumundaki personele de, kriz ve kaos yönetimi, iş kültürü, iş ahlakı ve iletişim konularında eğitim verilmelidir.
- Çalışanların yeteneklerini sergileyebilmeleri için, yetki ve sorumluluklarını kısıtlayan değil, artıran bir liderlik anlayışı getirilmelidir.
- Açık kapı politikaları uygulanmalıdır.
- Yöneticiler çatışmaları yönetebilecek yetkinlikte olmalıdır (Çobanoğlu, 2005).

2.3.2.1. Yıldırmaı Örgütsel Açıdan Önleme Yolları

Okullarda yıldırma olaylarının önlenmesi için, her şeyden önce okullar, böyle bir sorunu tanımlamalı ve programlarına almalıdır. Daha sonra da proaktif ve reaktif tedbirler gündeme gelmelidir. Proaktif tedbirler, olaylar gelişmeden önce; reaktif tedbirler ise olayların gelişmesinden hemen sonra alınması gereken tedbirleri içerir.

Bütün bunların ötesinde, her okulun etik kuralları ve kurulları olmalıdır. Problemi görmezden gelmek veya geçici tedbirler almak, kısa bir müddet için etkili olabilir. Ama kökü oldukça derinde olan sorunun çözümüne bir yarar sağlamaz.

Yıldırmanın önlenmesi için aşağıdaki uygulamalar hayata geçirilebilir; (Çobanoğlu, 2005).

- Yıldırma ile ilgili işyerinde farkındalık yaratmak, mağdur ve zorbanın her zaman fark edileceğini hissettirmek.
- İş ve görev tanımlarındaki belirsizliklerin giderilmesi.
- İşe alım süreçlerinde adayların kişilik özelliklerine ve psikolojik yapısına da önem verilmesi.
- Şikayet ve performans değerlendirme sisteminin sağlıklı çalıştırılması.
- Çalışan destek programının oluşturulması.
- Çalışanların birbirleri ile daha derinlemesine tanışmalarını sağlayacak faaliyetlerin planlanması.
- Paylaşılan kurumsal vizyon, misyon ve değerlerin oluşturulması.
- Örgüt ikliminin ılımanlaştırılması ve insancılaştırılması.
- Açık yönetim politikalarının oluşturulması.
- Çalışan – işveren arasındaki psikolojik kontratların anlaşılması ve bunlara özen gösterilmesi.
- Kişiler ya da birimler arasındaki herhangi bir çatışma ya da anlaşmazlık durumlarına örgütsel duyarlılık gösterilmesi.
- İş yerinde eğlenceli ve keyifli ortam yaratılması (Fun@Work)
- Örgütün toplumsal imajının yükseltilmesi (itibar yönetimi).
- Örgüt içi bilişsel çarpıtmalara duyarlılık gösterilmesi.
- Düzenli olarak iç müşteri memnuniyetinin kontrol edilmesi

2.3.2.2. Yıldırma Adını Yayma

Psikolojik yıldırmanın önlenmesinde, eğitim kurumları, bakanlıklar ve medya çok önemli roller oynayabilir. İşletmelerimiz konuyla ilgili araştırmalara destek olabilecekleri gibi, bünyelerinde yürütecekleri eğitim ve bilinçlenme faaliyetleri ile yıldırma saldırılarının daha iyi tanınmasına yardımcı olabilirler (Çobanoğlu, 2005).

2.3.2.3. Güven Dolu Bir Ortam Oluşturma

Güvene dayalı bir çalışma ortamı grup içindeki bireylerin bir ekip olarak kaynaşmasını sağlar ve böylece herkesin yararına olacak bir şekilde, vizyonu gerçekleştirme doğrultusunda beraber çalışmak mümkün olur

Bu tür bir ortam yaratmak için (obanoğlu, 2005);

- Hiyerarşinin her basamağındaki, tüm çalışanlara saygı ve özenle yaklaşın,
- Herkesin fikirlerini ciddiyle gözden geçirin.
- Her zaman adil, nazik ve kibar olun.
- Asla diğerlerini küçük düşürmeyin.
- Hata yaptığınızı ya da bir sorunun cevabını bilmediğinizi itiraf edin.
- Grubunuzu koruyun. Grubunuzun etrafına bir sınır çiziniz ve onları dış müdahalelere karşı savunun. Gereksinim duyduğunuz kaynaklara ulaşmak için grubunuz adına mücadele verin. İnsanların hakkını ararken mücadele gösterin.
- Birinin haksız yere suçlanmasına katlanmayın.
- Diğerlerinin profesyonel gelişimini desteklemek için her fırsatı kullanın.

Böyle bir ortamı yaratmak gerektirdiği fazladan çabaya değer, çünkü:

- Ekip üyeleri arasında güveni arttırır.
- İnsanları, konulara odaklanabilmeleri için bir araya getirir.
- Görevin yapılması için gerekli olan sürtüşmeleri kontrol edebilmenizi sağlar.
- Karşılıklı saygı ve özen ilkelerini canlı tutar.
- Kişi değil, davranış odaklıdır.
- Çalışanlara bir anlam verir.
- Diğerlerinin profesyonel gelişimi için fırsat sağlar.
- Olumlu tutumu destekler.
- Ekip üyelerini korur

2.3.2.4. Örgütsel Olarak Anlaşmazlık özümü

Anlaşmazlık özümü yıldırma durumunu engellemenin temelindedir ve tüm anlaşmazlıklar ele alınabilir, taraflar çözüm isteğinde içten ise çözümlenir. Fakat

unutulmamalıdır ki, anlaşmazlık çözüm mekanizmasının bulunmadığı kuruluşlarda anlaşmazlığı çözmeye çalışmak boşuna bir çabadır. İdeal çalışma koşullarında, olgun işgücü ve liderliğin bulunduğu yerlerde anlaşmazlıklar birer öğrenme fırsatı olarak görülür. Bu gibi firmalarda, anlaşmazlık çözümü süreci için politikalar, prosedürler ve beklenen davranışlar ile ilgili kurallar vardır. Böyle bir işyerinde, insanlar, bütün tarafların çıkarları doğrultusunda konuyu görüşmeye teşvik edilirler.

Anlaşmazlık çözümü basit bir süreç olsa da, psikolojik yıldırma söz konusu olduğunda çok nadir uygulanabilir. Daha ötesi, anlaşmazlığın nedeni ister iş yöntemleriyle ilgili olsun, isterse söz hakkı vermeme, kabalık, taciz, kişilik çatışması ya da değerlerin farklılığı olsun herhangi bir rol oynamaz. Anlaşmazlık çözümü mekanizması olmayan, anlaşmazlığı ele almaktan kaçınan bir kültürün egemen olduğu yerlerde çözüme kesinlikle ulaşılamayacaktır. Eğer anlaşmazlık çözümü prosedürleri varsa ve samimi olarak çözüm aranıyorsa, yıldırma önlenebilir veya ikinci ya da üçüncü aşamaya gelmeden durdurulur (Davenport ve ark., 2003).

2.3.2.5. Örgütsel Etik Kavramı

Etik ve ahlak kavramları çoğu zaman birbirine karıştırılmakta ve birbirinin yerine kullanılmaktadır. Fakat bu iki kavram özdeş değildir. Etik, bir ahlak felsefesi olmakla beraber aynı zamanda ahlak kavramını da kendi uygulama alanı içerisinde tutmaktadır. Örgütsel etik, örgütün genel değerler sistemini tanımlayan, örgüt üyeleri arasındaki iletişim ile örgütsel işleyişin nasıl olacağını belirleyen yazılı ve yazılı olmayan düzenlemelerdir. Diğer bir ifadeyle çalışanların hangi davranışları yapmaları, hangilerini yapmamaları gerektiğini ortaya koyan kurallar bütünüdür (Uzunçarşılı ve ark., 2000; akt. Gül, 2006).

Örgütsel etik, iş ortamındaki karmaşık ahlaki ikilemleri incelemek ve çözmek için etik prensipleri uygulama disiplini ve sanatıdır (Weiss, 1998; akt. Gül, 2006).

Etik dışı davranışlar, örgüt içerisinde çeşitli nedenlerle meydana gelen çatışmalar, saldırgan davranışlar ve davranışsal sorunları ifade etmektedir. Hangi nedenlerle ve hangi düzeyde çıkmış olursa olsun etik dışı davranışlar örgütsel yaşamın kalitesini, çalışanların motivasyonunu, performansını, bağlılığını ve tatminini olumsuz yönde etkilemektedir (Özdevecioğlu ve Aksoy, 2005; akt. Gül, 2006).

Etik dışı davranışların hem bireysel hem de örgütsel nedenleri bulunmaktadır. Etik dışı davranışlar ile ilgili literatür incelendiğinde genel olarak bu tür davranışların iki ana türünün olduğu görülmektedir. Birincisi: sosyo-kültürel ve ekonomik türler, diğeri ise psikolojik türlerdir. Psikolojik türde etik dışı davranışları incelediğimizde içinde yıldırma ve korkutma davranışlarının bulunduğu görülmektedir. Yıldırma ve korkutma; yöneticilerin veya aynı statüye sahip çalışanların yasal yetkilerinin haricinde diğerk kişi ve/veya grupları etki altına almak için onlara etik dışı meydan okumaları olarak tanımlanmaktadır. Gerek yöneticiler gerekse de çalışanlar bu tür davranışlarla hem örgüt kurallarını hem de toplumsal etik kuralları çiğnemektedirler. Böylece örgütsel çalışma ortamı bozulacak, verimlilik ve etkinlik istenen standartlara ulaştırılamayacaktır. Bu davranış şekli psikolojik tatmin kaynaklı etik dışı bir davranıştır (Gül, 2006).

Örgütlerde yönetim süreçlerine ilişkin yasa ve kurallar, uygulamaların asli özelliklerini ve nasıl yapılacağını tanımlamaktadır. Ancak uygulayıcıların, bu kurallara uyma biçimleri etik değerler bakımından farklılık göstermektedir. Örneğin çalışanlara eşit davranılmamakta, kayırma ve ayrımcılık yapılmakta, görev ve yetki kötüye kullanılmakta, performans değerlemeleri her zaman gerçeği yansıtmamaktadır (Paksoy, 2007).

Örgütlerde etik ilkelerin kurumsallaşması farklı yollardan olabilir. Farklı kültürlerden gelen üyelerin aynı tür davranışları göstermesini yasal bir çerçevede gerçekleştirmek etik ilkelerin geliştirilmesinin temel amacıdır. Hatta örgütlerin sosyal sorumluluk amacını yerleştirmek için örgüt içerisinde sadece bu konularla alakalı kurullar ve komisyonlar kurulmaktadır (Northcraft ve Neale, 1990; akt. Gül, 2006)

Etik dışı davranışların yönetiminde yöneticiler proaktif ve reaktif olmak üzere iki tür yaklaşım sergileyebilmektedirler. Proaktif yaklaşım etik dışı davranışlar henüz ortaya çıkmadan ortaya konulan önleyici tedbirleri içermektedir. Bunlar, örgütsel bağlılığı artırma, yönetsel süreçleri yeniden düzenleme, işe alma yöntemlerini gözden geçirme, personeli güçlendirme, eğitim programları düzenleme, açık bir iletişim sistemi kurma ve çalışma yaşamının kalitesini yükseltme gibi politikalardan oluşmaktadır (Özdevecioğlu ve Aksoy, 2005; akt. Gül, 2006).

Reaktif yaklaşım ise, tepkisel bir nitelik arz eder ve etik dışı davranışlar ortaya çıktıktan sonra alınması gereken tedbirlerden oluşmaktadır. Etik dışı davranışların ussallaştırılması düşüncesinin gerek örgütlerin iç yapısında, gerekse de dış çevresinde bir zorunluluk olarak ortaya çıktığı görülmektedir (Gül, 2006).

2.3.2.6. Kurumsallaşma

Kurumsallaşmış bir müessesede sistem vardır ve kimin hangi işten sorumlu olduğu bellidir. Müessesenin çalışanlardan beklentileri tanımlanmıştır. Yöneticilerin terfileri, sorumlu oldukları işlerdeki başarılarına bağlıdır. Bununla birlikte itibarları, çalışanları motive edebilmeleri, onlara örnek olmaları ve onları takım çalışmasına yönlendirebilmeleri de önemlidir. Çünkü kurumsallaşmış müesseselerde takım çalışması başarıyı getirir. Herkes birbirinin eksiğini tamamlar, birbirine destek olur. Kişisel hırslar müşterek gayrete dönüşür. Kurumsallaşan müesseselerde şahsi ve keyfi davranışlara izin verilmez. Sistemi ayakta tutan adalet anlayışı, kendi menfaatini, müessesenin menfaatinin üstünde tutup etrafını yıpratarak yükselmek isteyen yöneticileri cezalandırır. Çalışanlar bu adalet sisteminin kendilerini koruması sayesinde, şahsi davranışlardan takım çalışmasına yönelirler. Kurumsallaşmış bir müessesede herkes adalete güvenir ve bu ortamda keyfi hareketlerin, şahsi hırsların başarılı olamayacağı düşünülür. Müessesenin ahengini, uyumunu bozacak komploların geri tepmesi ve sorumluların cezalandırılması beklenir (Baykal, 2005).

2.3.2.7. Whistleblowing Kavramı ve Yıldırmaya Çözüm Oluşturma

1990'lı yıllardan itibaren akademik literatürde de önem kazanan Whistleblowing kavramının Yıldırma ile mücadelede yararlanabilecek bir teknik olduğu düşünülmüştür. Bu amaçla Aktan ve Dalyan(2006)'ın yasa dışı veya etik dışı davranışları ortaya çıkarmak ve bunları örgütten uzak tutmak üzerine hazırladıkları incelenen araştırmada Whistleblowing kavramının; “bir organizasyon içerisinde yasadışı ve etik değerlere uygun olmayan davranış ve eylemlerin organizasyon içi veya organizasyon dışı başka kişilere veya kurumlara zarar vermemesi için enformasyon

sahibi kişiler tarafından sorunları çözme güç ve yetkisine sahip iç ve dış otoritelere bildirilmesi olarak yapılan tanımlamanın yıldırma mücadelesinde de geçerli olabileceği görülmektedir.

Araştırmaya göre etkin bir whistleblowing politikasına sahip olmak için, organizasyon içerisinde etiğe uygun olmayan ya da yasal olmayan bir uygulamanın rapor haline getirilmesinde uygulanacak prosedürler önceden belirlenmelidir. Bu konuda başlıca şu işlerin yapılması gerekir:

- Organizasyonda bir telefon hattı ya da bir e-mail adresi oluşturularak ihlallerin bildirileceği formel mekanizmaların oluşturulması ve bu konuda bilgilendirilmelerin yapılmış olması,
- Herhangi bir kötü davranış ve uygulama durumuyla ilgili iletişim kanallarının açıklıkla ortaya konmuş olması;
- kötü davranış ve uygulama durumunda izlenmesi gereken şikayet zincirinin açıklığa kavuşturulmuş olması,
- İnsan Kaynakları yöneticisi gibi olayın açığa çıkması için işletmede başvurulacak birimin yetki ve sorumlu kılınmış olması,
- Misillemeye karşı açık yasak ve kuralların getirilmesi.

Whistleblowing politikasının organizasyon içerisinde yaygınlaştırılması ve kurumsallaştırılması için üst yönetimin kararlılığı son derece önemlidir. Tüm ihbar ve şikayetler, başlangıcından, sonuçlarına kadar en ince ayrıntısıyla araştırılmalı ve raporlanmalıdır. Önemli olan ahlaksız davranışı meşru görebilecek her duruma karşı etiğe uygun davranışı ve etik kuralları bir işletme politikası haline getirmek, bu konuda kararlı ve ciddi olduğunu göstermede her fırsatı değerlendirmektir. Üst yönetim, resmi bir whistleblowing politikasını desteklemeli ve önemini vurgulamalıdır (Greene & Latting, 2004; Akt. Aktan ve Dalyan, 2006).

Şeffaflığın ve dürüstlüğün var olduğu bir kurum kültürünün yaratılmasında, çalışanların bunu politikalarda da hissetmesi, düzenli ve sürekli bir biçimde uygulandığını görmesi önemlidir (Aktan ve Dalyan, 2006).

2.3.3. Yıldırma ile Mücadelede Aile ve Yakın Çevrenin Yardımı

Çatışma yaşayan bir bireyin, sorunlarını en sevdiği, en güvendiği, en yakınındaki diğer bireylerle paylaştığından bahsetmektedir. Genellikle aile bireyleri, sorunların paylaşılmasında, sıkıntıların anlatılmasında ilk akla gelen kişilerdir (Tınaz, 2006).

Baltaş, yıldırma olgusunun Türk kültüründe aile bağlarının ve sosyal desteğin güçlü olması nedeniyle batının bireyci kültürlerinde ki gibi ciddi hastalıklara ve intiharlara yol açmayacağını belirtmektedir (Baltaş, 2007; Akt. Paksoy, 2007).

Baltas'ın görüşü ülkemiz koşullarında her zaman doğrulanmamaktadır. Ayrıca ülkemizde, çalışanların iş ortamlarındaki fiziksel ve ruh sağlığına önem veren gelişmiş ülkelerdeki gibi "yıldırma karşı destek ve rehabilitasyon" merkezleri bulunmamaktadır. Bu nedenle yıldırma sürecinin mağdur ettiği ailesi olmayan bireylerin aile desteği de alamayacağı düşünüldüğünde, durum bu mağdurlar yönünden de oldukça zor bir süreçtir (Tınaz, 2006).

Yakın çevrenin kurbanın içinde bulunduğu duygu, düşünce ve durumu anlaması ve destekleyici bir tutum takınması, duyguların paylaşılmasına ve problemin çözülmesine yardımcı olur. Yalnız, bu insanların yeterli iletişim becerileriyle donanmış olmaları beklenir.

Yıldırma mağduru ile konuşurken kullanabilecek ifadeler;

HATALI İFADE

- Yardımcı olabilirsem beni ara.
- Çok karışık ve zor bir durum.
- Ayrıl gitsin.
- Bu işte senin de kusurun vardır.
- Güçlü olmalısın.
- Artık bu konuyu kapatalım.

DOĞRU İFADE

- Yarın seni ararım.
- Senin için en zor olan nedir?
- Olayı doğru tanımlayalım.
- Sana nasıl yardımcı olabilirim?
- Birlikte bir yol haritası çizelim
- İstedığın kadar konuşabiliriz.

Yıldırma uğrayan kişiye aile ve arkadaşların verebileceği en önemli destek, onu dinlemek, güçlü yanlarını, olaylar karşısındaki duruşunu, tavrını ve karakterini

onaylamaktır. Bu mağdurun yeniden kimliğine kavuşmasına, özgüvenini tazelemesine yardımcı olabilir (Çobanoğlu, 2005).

2.3.4. Yıldırma ile Mücadelede Uzman Yardımı

Yıldırma uzmanı, çok yeni bir kavramdır. Bu konuda uzman olan kişinin, tüm dünyada olduğu gibi 'örgüt ve çalışma psikolojisi' eğitimi almış olması gerekir. Bu kişi bir yandan insan beyninde, insan ruhunda neler olup bittiğini ayrıntılarıyla inceleyip yorum yapmalı diğer yandan çalışma ortamının dinamiklerini de iyi bilmelidir. Ancak bu donanıma sahip bir uzmanın, hem birey düzeyinde hem de işletme düzeyinde alınacak önlemlere ve çözüm yollarına bir yaklaşım getirmesi mümkün olabilir. Yıldırmaya maruz kalanın eşi veya yakın çevreden birisi sürekli dinleyen ve ilgi gösteren taraf olmaktan bıkebilir. Hatta kendisi de yardıma muhtaç hale gelebilir. İnsanın sevdiği birisini acı çekerken görmesi, çaresizlik hissini artırır. Bu yüzden, krizin uzadığı, karşılıklı çaresizliklerin arttığı durumlarda uzman yardımı almak gerekli olabilir. Eğer bir uzmana başvurulduğunda, kişi özgüvenini kaybedeceğinden endişe ederek, böyle bir yardımı reddediyorsa, bu durumda aile bireylerinden birisi uzmanın görüş ve önerilerinden yararlanabilir (Çobanoğlu, 2005).

2.3.5 Çalışanların Varoluş Düzeylerini Yükseltme

Dökmen (2004)'e göre, çalışanların varoluş düzeyini yükseltmek için bir şeyler yapılabilir ve bunlar şöyle sıralanabilir:

- Hizmet- içi eğitimlerle mesleki becerilerini geliştirmek
- Kendilerini ve dünyayı fark etmelerini sağlamak
- Duygularını fark etme ve ifade etme becerilerini geliştirmek için eğitim vermek
- Duygularını ifade etmelerine izin vermek
- Çalışanların duygularını anlamak
- Empati kurma becerilerini yükseltmek
- Anlamlı amaçlar edinmelerine rehberlik etmek
- Anı yaşama ve yaşamla bütünleşme becerilerini geliştirmek
- Çatışma çözme ve uzlaşma becerilerini geliştirmek

- Ruh sağlığı sorunlarını gidermek
- İhtiyaçlarını Maslow' un sıralamasıyla gidermek
- Psikolojik yıldırma engel olmak

2.3.6 Psikolojik Danışma Merkezi Modeli ve Mobbing Yaklaşımı

Türk ilaç sektöründeki 300 kuruluş içerisinde 3. sırada yer alan % 100 Türk sermayeli Bilim İlaç, bu konuda harekete geçen ilk kurumlardan olup, uyguladığı EFQM Mükemmellik Modeli kapsamında performansı, çalışan memnuniyetini sağlayarak yükseltmeyi bir yönetim politikası haline getirmiştir. İnsana saygıyı temel alan 'insancıl' bir iş yeri ortamı oluşturmak ise bu politikanın doğal bir parçasını oluşturuyor. Bu anlamda insanı ruhsal, sosyal, duygusal ve kişilik özellikleriyle bir bütün olarak ele alan örnek bir bakış açısına sahip oldukları ve böyle bir bakış açısına sahip olmanın devamında ise, 'psikolojik yıldırma' dahil, insanları ruhsal açıdan örselenecek her tür davranış ve yaklaşıma karşı kaçınılmaz olarak fazlasıyla duyarlı oldukları belirtilmektedir. Ayrıca insan kaynaklarını, yöneticileri ve tüm çalışanları yıldırma konusunda bilinçli ve duyarlı hale getirmeye özen gösterilmektedir (Aktan ve Dalyan, 2006).

Bu modelde örselleyici durumların çalışanlara ve şirkete verebileceği zararın farkında olduğu için, bu tarz davranışlara karşı fiili olarak tolerans gösterilemeyeceği mesajı verilmektedir. Bununla birlikte yıldırma maruz kalmayı veya uygulamayı en aza indirmek için bu durumu doğurabilecek kaynakları ortadan kaldırmaya çaba gösterilmektedir. Bunun için Türkiye'de ilk defa Bilim İlaç'ta uygulanan bir model olan Psikolojik Danışma Merkezi (PDM) ile işbirliği içinde hareket edilmektedir (Serin, 2007).

Çalışanlara bireysel veya grup çalışmaları ile psikolojik destek verilen bu merkezde, yıldırma uğradığını hisseden her çalışanın başvurma ve psikolojik destek alma olanağı bulunuyor. Çalışanlar bu merkeze büyük bir güvenle başvurarak yaşadıkları her tür olayı anlatabiliyorlar. Çünkü, PDM'de özel yaşamın gizliliği ilkesine azami düzeyde dikkat edilmektedir. Psikolojik Danışma Merkezi'nin sorumlusu olan psikoloğun, psikolojik yıldırma ve diğer örselleyici iş yeri faktörleri

konusunda oldukça deneyime sahip olması gerekmektedir. Bu psikolog bir çalışanın yıldırımaya maruz kaldığını saptaması halinde, bir yandan bu kişiye psikolojik destek verirken, diğer yandan da o kişinin mahremiyetini gözeterek yıldırımayı soruşturmada yardımcı olmaktadır (Serin, 2007).

Kurulan psikolojik danışma merkezi ülkemiz için örnek gösterilebilecek ilklerendir. Psikolojik danışma merkezinin yapısı ile ilgili olarak belirtilen özellikleri şöyledir;

- Bu merkez normal psikolojik özellikte insanların da kapsandığı koruyucu ruh sağlığı hizmeti de üretir.
- Klinik psikoloji ile ilgili becerilerin endüstri ve örgüt psikolojisinin verileri ışığında uygulandığı disiplinler arası bir bakış açısına dayanır.
- Bütüncül bir bakış açısına sahiptir.
- Ciddi düzeyde psikopatolojisi bulunan personelin tedavisi için bir üst sağlık kuruluşuna yönlendirme yapılır.
- Tüm çalışmalarda özel yaşam gizliliği ilkesine saygı duyulması esastır.
- Kişilerin özel yaşam alanlarına ihlalde bulunmadan şirketin yararına olan bulgular, kişiselleştirilmeden raporlanır.
- Gerektiği durumlarda danışanlara yönelik psikolojik ölçme araçları kullanılır.
- Ağırlıklı olarak, iş yaşamının koşullarına uygun, çözüm odaklı ve kısa süreli bir psikolojik destek yaklaşımı benimsenmiştir.
- Bireysel görüşmelerin yanı sıra grup çalışmaları ve eğitimler yoluyla da psikolojik destek hizmeti verilir.
- Gerektiğinde personelin eş ve çocuklarına da bireysel ve grup çalışmaları ile psikolojik destek ve danışmanlık hizmeti verilir.
- Merkez çalışmaları süreç içerisinde ortaya çıkabilecek yeni gereksinimler doğrultusunda modifikasyona açıktır.

Şirketin insan kaynakları yönetiminin yıldırımaya çözüm yaklaşımı şöyledir;

- Zamanında hareket etme
- Tarafları dinleme
- Çatışma kaynaklarını saptama ve ortadan kaldırma,
- Gerekirse şirket içi yaptırım mekanizmalarını işletme (Serin, 2007).

Özet olarak, bir yandan yöneticiler dahil tüm çalışanlara psikolojik yıldırma konusunda tolerans verilmeyeceği mesajı verilirken, diğer yandan da yıldırma zemin olacak faktörleri azaltılmakta, olay meydana gelmiş olsa dahi kişilere destek verilmekte ve yönetim bundan haberdar edilmektedir (Serin, 2007).

2.3.7. Türk Ceza Kanunu(TCK)'da Psikolojik Taciz

Günümüz mevcut ceza kanununda "psikolojik taciz", "mobbing", "işyerinde duygusal saldırı" gibi konuları içermediği halde Şaban Çobanoğlu "İş Yerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri" isimli kitabında ilgili yasa hükümlerini fazla ayrıntıya girmeden dikkatlerimize sunmuştur.

2.3.7.1. TCK Madde 456 (Şahıslara karşı müessir fiiller): "Her kim katil kastı olmaksızın bir kimseye cismen eza verir veya sıhhatini ihale yahut akli melekelerinde teşevvüş husulüne sebep olursa altı aydan bir seneye kadar hapsolunur."

2.3.7.2. TCK Madde 480 (Hakaret ve sövme): "Her kim, toplu veya dağınık ikiden ziyade kimse ile ihtilat ederek diğer bir şahıs hakkında bir madde-i mahsusa tayin ve isnadı suretiyle halkın hakaret ve husumetine maruz kılacak yahut namus ve haysiyetine dokunacak bir fiil isnat ederse, üç aydan üç seneye kadar hapis ve ağır para cezasına mahkûm olur."

2.3.7.3. TCK Madde 482: "Her kim toplu veya dağınık ikiden ziyade kimse ile ihtilat ederek her ne suretle olursa olsun bir kimsenin namus veya şöhret veya vakar ve haysiyetine taarruz eylerse üç aya kadar hapis ve ağır para cezasıyla mahkûm olur."

2.3.7.4. TCK Madde 228: "Devlet memurlarından her kim bir şahıs veya memur hakkında memuriyetine ait vazifeyi suiistimal ile kanun ve nizamın tayin ettiği ahvalden başka suretle keyfi bir muamele yapar veya yapılmasını emreder veya ettirirse altı aydan üç seneye kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Bu muamelede hususi maksat veya siyasi saik veya sebep mevcut ise cezası üçte birden yarıya kadar arttırılır.

Memuriyetinin icrasında lüzumsuz yere sert muamelelerle bir şahsın kanun hükmüne veya hükümetin emirlerine itaat etmemesine sebep olan memur dahi aynı ceza ile cezalandırılır."

2.3.7.5. Medeni Kanun Madde 24 (Kişiliğin Korunması): "Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse hâkimden saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir."

Yürürlükte olan bu maddeler günümüzün karmaşık işyeri sorunlarına tam olarak cevap verecek nitelikte görülmemektedir, işçi ve işveren sendikalarımıza, Sosyal Güvenlik Bakanlığıımıza, Adalet Bakanlığımıza, Meclisimize ve akademisyenlerimize ülkemizin şartlarını da göz önünde bulunduran bir anlayışla yeni bir yasa hazırlığına başlamak sorumluluğu düşmektedir (Çobanoğlu, 2005).

2.4. Eğitim-Öğretim Süreci ve Öğretmen

2.4.1. Eğitim

Eğitim geniş anlamda kişinin davranışlarına, ahlak ve estetik ölçülerine, inanç ve yaşama anlayışına, sağlık uyumuna yardım eden bir süreç olarak görülebilir. Kişinin uyum sağlaması, söz konusu olan bu değerleri iki seviyede düşünülmesini gerektirir. Kazanılması istenen değerler ve gerçek değerler. Organize eğitim bir taraftan bireyin, toplumun değer normlarına uyum sağlamasına hizmet ederken, diğer taraftan da bireyin arzu ve ideallerini, toplum dinamizmini olumlu etkileyecek şekilde formüle eder (Özmen, 1999).

Bilgi çağında bütün ülkelerin üzerinde önemle durdukları ve giderek daha fazla kaynak ayırdıkları sektör eğitimidir. Eğitim, bir toplumun gelişmesinde en büyük etkiyi gösterir. Diğer bir deyişle, toplumlara şekil vermenin yolu eğitim ve öğretimle başlar. Gelişmenin temelinde de iyi eğitim görmüş, kaliteli insanlar ve onlara bu eğitimi veren kaliteli öğretmenler bulunmaktadır (Balkı, 2003).

Eğitim: Ferdin anlayışında, kavrayışında, zihniyetinde, tutum ve değerlerinde, kabiliyet ve maharetlerinde bir gelişme ve değişme demektir. Her hakiki öğrenme insanın zihniyetinde, meselelere bakışında, değerlendirme tarzında, duygu ve zevklerinde,

problem görme ve problem çözme kapasitesinde bir değişme meydana getirir (Özdemir ve Yalın, 1999).

Eğitim, bireyde kendi yaşantısı ve kasıtlı kültürleme yoluyla istenilen davranış değişikliğini meydana getirme sürecidir. Birey açısından kültürlenme, toplum açısından da kültürleme olarak adlandırılan bu süreç, öğrenme ya da öğretme sürecidir. Eğitim, kültürlenmenin plânlı ve amaçlı olarak yapılan kısmıdır. Eğitim sürecinden geçen kişinin davranışlarında birtakım değişmeler olması beklenir. Yaşantı ürünü ve az çok kalıcı izli davranış değişiklikleri öğrenme olarak tanımlanır. Öğretim ise, davranış değişikliğinin okulda plânlı ve programlı olarak yapılmasıdır (Demirel, 2002).

2.4.2. Öğrenme

Öğrenme, etkinlik gerektiren bir süreç olduğu için, öğrenen kişinin kendi yaşantısı yoluna işin içine girmesini gerektirir. Öğrenme, seçilmiş ve kontrollü bir ortam içinde, öğretme yoluyla öğrenenin kendisi tarafından gerçekleştirilir. Bu nedenle de eğitim süreci öğrenenle, öğretene arasında bir etkileşim gerektirir. Bu etkileşim, grup içinde olabileceği gibi, öğrenenle öğretene “ birebir ” karşı karşıya gelmesi şeklinde de olabilir. Önemli olan bu etkileşim sonunda öğrencide kalıcı davranış değişikliğinin meydana gelmesidir. Bu nedenle de öğretmenler, öğrencilerin tam olarak öğrenmelerini sağlamak için, yeni yollar arama ve bu yönde uygulamalarda bulunma çabalarını yoğunlaştırmaktadırlar (Oktar ve Demirel, 1996).

Öğrenme hakkında belki de söylenecek en büyük şey bunun ancak öğrenciler tarafından yapıldığında amacına ulaşan bir iş olduğudur. Bilginin yarattığı değişime uyum sağlayabilmekte bireyin bilgi ve beceri geliştirmesine yani öğrenme için hız ve etkinliğine de bağlıdır. Bu etkinliği arttırmak bireyin elindedir (Yıldırım, 2003).

2.4.3. Okulda Eğitim ve Öğretim

Eğitim süreci öğretim ve öğrenme etkinlikleri sonucunda oluşmaktadır. Bu ilişkinin iyi bilinmemesi, öğretimin çoğu zaman eğitimin yerine kullanılması gibi bir yanlışlığa neden olmaktadır. Bu durum ise, kavram kargaşası yaratmakta ve iletişimi güçleştirmektedir. Öte yandan, öğretim de öğrenmeyi kapsamaktadır. Öğretimde,

öğrencinin öğretmeniyle, onun sağladığı ortamda etkileşimi ve böylece öğrencide istenilen yönde davranış değişikliği meydana gelmesi, yani öğrenmenin sağlanması önem taşır (Büyükkaragöz ve Çivi, 1992).

Eğitim ve öğretim ayrılmaz bir bütünün iki parçası gibidir. Bunun en büyük sebebi ise ikisinin de ortak noktası insan odaklı olmasıdır ve insanın yetişmesi için ikisi birbiriyle sürekli olarak etkileşim halinde bulunmaktadır.

Ülkemizde okullar, ezberci ve öğretmen merkezli klasik anlayışla işleyen ve öğretime yönelik kurumlardır. Eğitim, öğretim kavramını da içine almaktadır. Yani öğretim eğitimin yalnızca bir kısmını temsil etmektedir. Öğretim, öğretme ve öğrenme faaliyetlerinin bileşkesidir. Bireyin hayat boyu süren eğitiminin okulda, planlı ve programlı olarak yürütülen kısmı bireyin öğretimini oluşturur. Okullardaki her dersle ilgili öğretim programında sayılan esaslara uyulması, uygulama sırasında bu esaslarla belirlenen şekilde bir süreçten yararlanılması çok önemlidir. Bir dersin öğretim programının uygulanması demek, bu programda belirlenen esaslara uygun bir öğretme-öğrenme süreci oluşturarak bundan yararlanılması demektir (Özçelik, 1989).

2.4.3.1. Etkili Okul

Araştırmacılar tarafından etkili okulu tanımlama girişimi oldukça fazladır. Etkili okul, öğrencilere temel becerileri ve öteki davranışları öğretmede sadece seçilmiş öğrencilere değil de tüm öğrencilere öğretmede etkili olan okul olarak tanımlanmıştır (Balcı, 1996).

2.4.3.2. Etkili Okul ve Yönetici

Etkili okul yöneticileri, okul programlarının geliştirilmesine, öğrenme ve öğretme ortamının düzenlenmesine önem verirler (Çelik, 2003).

Okul yöneticisi, okul için gerekli insani, finansal, maddi kaynakların sağlanmasından ve bunlar aracılığıyla öngörülen ürünlerin üretilmesinden, okul çalışmalarını ve öğrenimlerinin performansından sorumlu olan kişidir. Ancak okulun toplam performansı, okul içinde çalışan insanların performansına bağlıdır. Yönetici, okulun amaçlarını gerçekleştirebilmek için diğer insanların sahip oldukları bedensel ve zihinsel

güçler yanında onların gönül güçlerini de harekete geçirmesi gereken kişi olmaktadır. Okul yöneticisinin kaynak sağlayıcılık, planlayıcılık, koordinatörlük, rehberlik, liderlik gibi rol ve işlevleri vardır (Şişman, 2002).

2.4.3.3. Etkili Okul ve Öğretmen

Öğretmenlik devletin eğitim-öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir. Örgün öğretim kurumlarında öğrencilerde istenilen davranış değişikliklerini meydana getirmek üzere öğretim etkinliklerini planlama, eğitim ortamını hazırlama, etkinliklerini uygulama ve değerlendirme işleri öğretmene aittir. Öğretmen davranışının, etkili okullarda yönlendirici bir rolü vardır. Sınıf ve program, öğretmen tarafından yönetilir. Sınıftaki tüm etkinlikler, amaçlıdır, disiplinli ve düzenli bir ortamda gerçekleştirilirler. Etkili öğretmen, “doğrudan öğretim” stratejisini uygulamaktadır (Şişman, 2002).

Öğretmen bilgisi, becerisi, tutum ve davranışlarıyla, alışkanlıklarıyla, topluma ve özellikle de çocuklara örnek olacak, çocuklar da onu taklit ederek toplumun beğendiği davranışlara sahip, örnek insan olarak yetişeceklerdir. Öğretmen, derste çok şey anlatıp öğrencinin az öğrenmesine sebep olmak yerine, önemli şeyleri seçip öğrencilerin daha çok öğrenmelerini sağlamalıdır (Şişman, 2002).

Öğrencileri bakış açısından öğretmenlerin en önemli rolü model olmaktır. Öğretmen iyi bir model olarak öğrencilerde eksik olan sosyal becerilerin kazanılmasında büyük paya sahiptir. Öğretmenler kendilerini örnek alınacak bir model olarak görürlerse sosyal davranışları değiştirebilirler. Grup çalışmaları ve bireysel davranışlar hakkında yeterli bilgiye sahip bir öğretmen, sınıf içindeki ilişkileri istediği yönde geliştirebilir (Şişman, 2002).

2.4.3.4. Etkili Okul ve Öğrenci

Etkili okulla ilgili belirlenen özellikler, çok boyutlu ve birbiriyle etkileşim halinde olmasına karşılık bunların önemli bir kısmı, sınıf içi süreçlerle ilgilidir. Bu süreçlerde de öğretmen, öğrenci, program, karmaşık ilişkiler içindedir. Okul, bir öğrenme yeri olup öğrencilerin öğrenmesinden sorumludur. Her ne kadar okullarda öğrenci kompozisyonu

homojen olmasa da etkili okullarda, öğrenciler arasında akademik yönden büyük ölçüde bir farklılaşma ve tabakalaşmanın olmasını beklenmektedir. Yani bütün öğrencilerin öğrenebileceğine ilişkin olarak okul toplumunca benimsenen inançlara bağlı olarak okul normlarında, politikalarında ve öğretim uygulamalarında bu inançlar yansıtılmamaktadır (Şişman, 2002).

Okul, öğrenciyi hızla sanayileşen ve şehirleşen bir çevre ve topluma, sosyo/ekonomik hayatın özelliklerine, demokratik vatandaşlığın giderek güçleşen görevlerine, bilimsel yöntem ve üretimin geçerliği olduğu bir dünyaya, artan ve çeşitlenen bilgi ve becerilere, ayrıca her öğrencinin yetenekleri, ilgileri ve gereksemelerine göre yetiştirmelidir (Bursalıoğlu, 1998).

Etkili okulun amacı her düzey ve yetenekteki öğrencilerin eğitilmesidir. Öğrenciler, birbirlerinin benzerliklerine ve farklılıklarına değer verirler. Her öğrencinin yeteneklerine değer verilir, “sen yapabilirsin” güveni kazandırılarak, amaçlar açıkça ifade edilir (Balcı, 1996).

2.4.3.5. Etkili Okul ve Çevre

Açık bir sistem olarak okullar, çevreyle etkileşim içinde, çevreden girdi olarak aldığı öğretmen, yönetici vb. insan kaynağı, parasal ve fiziksel kaynaklarla yine girdi olarak aldığı öğrencilerini belli bir süreç içinde yetiştirir ve işlenmiş bir ürün olarak aldığı öğrencilerini belli bir süreç içinde yetiştirir ve işlenmiş bir ürün olarak, yeni bilgi ve becerilerle donatılmış durumda dış çevreye çıktı olarak sunar (Özmen ve Kolay, 2004).

Okullar, belli bir toplumsal çevre içinde yer alırlar. Bu çevre ile karşılıklı etkileşim içinde varlıklarını sürdürürler. Okullar, okul dışı çevreyi etkileyebileceği gibi söz konusu çevreden de çok yönlü olarak etkilenirler (Şişman, 2002).

Eğitim, sadece okullarda gerçekleşen bir süreç değildir. Ailelerin de kaliteli bir eğitimin gerçekleşmesinde önemli rolü vardır. Aile, eğitim açısından okulun dışındaki en önemli çevredir. Aile, çocuğun eğitiminde tek başına önemli roller oynayabileceği gibi aynı zamanda eğitimi ile doğrudan ilgilenen önemli bir etkidir. Bu nedenle eğitim

açısından okul ile aile arasında sağlam ilişkinin kurulması önemli ve zorunludur (Çağlayan, 2002).

Okulun çevresinden aldığı girdiler, öğrenciler, eğitim iş görenleri, eğitim araç gereçleri, eğitime gereken tüketim girdileri ve eğitim teknolojisidir. Okulun, davranışları değiştirebilmek ya da yeni davranışlar kazandırılmak için islenen girdisi öğrencilerdir (Başaran, 1996).

Aile davranışlarıyla okuldaki verimliliği etkiler. Çocuğun sadece ders başarılarıyla değil diğer davranışlarıyla da ilgilenmelidir. Çocuğun sosyal bir hayatının da olduğunu, bu grup içinde istek ve bağımsızlığını yansıttığını unutmamalıdır. Çocuğun sadece öğrenci olmadığını kabul etmelidir. Okul, öğrenci yaşamının sadece belli bir bölümünün yaşandığı alandır. Okul zamanının dışında öğrenci ailesi ve sosyal çevresi içinde yaşamını devam ettirmektedir. Diğer bir anlatımla okul – aile ve çevre üç temel yaşam alanıdır. Bu nedenle eğitim etkinlikleri yalnızca okulda geçen kısıtlı zaman dilimiyle sınırlandırılmamalıdır ve öğretme, üretken, anlamlı ve sürekli eğitim etkinliği geliştirmek için velilerle düzenli ilişkiler kurmalı, aileler bilgilendirilmelidir (Aydın, 2000).

2.4.3.6. Etkili Okul ve Sınıf Ortamları

2.4.3.6.1. Rekabetçi Sınıf Ortamı

Diğer bir deyişle, rekabetçi sınıflarda öğrenciler, diğerlerini başarıdan yoksun bırakmak için çaba gösterirler. Dolayısıyla, rekabetçi sınıf ortamında, öğrenciler arasında negatif bir etkileşim ve bağlılık söz konusudur; yani öğrenciler, sadece ve sadece diğer sınıf üyelerinin başarısızlığa uğradığı durumlarda kendi başarılarının mümkün olabileceğini düşünmektedirler (Saban, 2002).

2.4.3.6.2. Bireyselci Sınıf Ortamı

Bireyselci sınıf ortamında, öğrenciler, kendi öğrenme amaçlarına ulaşmak için yine kendi bireysel hızlarında ve kendi öğrenme alanlarında birbirlerinden bağımsız olarak ilerlerler. Öğrencilerin bireysel olarak çalışmaları istendiğinde, sınıftaki diğer

öğrencilerin öğrenme amaçları ile hiçbir şekilde bağlantılı olmayan kendi öğrenme hedeflerine ulaşmak için birbirlerinden bağımsız olarak kendi kendilerine çalışırlar (Saban, 2002).

2.4.3.6.3. İşbirliğine Dayalı Sınıf Ortamı

İşbirliğine dayalı sınıf ortamında, öğrenciler küçük gruplar halinde kendilerine verilen görevleri yerine getirmek için birbirleriyle işbirliği yaparak birlikte çalışırlar. İşbirliği demek, paylaşılan hedeflere ulaşmak için birlikte çalışmak demektir. İşbirliğine dayalı etkinliklerde bütün bireyler, hem kendileri hem de grubu oluşturan diğer üyeler için faydalı olan sonuçlar elde etmeye çabalarlar. Sınıftaki öğrenciler, yapacakları iş veya görev hakkında öğretmenden bir direktif alır almaz küçük gruplara ayrılırlar. Daha sonra bütün grup üyeleri, kendilerine verilen ödevi başarılı bir şekilde anlayana ve tamamlayana kadar birlikte çalışırlar. İşbirliğine dayalı öğrenme durumlarında, öğrencilerin hedeflere ulaşmasında pozitif bir bağlılık söz konusudur. Bir öğrencinin, kendi öğrenme amacını gerçekleştirmesi ancak ve ancak gruptaki diğer öğrencilerin de kendi öğrenme hedeflerine ulaşmaları sonunda gerçekleşir (Saban, 2002).

2.5. İlgili Araştırmalar

Gökçe (2006), “İş yerinde yıldırma: Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma” isimli çalışmada, resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin okullarında yıldırılma durumlarını, bunun yoğunluk derecesini, yıldırmanın öğretmenler ve okul yöneticileri tarafından algılanan nedenlerini ve yıldırma ile başa çıkmada öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin kullandıkları başa çıkma stratejilerini araştırmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre; hem resmi hem de özel ilköğretim okullarındaki öğretmenler ve okul yöneticileri zaman zaman yıldırmaya maruz kalmış, okul türüne, yaşı ve branşıya göre bir farklılık tespit edememiştir. Cinsiyet ve mesleki deneyime göre farklılık tespit etmiştir. Kadın öğretmenler sosyal ilişkilere ve mesleki konulara yönelik, erkek öğretmenler ise biraz daha kişisel ve şiddete yönelik yıldırıcı davranışlarla karşı karşıya kaldığını belirlemiştir. Hem öğretmenler hem de okul yöneticileri en fazla okul yöneticileri tarafından yıldırıcı davranışlara maruz kalmıştır. Yıldırma ile başa çıkmada en sık kullanılan stratejiyi ‘bağlılık’ ve en az kullanılan stratejiyi ise ‘göz ardı etme’ biçiminde tespit etmiştir.

Bucuklar (2009), “Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Tükenmişlik Düzeyleri ve Bazı Değişkenler (Cinsiyet, Yaş, Medeni Durum, Eğitim Kurumunun Türü, Kademesi, Kıdem ve Maruz Bırakan) İle İlişkisini” incelemiştir. Araştırma sonucunda cinsiyet ve öğretim kademesi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık tespit etmiştir. Öğretmenlerin yaş, kıdem ve yıldırma eylemlerine maruz bırakanın statüsü değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Dershanede çalışan öğretmenlerin devlet okullarında çalışan öğretmenlere göre, devlet okullarında çalışan öğretmenlerin ise özel okullarda çalışan meslektaşlarına göre daha fazla yıldırma eylemlerine maruz kaldıklarını belirlemiştir. Genel tükenmişlik arttıkça yaşam kalitesi, mesleki durum, itibara saldırı, sosyal ilişkiler, kendini gösterme, iletişime dayalı yıldırma eylemlerinin ve toplam yıldırma eylem puanlarının da arttığı sonucuna ulaşmıştır.

Ertek (2009), “Orta Dereceli Devlet Okullarında Görev Yapmakta Olan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranışları, Yıldırma Uygulayan Kişinin Konumu, Yıldırmanın Süresi, Etkileri, Mağdur Tarafından Algılanan Nedenleri ve Başa Çıkma Yöntemlerini” araştırmıştır. Elde edilen verilere göre, yıldırmaya en çok psikolojik etkenlerin neden olduğu sonucuna ulaşmış, yıldırıcı davranış olarak ise en fazla iletişime yönelik saldırıların yapıldığını belirlemiştir. Orta dereceli okullarda yöneticilerin, eşit düzeyde çalışanlardan daha fazla yıldırma uyguladığı, genellikle genç, az kıdemli, orta gelirli kadınların hedef alındığını tespit etmiştir. Başa çıkma yöntemlerini bir bütün olarak değerlendirdiğinde öğretmenlerin en çok “göz ardı etme” seçeneğini tercih ettikleri belirlemiştir.

Kontaş (2011), “Devlet Üniversitelerinde Yıldırma Davranışları Yaşanma Düzeyi ve Sıklığını” araştırmıştır. Elde edilen bulgulara göre; araştırmaya katılan 601 öğretim elemanının yaklaşık üçte biri çeşitli kademelerde ve dönemlerde yıldırmaya maruz kaldıklarını ifade etmiştir. Yıldırmaya maruz kalanların yaklaşık üçte ikisini kadınların, üçte birini ise erkeklerin oluşturduğunu belirlemiştir. Üniversitelerde en çok yıldırmaya maruz kalanlar, araştırma görevlileridir ve halen üniversitelerde görevli bulunan araştırma görevlilerinin dörtte biri yıldırmaya maruz kaldığını ifade etmiştir. Yıldırmaçıların yarısından fazlasını profesörler oluşturduğunu fakülteler içerisinde ise en çok yıldırma davranışlarının yaşandığı fakültenin Eğitim Fakülteleri olduğunu belirlemiştir. Katılımcıların büyük çoğunluğu, “çalışma hayatının ilk yıllarında” ve “meslek yaşamlarının en başarılı döneminde” yıldırmaya maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Katılımcıların yıldırmaya maruz kalma nedeni olarak en çok “kıskançlık” ve “işteki başarılar” maddelerini işaretledikleri, yıldırmaya karşı tepki olarak ise en çok “görmezden gelmeyi” ve “sessiz kalmayı” tercih ettiklerini tespit etmiştir.

Yıldırım (2010), “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Okul Müdürlerinin Sınıf Öğretmenlerine Uyguladıkları Yıldırma Davranışlarını”, öğretmenlerin cinsiyet, kıdem, medeni durum, eğitim düzeyi değişkenlerine göre, okul müdürlerinin ise kıdem ve eğitim düzeyi değişkenlerine göre incelemiş, ayrıca okul müdürlerinin sınıf öğretmenlerine uyguladıkları yıldırma davranışlarının sınıf öğretmenleri üzerindeki etkilerini araştırmıştır. Boşanmış veya dul bayan öğretmenlerin okul müdürleri

tarafından kendilerini göstermelerine yönelik, sosyal ilişkilerine, itibarlarına, yaşam kalitelerine ve mesleki durumlarına yönelik yıldırma davranışlarına maruz kaldıklarını saptamıştır. Kıdemleri daha çok olan öğretmenler mesleğe yeni başlamış öğretmenlere oranla kişilerarası iletişim kurma, yaşam kalitesi ve mesleki gelişimlerine yönelik yıldırma davranışlarına daha yüksek oranda maruz kalmıştır. Eğitim düzeyi yüksek olan kadın öğretmenlerin eğitim düzeyi düşük olan kadın öğretmenlere oranla daha fazla iletişim kurma boyutunda yıldırma davranışlarına maruz kaldıklarını, özellikle müdürler tarafından öğretmenlere yapılan mesleğe yönelik yıldırma davranışlarının öğretmenlerin performansını, öğretim kurumuna ilişkin saygısını ve kendisine yönelik özgüvenini olumsuz etkilediğini tespit etmiştir.

Ekinci (2012), “Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Yıldırma Davranışlarına Yönelik Görüşleri ile Örgütsel Adanmışlık Düzeylerinin Ne Olduğu ve Yıldırma Davranışları ile Örgütsel Adanmışlık arasında bir ilişkinin var olup olmadığını” araştırmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, ortaöğretim okulu öğretmenlerinin yıldırma davranışlarına ilişkin görüşleri cinsiyet ve medeni durum değişkenine göre farklılaşırken; yaş, eğitim düzeyi, branş, mesleki hizmet süresi, buldukları okuldaki çalışma süresi ve okul türü değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Öğretmenlerin örgütsel adanmışlıklarını yüksek düzeyde tespit etmiştir. Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyleri ile cinsiyet, eğitim düzeyi, branş, buldukları okuldaki çalışma süresi ve okul türü değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmazken yaş, medeni durum, mesleki hizmet süresi değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık tespit etmiştir. Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adanmışlıkları ile yıldırma davranışları arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemiştir.

Öz (2010), “Resmi İlköğretim Okulunda Görev Yapan Öğretmenlerin Okullarında Yıldırılma Durumlarını, Bunun Yoğunluk Derecesini, Yıldırmanın Öğretmenler Tarafından Algılanan Nedenlerini ve Yıldırma ile Başa Çıkmada Öğretmenlerin Kullandıkları Stratejileri” araştırmıştır. Elde edilen verileri göre; öğretmenlerin yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, mesleki kıdemi, eğitimi, çalışma türü ve yıldırma uygulayanların konumu yıldırma bazı davranışlarda farklılık ortaya koyduğunu tespit etmiştir. Erkek öğretmenler, evli öğretmenler, yüksek lisans mezunu öğretmenler ve

ücretli öğretmenler bazı davranışlarla daha sık karşılaştıklarını bildirmişlerdir. Öğretmenlerin en fazla okul yöneticileri tarafından yıldırımaya maruz bırakıldıklarını tespit etmiştir. Kadın öğretmenlerin mesleki konulara yönelik, erkek öğretmenlerin özel hayat ve şiddete yönelik konularda yıldırımaya maruz kaldığını belirlemiştir. Öğretmenler en fazla erkek yöneticiler ve meslektaşları tarafından yıldırımaya maruz kalmaktadır. Öğretmenlerin algılarına göre, yıldırmanın en önemli nedenini okulda çözümlenmeyen sorunların fazla olması, öğretmenlerin yıldırımaya baş etmede en fazla kullandıkları stratejiyi ise incitici davranış yapanlarla karşılaşmamaya özen gösterme davranışı olarak tespit etmiştir.

Gülle (2013), “Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Okul Ortamında Maruz Kalabilecekleri Yıldırma Eylemi ile Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Belirlenmesi ve Aralarındaki İlişkiyi” incelemiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yıldırma eylemini algılama düzeylerine göre cinsiyet ve öğretmenlik dışı görev değişkenleri arasında anlamlı farklılık tespit etmiştir. Örgütsel bağlılık alt boyutlarına ilişkin cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, eğitim düzeyleri ve ders yükü değişkenleri açısından anlamlı farklılıklar olduğu belirlemiştir. Öğretmenlerin yıldırma ölçek puanları ile örgütsel bağlılık puanları arasındaki ilişki incelediğinde; yıldırma ile örgütsel bağlılık alt boyutlarından uyum ve içselleştirme arasında anlamlı bir ilişki tespit etmiştir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli, evreni ve örnekleme, veri toplama aracı, veri toplama teknikleri ve verilerin analizi üzerinde durulmaktadır.

3.1 Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada, öğretmenlerin okul ortamında maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının incelenmesi ve öğretmen görüşlerinin cinsiyet, medeni durum, yaş, mezuniyet türü, meslekteki kıdem süresi ve şu anki okulunda çalışma süresi değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Katılımcılara Yıldırma Anketi uygulanmış, sonucun bağımsız değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Araştırmada var olan durum mevcut durumuyla betimlenmeye çalışılmıştır. Bu nedenle araştırma betimsel tarama modelinde bir çalışmadır. Çünkü tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırmalara uygun bir modeldir (Karasar, 1999).

3.2. Evren Örnekleme

Bu araştırmanın evrenini, 2012-2013 eğitim öğretim yılında İstanbul Sultanbeyli ilçesindeki resmi orta öğretim okullarında görev yapan öğretmenler teşkil etmektedir. 2012-2013 eğitim öğretim yılında Sultanbeyli'de 11 resmi orta öğretim kurumu bulunmaktadır. Çalışma evreninin büyük olmasından dolayı örneklem alma yöntemine gidilmiştir. Araştırmanın örneklemini oluşturan bireylerin seçiminde basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Basit tesadüfi örnekleme yönteminde, evreni oluşturan her birimin örneklem içerisinde yer olma olasılığı aynıdır. Diğer bir anlatımla, birimler birbirinden bağımsız olarak eşit seçilme şansına sahip olmaktadır (Ural ve Kılıç, 2005).

Gönüllülük esasına göre katılmak isteyen öğretmenler arasından tesadüfi olarak seçilen 254 kişi araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Anketin uygulanmasıyla ilgili olarak İstanbul Valiliği'nden gerekli izin alınmıştır (Ek: 1).

Tablo 3.1: Katılımcıların Görev Yaptıkları Okullar

OKULLAR	Öğrenci	Öğretmen	Öğretmen
		(Evren)	(Örneklem)
GEDİKTAŞ ANADOLU İMAM HATİP LİSESİ	3588	108	27
HÜSNÜ M. ÖZYEĞİN ANADOLU LİSESİ	786	46	16
ORHANGAZİ LİSESİ	1570	52	24
SABİHA GÖKÇEN TEKNİK VE END. MESLEK LİSESİ	740	37	17
SULTANBEYLİ ANADOLU SAĞLIK MESLEK LİSESİ	281	24	10
SULTANBEYLİ KIZ ANADOLU İMAM HATİP LİSESİ	2600	106	28
SULTANBEYLİ KIZ TEKNİK VE MESLEK LİSESİ	2390	101	34
SULTANBEYLİ LİSESİ	1635	70	30
SULTANBEYLİ TEKNİK VE END. MESLEK LİSESİ	1430	75	23
TURHAN FEYZİOĞLU TİCARET MESLEK LİSESİ	1460	43	31
TÜRK TELEKOM ANADOLU LİSESİ	528	29	14
Toplam=	17008	691	254

3.3. Veri Toplama Teknikleri

Öğretmenlerin okul ortamında maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının incelenmesi ve çeşitli değişkenlere göre değerlendirilmesi amacıyla, örneklemden elde edilen verilerin toplanmasında anket tekniği kullanılmıştır. Araştırma kapsamında 254 adet geçerli anket araştırmaya dahil edilmiştir. Ölçme aracı 2 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde öğretmenlerin demografik özelliklerine yönelik çoktan seçmeli soru formatında 6 soru sorulmuştur. İkinci bölümde ise Yıldırım (2008) tarafından geliştirilen “Psikolojik Yıldırma Anketi” çalışması kullanılmıştır. Anketin kullanımı ile ilgili araştırmacıdan gerekli izin alınmıştır (Ek:2).

Bu anket 37 maddeden oluşmaktadır. Anket formunun ilgili bölümlerinde kullanılan ölçeğe ilişkin kodlama, 1-Hiç katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Katılıyorum, 4-Tamamen Katılıyorum şeklinde sınıflandırılmıştır. Katılma derecesi aralıkları n-1/n formülü kullanılarak bulunmuştur. Hesaplama sonucu 1 ile 4 arasındaki genişliği 0,75

olarak belirlenmiştir. Anket soruları ve derecelendirmeye ilişkin kodlamalar Yıldırım (2008)'in çalışmasından birebir alınmıştır.

Ankette kullanılan 4'lü ölçeğe uygun olarak elde edilen puanların derecelendirilmesi ve yorumlanması için gerçek alt ve üst sınırların belirlenmesi gereğinden hareketle;

1,00-1,75 Hiç katılmıyorum (Çok düşük)

1,76-2,50 Katılmıyorum (Düşük)

2,51-3,25 Katılıyorum (Yüksek)

3,26-4,00 Tamamen katılıyorum(Çok yüksek) şeklinde belirlenmiş ve yorumlanmıştır.

Anket sonucu puanların yüksekliği, yıldırıma maruz kalma durumunun yüksekliğini, puanların düşüklüğü ise yıldırıma maruz kalma durumunun daha düşük olduğunu yansıtmaktadır.

Tablo 3.2: Anket Geneli İçin Hesaplanan Güvenirlik (Cronbach's Alpha) Katsayısı

Ölçek	C. Alpha
Toplam	.952

Anketin güvenilirliğini belirlemek için hesaplanan iç tutarlık katsayısı (Cronbach's Alpha) $\alpha=.95$ olarak hesaplanmıştır. Bu değer ölçeğin iç tutarlılığının son derece yüksek olduğunu ortaya koymaktadır (Yıldırım, 2008).

3.4. Verilerin Analizi

Anketlerden elde edilen verilerin kolay yorumlanabilmesi için bu veriler 1 – 4 aralığında kodlanmış ve bilgisayara veri girişi sağlanmıştır. Elde edilen verilerin çözümlenmesinde SPSS 15 (Statistical Package For Social Sciences 15) istatistik programı kullanılmıştır. Toplanan veriler SPSS programıyla istatistiki işlemlere tabi tutularak yorumlanabilecek tablolar haline getirilmiştir.

Ölçeğin çalışma grubu için güvenilirliğini belirlemek amacıyla SPSS istatistik programı kullanılarak anketin güvenilirliği yani Cronbach's Alpha analizi yapılmıştır. Verilerin analizinde bilimsel istatistiklerden frekans (n), yüzde (%), ortalama (x), Standart sapma (ss), anket bağımsız değişkenlerinin dağılımının normal olup olmadığını belirlemek üzere Normallik Dağılımı (Kolmogorov-Smirnov) testi uygulanmıştır.

Ortalamalar arası farkın anlamlılığını test etmek üzere cinsiyet, eğitimi durumu ve medeni durum değişkenlerine göre Mann Whitney-U testi yapılmıştır. Yaş, meslekteki kıdem süresi ve kurumdaki hizmet süresi ile ilgili grup değişkenlerine göre ise Kruskal Wallis-H analizi kullanılmıştır.

Elde edilen tüm hesaplamalar tablolara aktarılmış ve ayrı ayrı açıklanmıştır. Yapılan tüm istatistiksel çalışmalarda anlamlılık düzeyi .05 olarak kabul edilmiştir.

BÖLÜM IV

BULGULAR ve YORUMLAR

Bu bölümde ankete katılan öğretmenlerin kişisel bilgileri ve anket ifadelerine verdikleri cevaplardan elde edilen sonuçların analizleri, bu analizlerden elde edilen bulgulara ilişkin yorumlar yer almaktadır.

Tablo 4.1 ve Tablo 4.2’de araştırmaya katılan öğretmenlere yöneltilen demografik sorulara ilişkin frekans analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 4.3’ ten Tablo 4.13’e kadar araştırmanın her bir alt problemine ait bulgular ve yorumlar yer almaktadır.

Demografik özellikler bağlamında cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, kıdem yılı ve kurumdaki hizmet süresi değişkenlerine ilişkin dağılım sonuçları aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 4.1: Anket Katılım Durumu

	Cinsiyet	Yaş	Medeni Durum	Eğitim Durumu	Kıdem Yılı	Kurumda Hizmet Süresi
Geçerli	254	253	252	254	254	254
Eksik	0	1	2	0	0	0

Katılımcı öğretmenlerimiz mevcut durumlarıyla alakalı sorulara “Medeni Durum” sorusuna verilmeyen iki, “yaş” sorusuna verilmeyen bir cevap haricinde eksiksiz cevap vermişlerdir.

Tablo 4.2: Öğretmenlerin Demografik Özellikleri

Cinsiyet	n	%
Erkek	125	49,2
Kadın	129	50,8
Yaş		
21-30 Yaş	87	34,3
31-40 Yaş	134	52,8
41-50 Yaş	32	12,6
Eksik	1	0,4
Medeni Durum		
Evli	174	68,5
Bekar	78	30,7
Eksik	2	0,8
Eğitim Durumu		
Lisans	195	76,8
Y.Lisans	58	22,8
Diğer	1	0,4
Kıdem Yılı		
1-5 Yıl	76	29,9
6-10 Yıl	60	23,6
11Yıl Üzeri	118	46,4
Kurumdaki Hizmet Süresi		
1 Yıldan Az	71	28
1-5 Yıl	111	43,7
6-10 Yıl	41	16,1
10 Yıldan Fazla	31	12,2

Örnekleme grubunu oluşturan bireylerin % 49,2'si erkek, % 50,8'i kadındır.

Örnekleme grubunu oluşturan bireylerin % 34,3'ü 21-30 yaş arasında, % 52,8'i 31-40 yaş arasında, % 12,6'sı 41-50 yaş arası grupta yer almaktadır. Bir katılımcı bu soruya cevap vermemiştir. Katılımcıların % 87 gibi büyük bir kısmı 40 yaş ve altı öğretmenlerden oluşmaktadır.

Örnekleme grubunu oluşturan bireylerin % 68,5'i Evli, % 30,7'si ise Bekâr'dır. 2 katılımcı bu soruyu cevapsız bırakmıştır.

Ankete katılan öğretmenlerin % 76,8'i "Lisans", % 22,8'i "Yüksek lisans", % 0,4'ü ayrıntısını belirtmeksizin "Diğer" mezuniyet türünü işaretlemiştir. Katılımcılardan "doktora" mezuniyet türünü işaretleyen kimse bulunmamaktadır.

Ankete katılan öğretmenlerin % 29,9'u Öğretmenlik mesleğinde "5 Yıdan az", % 23,6'sı "6-10 yıl arasında", % 46,4'ü ise "11 yıldan fazla" çalışmıştır.

Ankete katılan öğretmenlerin % 28'i mevcut buldukları kurumda "1 yıldan az", % 43,7'si "1-5 yıl arasında", % 16,1'i "6-10 yıl arasında", % 12,2'si ise "10 yıldan fazla" çalıştıklarını ifade etmişlerdir.

Tablo 4.3: Anket Soruları İçin Yapılan Normallik Dağılımı (Kolmogorov-Smirnov) Testi

Normal Parametreler								
	N	Ortalama	Standart Sapma	Mutlak	Pozitif	Negatif	Kolmogorov-Smirnov Z	P
s1	253	1,581	0,683	0,316	0,316	-0,216	5,032	.000
s2	254	1,291	0,542	0,452	0,452	-0,296	7,211	.000
s3	253	1,273	0,480	0,458	0,458	-0,285	7,284	.000
s4	253	1,968	0,845	0,214	0,214	-0,175	3,406	.000
s5	254	1,764	0,677	0,266	0,241	-0,266	4,246	.000
s6	254	2,012	0,788	0,262	0,262	-0,226	4,174	.000
s7	254	1,516	0,581	0,340	0,340	-0,270	5,421	.000
s8	254	1,504	0,621	0,355	0,355	-0,225	5,650	.000
s9	253	1,237	0,444	0,474	0,474	-0,297	7,539	.000
s10	254	1,740	0,762	0,263	0,263	-0,204	4,199	.000
s11	254	1,161	0,369	0,508	0,508	-0,331	8,094	.000
s12	252	1,429	0,708	0,398	0,398	-0,272	6,322	.000
s13	254	1,457	0,662	0,369	0,369	-0,245	5,879	.000
s14	253	1,281	0,467	0,453	0,453	-0,274	7,207	.000
s15	252	1,202	0,412	0,490	0,490	-0,312	7,775	.000
s16	254	1,256	0,455	0,465	0,465	-0,287	7,412	.000
s17	251	1,378	0,533	0,407	0,407	-0,239	6,441	.000
s18	253	1,636	0,650	0,295	0,295	-0,254	4,686	.000
s19	250	1,160	0,367	0,508	0,508	-0,332	8,039	.000
s20	254	1,197	0,398	0,493	0,493	-0,311	7,850	.000
s21	254	1,614	0,728	0,316	0,316	-0,200	5,040	.000

s22	254	1,236	0,453	0,475	0,475	-0,301	7,566	.000
s23	254	1,457	0,593	0,374	0,374	-0,226	5,958	.000
s24	251	1,363	0,544	0,413	0,413	-0,253	6,539	.000
s25	254	1,252	0,486	0,469	0,469	-0,302	7,481	.000
s26	254	1,843	0,769	0,230	0,230	-0,215	3,664	.000
s27	254	1,386	0,549	0,405	0,405	-0,241	6,449	.000
s28	253	1,328	0,503	0,427	0,427	-0,257	6,786	.000
s29	254	1,457	0,545	0,366	0,366	-0,274	5,835	.000
s30	254	1,358	0,520	0,416	0,416	-0,245	6,630	.000
s31	254	1,311	0,505	0,440	0,440	-0,269	7,010	.000
s32	254	1,295	0,482	0,446	0,446	-0,270	7,113	.000
s33	253	1,194	0,416	0,494	0,494	-0,321	7,852	.000
s34	254	1,453	0,600	0,369	0,369	-0,225	5,888	.000
s35	254	1,280	0,523	0,456	0,456	-0,296	7,260	.000
s36	254	1,524	0,645	0,350	0,350	-0,211	5,586	.000
s37	254	1,941	0,848	0,248	0,248	-0,209	3,955	.000

Tablo 4.3' te görüldüğü üzere, anket sorularından elde edilen puanların normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek örneklem Kolmogorov-Smirnov testi sonucunda dağılımın normal dağılımdan farklılığı tüm sorularda anlamlı bulunmuştur.

Buna göre anket sorularının hiçbirisi normal dağılım göstermemektedir. Bu sebeple parametrik olmayan analiz yöntemleri kullanılmıştır. Cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumu değişkenleri arasındaki anlamlılığı belirlemek için Mann Whitney-U testi kullanılmıştır.

Yaş, kıdem yılı ve hizmet süresi değişkenleri için ise Kruskal Wallis-H testi kullanılmıştır. Kruskal Wallis-H testi sonucunda anlamlı çıkan sorularda farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için ise gruplar arası ikili Mann Whitney-U testi uygulanmıştır.

Birinci Alt Problem: *Resmi ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin yıldırımaya maruz kalma durumları ne düzeydedir?*

Tablo 4.4: Öğretmenlerin Anket Sorularına Verdikleri Cevapların Ortalama ve Standart Sapmaları

SORULAR	n	X	Ss
s1 Kendimi ifade etmeme izin verilmiyor.	253	1,58	0,68
s2 Okulumda saldırı nitelikli mesajlar alıyorum	254	1,29	0,54
s3 Küçük düşürücü görevler veriliyor.	253	1,27	0,48
s4 Yaptığım işler takdir edilmiyor.	253	1,97	0,84
s5 Yaptığım işler eleştiriliyor.	254	1,76	0,68
s6 Okul içi sosyal aktivitelerden haberim olmuyor	254	2,01	0,79
s7 Az çalıştığım için eleştiriliyorum.	254	1,52	0,58
s8 Okulda kendimi dışlanmış hissediyorum.	254	1,5	0,62
s9 Okulda fiziksel olarak tehdit ediliyorum.	253	1,24	0,44
s10 Okuldaki çabalarım görmezden geliniyor.	254	1,74	0,76
s11 Okulumda taciz (Sözlü, görsel, fiziki, vs) yaşıyorum.	254	1,16	0,37
s12 Mesai saatleri dışında okulda bulunmaya zorlanıyorum.	252	1,43	0,71
s13 Görevim dışında işler yapmaya zorlanıyorum.	254	1,46	0,66
s14 Yaşımın işime uygunluğu yargılanıyor.	253	1,28	0,47
s15 Fiziksel durumumla dalga geçiliyor.	252	1,2	0,41
s16 Okulda bağırma ve hakaretlere maruz kalıyorum.	254	1,26	0,45
s17 İhtiyacım olduğunda izin kullanamıyorum.	251	1,38	0,53
s18 Görüş ve önerilerim okul idaresi tarafından dikkate alınmıyor.	253	1,64	0,65
s19 Okulumda fiziksel şiddete maruz kalıyorum.	250	1,16	0,37
s20 Etnik kökenimle dalga geçiliyor.	254	1,2	0,4
s21 Hakkımda dedikodu yapılıyor.	254	1,61	0,73
s22 Sözlü olarak tehdit edildim.	254	1,24	0,45
s23 Okul idaresinin bana güvenmediğini hissediyorum.	254	1,46	0,59
s24 Davranışlarım, jest ve mimiklerim taklit ediliyor.	251	1,36	0,54
s25 Şahsıma iftira atıldı.	254	1,25	0,49
s26 Resmi yazılardan zamanında haberim olmuyor.	254	1,84	0,77
s27 Sendikal anlamda baskı görüyorum.	254	1,39	0,55
s28 Özel hayatım eleştiriliyor.	253	1,33	0,5
s29 Çalışma arkadaşlarımla iletişim kuramıyorum.	254	1,46	0,54
s30 Okulda kendimi çok yalnız hissediyorum.	254	1,36	0,52
s31 Dini inançlarımla alay ediliyor.	254	1,31	0,5
s32 Sürekli dışlandığımı hissediyorum.	254	1,3	0,48
s33 Açık saçık sözlerle aşağılandım.	253	1,19	0,42
s34 Toplantılarda konuşurken sözüm kesiliyor.	254	1,45	0,6
s35 Okuldaki kişisel eşyalarım zarar veriliyor.	254	1,28	0,52
s36 Politik görüşlerim eleştiriliyor.	254	1,52	0,65
s37 Yönetmelikleri iyi bilen öğretmenler daha az baskı görüyor.	254	1,94	0,85

Tablo 4.4 incelendiğinde, katılımcıların psikolojik yıldırma anketi sorularına çok düşük oranda ($X=1,44$) katıldıklarını ifade ettikleri görülmektedir. Anket geneline bakıldığında, verilen cevapların yorumlanması için kullanılan derecelendirmede anket ortalaması 1,44 olarak gerçekleşmiş ve 1,00-1,75 Hiç katılmıyorum (Çok düşük) aralığında olduğundan katılımcıların yıldırma davranışlarına çok düşük oranda maruz kaldıkları söylenebilir.

İkinci Alt Problem: *Resmi ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalmaları cinsiyet değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?*

Tablo 4.5: Cinsiyet Değişkenine Göre Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	S.O.	S.T.	U	z	p
s1	Erkek	125	129,336	16167,0	7708,0	-0,562	.574
	Kadın	128	124,719	15964,0			
	Toplam	253					
s2	Erkek	125	130,304	16288,0	7712,0	-0,792	.428
	Kadın	129	124,783	16097,0			
	Toplam	254					
s3	Erkek	125	136,852	17106,5	6768,5	-2,789	.005
	Kadın	128	117,379	15024,5			
	Toplam	253					
s4	Erkek	125	118,996	14874,5	6999,5	-1,823	.068
	Kadın	128	134,816	17256,5			
	Toplam	253					
s5	Erkek	125	129,452	16181,5	7818,5	-0,460	.646
	Kadın	129	125,609	16203,5			
	Toplam	254					
s6	Erkek	125	118,744	14843,0	6968,0	-2,022	.043
	Kadın	129	135,984	17542,0			
	Toplam	254					
s7	Erkek	125	128,232	16029,0	7971,0	-0,178	.859
	Kadın	129	126,791	16356,0			
	Toplam	254					
s8	Erkek	125	127,692	15961,5	8038,5	-0,047	.963
	Kadın	129	127,314	16423,5			
	Toplam	254					
s9	Erkek	124	137,940	17104,5	6641,5	-3,198	.001
	Kadın	129	116,484	15026,5			
	Toplam	253					
s10	Erkek	125	131,796	16474,5	7525,5	-1,000	.318

	Kadın	129	123,337	15910,5			
	Toplam	254					
s11	<i>Erkek</i>	<i>125</i>	<i>135,448</i>	<i>16931,0</i>			
	<i>Kadın</i>	<i>129</i>	<i>119,798</i>	<i>15454,0</i>	<i>7069,0</i>	<i>-2,663</i>	<i>.008</i>
	<i>Toplam</i>	<i>254</i>					
s12	Erkek	123	127,447	15676,0			
	Kadın	129	125,597	16202,0	7817,0	-0,244	.807
	Toplam	252					
s13	<i>Erkek</i>	<i>125</i>	<i>141,468</i>	<i>17683,5</i>			
	<i>Kadın</i>	<i>129</i>	<i>113,965</i>	<i>14701,5</i>	<i>6316,5</i>	<i>-3,492</i>	<i>.000</i>
	<i>Toplam</i>	<i>254</i>					
s14	<i>Erkek</i>	<i>124</i>	<i>139,056</i>	<i>17243,0</i>			
	<i>Kadın</i>	<i>129</i>	<i>115,411</i>	<i>14888,0</i>	<i>6503,0</i>	<i>-3,326</i>	<i>.001</i>
	<i>Toplam</i>	<i>253</i>					
s15	<i>Erkek</i>	<i>123</i>	<i>136,394</i>	<i>16776,5</i>			
	<i>Kadın</i>	<i>129</i>	<i>117,066</i>	<i>15101,5</i>	<i>6716,5</i>	<i>-3,045</i>	<i>.002</i>
	<i>Toplam</i>	<i>252</i>					
s16	<i>Erkek</i>	<i>125</i>	<i>135,816</i>	<i>16977,0</i>			
	<i>Kadın</i>	<i>129</i>	<i>119,442</i>	<i>15408,0</i>	<i>7023,0</i>	<i>-2,371</i>	<i>.018</i>
	<i>Toplam</i>	<i>254</i>					
s17	<i>Erkek</i>	<i>122</i>	<i>134,168</i>	<i>16368,5</i>			
	<i>Kadın</i>	<i>129</i>	<i>118,275</i>	<i>15257,5</i>	<i>6872,5</i>	<i>-2,079</i>	<i>.038</i>
	<i>Toplam</i>	<i>251</i>					
s18	Erkek	124	127,177	15770,0			
	Kadın	129	126,829	16361,0	7976,0	-0,042	.967
	Toplam	253					
s19	<i>Erkek</i>	<i>121</i>	<i>136,492</i>	<i>16515,5</i>			
	<i>Kadın</i>	<i>129</i>	<i>115,190</i>	<i>14859,5</i>	<i>6474,5</i>	<i>-3,666</i>	<i>.000</i>
	<i>Toplam</i>	<i>250</i>					
s20	<i>Erkek</i>	<i>125</i>	<i>133,996</i>	<i>16749,5</i>			
	<i>Kadın</i>	<i>129</i>	<i>121,205</i>	<i>15635,5</i>	<i>7250,5</i>	<i>-2,014</i>	<i>.044</i>
	<i>Toplam</i>	<i>254</i>					
s21	Erkek	125	124,016	15502,0			
	Kadın	129	130,876	16883,0	7627,0	-0,826	.409
	Toplam	254					
s22	<i>Erkek</i>	<i>125</i>	<i>138,384</i>	<i>17298,0</i>			
	<i>Kadın</i>	<i>129</i>	<i>116,953</i>	<i>15087,0</i>	<i>6702,0</i>	<i>-3,211</i>	<i>.001</i>
	<i>Toplam</i>	<i>254</i>					
s23	<i>Erkek</i>	<i>125</i>	<i>139,476</i>	<i>17434,5</i>			
	<i>Kadın</i>	<i>129</i>	<i>115,895</i>	<i>14950,5</i>	<i>6565,5</i>	<i>-2,962</i>	<i>.003</i>
	<i>Toplam</i>	<i>254</i>					
s24	Erkek	122	133,217	16252,5			
	Kadın	129	119,174	15373,5	6988,5	-1,864	.062
	Toplam	251					
s25	Erkek	125	134,148	16768,5			
	Kadın	129	121,058	15616,5	7231,5	-1,946	.052
	Toplam	254					

	Erkek	125	123,344	15418,0			
s26	Kadın	129	131,527	16967,0	7543,0	-0,958	.338
	Toplam	254					
	Erkek	125	137,436	17179,5			
s27	Kadın	129	117,872	15205,5	6820,5	-2,541	.011
	Toplam	254					
	Erkek	124	130,153	16139,0			
s28	Kadın	129	123,969	15992,0	7607,0	-0,833	.405
	Toplam	253					
	Erkek	125	129,260	16157,5			
s29	Kadın	129	125,795	16227,5	7842,5	-0,434	.664
	Toplam	254					
	Erkek	125	129,700	16212,5			
s30	Kadın	129	125,368	16172,5	7787,5	-0,570	.568
	Toplam	254					
	Erkek	125	129,236	16154,5			
s31	Kadın	129	125,818	16230,5	7845,5	-0,469	.639
	Toplam	254					
	Erkek	125	129,652	16206,5			
s32	Kadın	129	125,415	16178,5	7793,5	-0,587	.557
	Toplam	254					
	Erkek	124	131,206	16269,5			
s33	Kadın	129	122,957	15861,5	7476,5	-1,329	.184
	Toplam	253					
	Erkek	125	124,228	15528,5			
s34	Kadın	129	130,671	16856,5	7653,5	-0,812	.417
	Toplam	254					
	Erkek	125	130,088	16261,0			
s35	Kadın	129	124,992	16124,0	7739,0	-0,736	.462
	Toplam	254					
	Erkek	125	133,764	16720,5			
s36	Kadın	129	121,430	15664,5	7279,5	-1,516	.130
	Toplam	254					
	Erkek	125	130,268	16283,5			
s37	Kadın	129	124,818	16101,5	7716,5	-0,627	.530
	Toplam	254					

Cinsiyet değişkenine göre yapılan Mann Whitney-U testi sonuçlarına göre;

s3. Küçük düşürücü görevler veriliyor

s9. Okulda fiziksel olarak tehdit ediliyorum.

s11. Okulumda taciz (Sözlü, görsel, fiziki, vs) yaşıyorum.

s13. Görevim dışında işler yapmaya zorlanıyorum.

s14. Yaşımın işime uygunluğu yargılanıyor.

s15. Fiziksel durumumla dalga geçiliyor.

s16. Okulda bağırma ve hakaretlere maruz kalıyorum.

- s17. İhtiyacım olduğunda izin kullanamıyorum.
s19. Okulumda fiziksel şiddete maruz kalıyorum.
s20. Etnik kökenimle dalga geçiliyor.
s22. Sözlü olarak tehdit edildim.
s23. Okul idaresinin bana güvenmediğini hissediyorum.
s27. Sendikal anlamda baskı görüyorum
sorularında anlamlılık tespit edilmiştir.

Tablo 4.5' ten anlaşılacağı üzere, öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalmalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda, gruplar arasında erkek öğretmenler lehine istatistiksel açıdan $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık belirlenmiştir.

Erkek öğretmenler bu sorulara kadın öğretmenlere göre daha yüksek puan değerlerine sahip cevaplar vermişlerdir. Erkek öğretmenlerin bu sorulardaki davranışlara kadın öğretmenlere göre daha fazla maruz kaldıkları söylenebilir.

6. soruda ise, gruplar arasında kadın öğretmenler lehine istatistiksel açıdan $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır.

Kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre bu soruya daha yüksek puan değerine sahip cevap vermişlerdir. Kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre “okul içi sosyal aktivitelerden daha az haberdar olduklarını” düşündükleri söylenebilir.

Üçüncü Alt Problem: *Resmi ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalmaları yaş değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?*

Tablo 4.6: Yaş Değişkenine Göre Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

	Yaş	N	S.O.	S.D.	χ^2	P
s1	21-30 Yaş	87	132,764		1,279	.528
	31-40 Yaş	133	122,654	2		
	41-50 Yaş	32	125,453			
	Toplam	252				
s2	21-30 Yaş	87	137,115		4,467	.107
	31-40 Yaş	134	122,142	2		
	41-50 Yaş	32	119,844			
	Toplam	253				
s3	21-30 Yaş	87	128,207	2	1,700	.427

	31-40 Yaş	133	122,947			
	41-50 Yaş	32	136,625			
	Toplam	252				
s4	21-30 Yaş	87	136,868			
	31-40 Yaş	133	123,135	2	3,663	.160
	41-50 Yaş	32	112,297			
	Toplam	252				
s5	21-30 Yaş	87	130,063			
	31-40 Yaş	134	123,496	2	0,853	.653
	41-50 Yaş	32	133,344			
	Toplam	253				
s6	21-30 Yaş	87	129,086			
	31-40 Yaş	134	123,687	2	0,875	.646
	41-50 Yaş	32	135,203			
	Toplam	253				
s7	21-30 Yaş	87	135,580			
	31-40 Yaş	134	118,496	2	5,050	.080
	41-50 Yaş	32	139,281			
	Toplam	253				
s8	21-30 Yaş	87	123,598			
	31-40 Yaş	134	128,011	2	0,472	.790
	41-50 Yaş	32	132,016			
	Toplam	253				
s9	21-30 Yaş	86	120,756			
	31-40 Yaş	134	124,985	2	6,474	.039
	41-50 Yaş	32	148,281			
	Toplam	252				
s10	21-30 Yaş	87	122,517			
	31-40 Yaş	134	126,507	2	1,835	.400
	41-50 Yaş	32	141,250			
	Toplam	253				
s11	21-30 Yaş	87	118,132			
	31-40 Yaş	134	125,381	2	17,294	.000
	41-50 Yaş	32	157,891			
	Toplam	253				
s12	21-30 Yaş	87	126,161			
	31-40 Yaş	134	118,989	2	9,766	.008
	41-50 Yaş	30	156,850			
	Toplam	251				
s13	21-30 Yaş	87	137,379			
	31-40 Yaş	134	117,575	2	6,472	.039
	41-50 Yaş	32	138,250			
	Toplam	253				
s14	21-30 Yaş	86	131,244			
	31-40 Yaş	134	118,634	2	7,320	.026
	41-50 Yaş	32	146,688			
	Toplam	252				
s15	21-30 Yaş	87	122,552	2	1,242	.537

	31-40 Yaş	134	126,373			
	41-50 Yaş	30	134,333			
	Toplam	251				
s16	21-30 Yaş	87	125,793			
	31-40 Yaş	134	123,131	2	4,742	.093
	41-50 Yaş	32	146,484			
	Toplam	253				
s17	21-30 Yaş	84	137,250			
	31-40 Yaş	134	115,104	2	8,577	.014
	41-50 Yaş	32	138,188			
	Toplam	250				
s18	21-30 Yaş	86	121,570			
	31-40 Yaş	134	127,366	2	1,192	.551
	41-50 Yaş	32	136,125			
	Toplam	252				
s19	21-30 Yaş	83	120,000			
	31-40 Yaş	134	119,866	2	20,790	.000
	41-50 Yaş	32	159,469			
	Toplam	249				
s20	21-30 Yaş	87	119,448			
	31-40 Yaş	134	125,601	2	10,799	.005
	41-50 Yaş	32	153,391			
	Toplam	253				
s21	21-30 Yaş	87	135,506			
	31-40 Yaş	134	116,784	2	7,506	.023
	41-50 Yaş	32	146,656			
	Toplam	253				
s22	21-30 Yaş	87	118,615			
	31-40 Yaş	134	126,190	2	10,006	.007
	41-50 Yaş	32	153,188			
	Toplam	253				
s23	21-30 Yaş	87	126,828			
	31-40 Yaş	134	119,993	2	8,794	.012
	41-50 Yaş	32	156,813			
	Toplam	253				
s24	21-30 Yaş	84	134,827			
	31-40 Yaş	134	115,116	2	9,411	.009
	41-50 Yaş	32	144,500			
	Toplam	250				
s25	21-30 Yaş	87	119,293			
	31-40 Yaş	134	126,948	2	6,830	.033
	41-50 Yaş	32	148,172			
	Toplam	253				
s26	21-30 Yaş	87	129,534			
	31-40 Yaş	134	124,347	2	0,450	.798
	41-50 Yaş	32	131,219			
	Toplam	253				

s27	21-30 Yaş	87	129,644	2	1,303	.521
	31-40 Yaş	134	123,231			
	41-50 Yaş	32	135,594			
	Toplam	253				
s28	21-30 Yaş	87	129,603	2	2,135	.344
	31-40 Yaş	133	121,876			
	41-50 Yaş	32	137,281			
	Toplam	252				
s29	21-30 Yaş	87	128,626	2	0,226	.893
	31-40 Yaş	134	125,254			
	41-50 Yaş	32	129,891			
	Toplam	253				
s30	21-30 Yaş	87	130,598	2	2,351	.309
	31-40 Yaş	134	121,978			
	41-50 Yaş	32	138,250			
	Toplam	253				
s31	21-30 Yaş	87	127,908	2	1,210	.546
	31-40 Yaş	134	124,142			
	41-50 Yaş	32	136,500			
	Toplam	253				
s32	21-30 Yaş	87	126,920	2	0,579	.749
	31-40 Yaş	134	125,388			
	41-50 Yaş	32	133,969			
	Toplam	253				
s33	21-30 Yaş	87	121,678	2	5,970	.051
	31-40 Yaş	133	124,970			
	41-50 Yaş	32	145,969			
	Toplam	252				
s34	21-30 Yaş	87	127,517	2	2,932	.231
	31-40 Yaş	134	122,642			
	41-50 Yaş	32	143,844			
	Toplam	253				
s35	21-30 Yaş	87	128,029	2	3,056	.217
	31-40 Yaş	134	122,840			
	41-50 Yaş	32	141,625			
	Toplam	253				
s36	21-30 Yaş	87	132,661	2	1,051	.591
	31-40 Yaş	134	124,459			
	41-50 Yaş	32	122,250			
	Toplam	253				
s37	21-30 Yaş	87	104,615	2	16,581	.000
	31-40 Yaş	134	142,955			
	41-50 Yaş	32	121,047			
	Toplam	253				

Yaş değişkenine göre yapılan Kruskal Wallis-H analizi sonuçlarına göre;
s9. Okulda fiziksel olarak tehdit ediliyorum.

- s11. Okulumda taciz (sözlü, görsel, fiziki) yaşıyorum.
s12. Mesai saatleri dışında okulda bulunmaya zorlanıyorum.
s13. Görevim dışında işler yapmaya zorlanıyorum.
s14. Yaşımın işime uygunluğu yargılanıyor.
s17. İhtiyacım olduğunda izin kullanamıyorum.
s19. Okulumda fiziksel şiddete maruz kalıyorum.
s20. Etnik kökenimle dalga geçiliyor.
s21 Hakkımda dedikodu yapılıyor.
s22. Sözlü olarak tehdit edildim.
s23. Okul idaresinin bana güvenmediğini hissediyorum.
s24. Davranışlarım, jest ve mimiklerim taklit ediliyor.
s25. Şahsıma iftira atıldı.
s37. Yönetmelikleri iyi bilen öğretmenler daha az baskı görüyor.
sorularında anlamlılık tespit edilmiştir.

Tablo 4.6' dan anlaşılacağı üzere, yıldırma anketi soruları sıralamalar ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda yaş gruplarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu işlemin ardından Kruskal Wallis-H sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı karşılaştırma tekniklerine geçilmiştir. Bu amaçla kullanılan özel bir test tekniği bulunmadığından ikili karşılaştırmalarda tercih edilen Mann Whitney-U uygulanmıştır.

Tablo 4.7: Yaş Değişkeni Anlamlı Soruları İçin Yapılan Gruplar Arası Mann Whitney-U Testi Sonuçları

	YAŞ	N	S.O.	S.T.	U	P
	21-30	86	108,279	9312,0	5571	.553
	31-40	134	111,925	14998,0		
<i>s9</i>	21-30	86	55,977	4814,0	1073	.033
	41-50	32	68,969	2207,0		
	31-40	134	80,560	10795,0		

	41-50	32	95,813	3066,0		
<i>s11</i>	21-30	87	107,161	9323,0	5495	.212
	31-40	134	113,493	15208,0		
	21-30	87	54,971	4782,5	955	.000
	41-50	32	73,672	2357,5		
	31-40	134	79,388	10638,0	1593	.001
	41-50	32	100,719	3223,0		
<i>s12</i>	21-30	87	114,851	9992,0	5494	.368
	31-40	134	108,500	14539,0		
	21-30	87	55,310	4812,0	984	.021
	41-50	30	69,700	2091,0		
	31-40	134	77,989	10450,5	1406	.002
	41-50	30	102,650	3079,5		
<i>s13</i>	21-30	87	121,379	10560,0	4926	.022
	31-40	134	104,261	13971,0		
	21-30	87	60,000	5220,0	1392	1.000
	41-50	32	60,000	1920,0		
	31-40	134	80,813	10829,0	1784	.076
	41-50	32	94,750	3032,0		
<i>s14</i>	21-30	86	117,221	10081,0	5184	.095
	31-40	134	106,187	14229,0		
	21-30	86	57,523	4947,0	1206	.212
	41-50	32	64,813	2074,0		
	31-40	134	79,948	10713,0	1668	.010
	41-50	32	98,375	3148,0		
<i>s17</i>	21-30	84	121,333	10192,0	4634	.008
	31-40	134	102,082	13679,0		
	21-30	84	58,417	4907,0	1337	.960
	41-50	32	58,719	1879,0		
	31-40	134	80,522	10790,0	1745	.042
	41-50	32	95,969	3071,0		
<i>s19</i>	21-30	83	109,072	9053,0	5555	.981
	31-40	134	108,955	14600,0		
	21-30	83	52,928	4393,0	907	.000
	41-50	32	71,156	2277,0		
	31-40	134	78,410	10507,0	1462	.000
	41-50	32	104,813	3354,0		
<i>s20</i>	21-30	87	107,741	9373,5	5546	.345
	31-40	134	113,116	15157,5		
	21-30	87	55,707	4846,5	1019	.002
	41-50	32	71,672	2293,5		
	31-40	134	79,985	10718,0	1673	.008

	41-50	32	98,219	3143,0		
s21	21-30	87	121,080	10534,0	4952	.035
	31-40	134	104,455	13997,0		
	21-30	87	58,425	5083,0	1255	.366
	41-50	32	64,281	2057,0		
	31-40	134	79,828	10697,0	1652	.024
	41-50	32	98,875	3164,0		
s22	21-30	87	107,040	9312,5	5485	.280
	31-40	134	113,571	15218,5		
	21-30	87	55,575	4835,0	1007	.002
	41-50	32	72,031	2305,0		
	31-40	134	80,119	10736,0	1691	.015
	41-50	32	97,656	3125,0		
s23	21-30	87	114,730	9981,5	5505	.409
	31-40	134	108,578	14549,5		
	21-30	87	56,098	4880,5	1053	.021
	41-50	32	70,609	2259,5		
	31-40	134	78,914	10574,5	1530	.004
	41-50	32	102,703	3286,5		
s24	21-30	84	120,065	10085,5	4741	.015
	31-40	134	102,877	13785,5		
	21-30	84	57,262	4810,0	1240	.456
	41-50	32	61,750	1976,0		
	31-40	134	79,739	10685,0	1640	.009
	41-50	32	99,250	3176,0		
s25	21-30	87	107,034	9312,0	5484	.288
	31-40	134	113,575	15219,0		
	21-30	87	56,259	4894,5	1067	.008
	41-50	32	70,172	2245,5		
	31-40	134	80,873	10837,0	1792	.059
	41-50	32	94,500	3024,0		
s37	21-30	87	90,966	7914,0	4086	.000
	31-40	134	124,007	16617,0		
	21-30	87	57,649	5015,5	1188	.184
	41-50	32	66,391	2124,5		
	31-40	134	86,448	11584,0	1749	.086
	41-50	32	71,156	2277,0		

Analizlerin sonucunda;

S9. “Okulda fiziksel olarak tehdit ediliyorum” sorusunda, 41-50 yaş arası öğretmenlerin 21-30 yaş arası öğretmenlere göre ve yine 41-50 yaş arası öğretmenlerin 31-40 yaş arası

öğretmenlere göre okulda fiziksel olarak daha fazla tehdit edildiğini düşündükleri söylenebilir.

S11. “Okulumda taciz (sözlü, görsel, fiziki) yaşıyorum” sorusunda, 41-50 yaş arası öğretmenlerin 21-30 yaş arası öğretmenlere göre ve 41-50 yaş arası öğretmenlerin 31-40 yaş arası öğretmenlere göre okulda daha fazla taciz yaşadığını düşündükleri söylenebilir.

S12. “Mesai saatleri dışında okulda bulunmaya zorlanıyorum.” sorusunda, 41-50 yaş arası öğretmenlerin 21-30 yaş arası öğretmenlere göre ve 41-50 yaş arası öğretmenlerin 31-40 yaş arası öğretmenlere göre mesai saatleri dışında okulda bulunmaya daha fazla zorlandığını düşündükleri söylenebilir.

S13. “Görevim dışında işler yapmaya zorlanıyorum.” Sorusunda, 21-30 yaş arası öğretmenlerin 31-40 yaş arası öğretmenlere göre görevi dışında işler yapmaya daha fazla zorlandığını düşündükleri söylenebilir.

S14. “Yaşımın işime uygunluğu yargılanıyor.” sorusunda, 41-50 yaş arası öğretmenlerin 31-40 yaş arası öğretmenlere göre yaşımın işine uygunluğunun daha fazla yargılandığını düşündükleri söylenebilir.

S17.” İhtiyacım olduğunda izin kullanamıyorum.” sorusunda, 21-30 yaş arası öğretmenlerin 31-40 yaş arası öğretmenlere göre ve 41-50 yaş arası öğretmenlerin 31-40 yaş arası öğretmenlere göre ihtiyacı olduğunda izin kullanamadığını düşündükleri söylenebilir.

S19. “Okulumda fiziksel şiddete maruz kalıyorum.” sorusunda, 41-50 yaş arası öğretmenlerin 21-30 yaş arası öğretmenlere göre ve yine 41-50 yaş arası öğretmenlerin 31-40 yaş arası öğretmenlere göre okulunda fiziksel şiddete daha fazla maruz kaldığını düşündükleri söylenebilir.

S20. “Etnik kökenimle dalga geçiliyor.” sorusunda, 41-50 yaş arası öğretmenlerin 21-30 yaş arası öğretmenlere göre ve yine 41-50 yaş arası öğretmenlerin 31-40 yaş arası öğretmenlere göre etnik kökeniyle daha fazla dalga geçildiğini düşündükleri söylenebilir.

S21 “Hakkımda dedikodu yapılıyor.” sorusunda, 21-30 yaş arası öğretmenlerin 31-40 yaş arası öğretmenlere göre ve 41-50 yaş arası öğretmenlerin 31-40 yaş arası öğretmenlere göre daha fazla hakkında dedikodu yapıldığını düşündükleri söylenebilir.

S22. “Sözlü olarak tehdit edildim.” sorusunda, 41-50 yaş arası öğretmenlerin 21-30 yaş arası öğretmenlere göre ve yine 41-50 yaş arası öğretmenlerin 31-40 yaş arası öğretmenlere göre sözlü olarak daha fazla tehdit edildiğini düşündükleri söylenebilir.

S23. “Okul idaresinin bana güvenmediğini hissediyorum.” sorusunda, 41-50 yaş arası öğretmenlerin 21-30 yaş arası öğretmenlere göre ve yine 41-50 yaş arası öğretmenlerin 31-40 yaş arası öğretmenlere göre okul idaresinin kendisine güvenmediğini düşündükleri söylenebilir.

S24. “Davranışlarım, jest ve mimiklerim taklit ediliyor.” sorusunda, 21-30 yaş arası öğretmenlerin 31-40 yaş arası öğretmenlere göre ve 41-50 yaş arası öğretmenlerin 31-40 yaş arası öğretmenlere göre davranışları, jest ve mimiklerinin daha fazla taklit edildiğini düşündükleri söylenebilir.

S25. “Şahsıma iftira atıldı.” sorusunda, 41-50 yaş arası öğretmenlerin 21-30 yaş arası öğretmenlere göre kendisine iftira atıldığını düşündükleri söylenebilir.

S37. “Yönetmelikleri iyi bilen öğretmenler daha az baskı görüyor.” sorusunda, 31-40 yaş arası öğretmenlerin 21-30 yaş arası öğretmenlere yönetmelikleri iyi bilen öğretmenlerin daha az baskı gördüğünü düşündükleri söylenebilir.

Dördüncü Alt Problem: *Resmi ortaöğretim okullarında görevli öğretmenlerin okul ortamında maruz kaldıkları yıldırma davranışları medeni durum değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?*

Tablo 4.8: Medeni Durum Değişkenine Göre Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları

	Medeni Durum	N	S.O.	S.T.	U	z	p
s1	Evli	173	127,231	22011			
	Bekar	78	123,269	9615	6534,0	-0,449	.654
	Toplam	251					
s2	Evli	174	124,759	21708			
	Bekar	78	130,385	10170	6483,0	-0,747	.455
	Toplam	252					
s3	Evli	173	127,428	22045			
	Bekar	78	122,833	9581	6500,0	-0,610	.542
	Toplam	251					
s4	Evli	173	129,717	22441			
	Bekar	78	117,756	9185	6104,0	-1,282	.200
	Toplam	251					
s5	Evli	174	123,776	21537			
	Bekar	78	132,577	10341	6312,0	-0,976	.329
	Toplam	252					
s6	Evli	174	124,773	21710,5			
	Bekar	78	130,353	10167,5	6485,5	-0,608	.543
	Toplam	252					

	Evli	174	124,598	21680			
s7	Bekar	78	130,744	10198	6455,0	-0,704	.482
	Toplam	252					
	Evli	174	129,468	22527,5			
s8	Bekar	78	119,878	9350,5	6269,5	-1,102	.271
	Toplam	252					
	Evli	174	126,621	22032			
s9	Bekar	77	124,597	9594	6591,0	-0,282	.778
	Toplam	251					
	Evli	174	128,454	22351			
s10	Bekar	78	122,141	9527	6446,0	-0,692	.489
	Toplam	252					
	Evli	174	128,448	22350			
s11	Bekar	78	122,154	9528	6447,0	-0,991	.322
	Toplam	252					
	Evli	172	122,948	21147			
s12	Bekar	78	131,128	10228	6269,0	-1,009	.313
	Toplam	250					
	Evli	174	128,759	22404			
s13	Bekar	78	121,462	9474	6393,0	-0,862	.388
	Toplam	252					
	Evli	174	124,095	21592,5			
s14	Bekar	77	130,305	10033,5	6367,5	-0,807	.420
	Toplam	251					
	Evli	172	125,980	21668,5			
s15	Bekar	78	124,442	9706,5	6625,5	-0,225	.822
	Toplam	250					
	Evli	174	129,483	22530			
s16	Bekar	78	119,846	9348	6267,0	-1,292	.196
	Toplam	252					
	Evli	171	121,088	20706			
s17	Bekar	78	133,577	10419	6000,0	-1,528	.127
	Toplam	249					
	Evli	174	131,101	22811,5			
s18	Bekar	77	114,474	8814,5	5811,5	-1,855	.064
	Toplam	251					
	Evli	171	126,254	21589,5			
s19	Bekar	77	120,604	9286,5	6283,5	-0,901	.368
	Toplam	248					
	Evli	174	126,397	21993			
s20	Bekar	78	126,731	9885	6768,0	-0,049	.961
	Toplam	252					
	Evli	174	124,911	21734,5			
s21	Bekar	78	130,045	10143,5	6509,5	-0,574	.566
	Toplam	252					
	Evli	174	129,259	22491			
s22	Bekar	78	120,346	9387	6306,0	-1,236	.216

	Toplam	252					
s23	Evli	174	128,391	22340			
	Bekar	78	122,282	9538	6457,0	-0,711	.477
	Toplam	252					
s24	Evli	171	123,570	21130,5			
	Bekar	78	128,135	9994,5	6424,5	-0,567	.571
	Toplam	249					
s25	Evli	174	128,287	22322			
	Bekar	78	122,513	9556	6475,0	-0,805	.421
	Toplam	252					
s26	Evli	174	127,856	22247			
	Bekar	78	123,474	9631	6550,0	-0,477	.633
	Toplam	252					
s27	Evli	174	127,879	22251			
	Bekar	78	123,423	9627	6546,0	-0,539	.590
	Toplam	252					
s28	Evli	173	128,243	22186			
	Bekar	78	121,026	9440	6359,0	-0,908	.364
	Toplam	251					
s29	Evli	174	131,397	22863			
	Bekar	78	115,577	9015	5934,0	-1,843	.065
	Toplam	252					
s30	Evli	174	128,279	22320,5			
	Bekar	78	122,532	9557,5	6476,5	-0,705	.481
	Toplam	252					
s31	Evli	174	129,241	22488			
	Bekar	78	120,385	9390	6309,0	-1,135	.256
	Toplam	252					
s32	Evli	174	128,595	22375,5			
	Bekar	78	121,827	9502,5	6421,5	-0,876	.381
	Toplam	252					
s33	Evli	174	125,681	21868,5			
	Bekar	77	126,721	9757,5	6643,5	-0,157	.875
	Toplam	251					
s34	Evli	174	131,057	22804			
	Bekar	78	116,333	9074	5993,0	-1,726	.084
	Toplam	252					
s35	Evli	174	126,106	21942,5			
	Bekar	78	127,378	9935,5	6717,5	-0,172	.863
	Toplam	252					
s36	Evli	174	128,017	22275			
	Bekar	78	123,115	9603	6522,0	-0,560	.575
	Toplam	252					
s37	Evli	174	129,382	22512,5			
	Bekar	78	120,071	9365,5	6284,5	-0,995	.320
	Toplam	252					

Tablo 4.8' den anlaşılacağı üzere, öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalmalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda, gruplar arasında istatistiksel açıdan $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir.

Beşinci Alt Problem: *Resmi ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalmaları eğitim durumu değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?*

Tablo 4.9: Eğitim Durumu Değişkenine Göre Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Eğitim Durumu	N	S.O.	S.T.	U	z	p
Lisans	194	128,289	24888,0			
s1 Y. Lisans	58	120,517	6990,0	5279,0	-0,798	.425
Toplam	252					
Lisans	195	125,882	24547,0			
s2 Y. Lisans	58	130,759	7584,0	5437,0	-0,589	.556
Toplam	253					
Lisans	194	129,018	25029,5			
s3 Y. Lisans	58	118,078	6848,5	5137,5	-1,320	.187
Toplam	252					
Lisans	194	129,513	25125,5			
s4 Y. Lisans	58	116,422	6752,5	5041,5	-1,273	.203
Toplam	252					
Lisans	195	129,123	25179,0			
s5 Y. Lisans	58	119,862	6952,0	5241,0	-0,933	.351
Toplam	253					
Lisans	195	128,828	25121,5			
s6 Y. Lisans	58	120,853	7009,5	5298,5	-0,787	.431
Toplam	253					
Lisans	195	129,959	25342,0			
s7 Y. Lisans	58	117,052	6789,0	5078,0	-1,340	.180
Toplam	253					
Lisans	195	135,072	26339,0			
s8 Y. Lisans	58	99,862	5792,0	4081,0	-3,662	.000
Toplam	253					
Lisans	194	129,371	25098,0			
s9 Y. Lisans	58	116,897	6780,0	5069,0	-1,567	.117
Toplam	252					
Lisans	195	129,477	25248,0			
s10 Y. Lisans	58	118,672	6883,0	5172,0	-1,075	.282
Toplam	253					
s11 Lisans	195	130,503	25448,0	4972,0	-2,187	.029

	<i>Y. Lisans</i>	58	115,224	6683,0			
	Toplam	253					
s12	Lisans	193	123,220	23781,5			
	<i>Y. Lisans</i>	58	135,250	7844,5	5060,5	-1,339	.180
	Toplam	251					
s13	<i>Lisans</i>	195	133,541	26040,5			
	<i>Y. Lisans</i>	58	105,009	6090,5	4379,5	-3,050	.002
	Toplam	253					
s14	<i>Lisans</i>	194	131,015	25417,0			
	<i>Y. Lisans</i>	58	111,397	6461,0	4750,0	-2,325	.020
	Toplam	252					
s15	<i>Lisans</i>	193	130,922	25268,0			
	<i>Y. Lisans</i>	58	109,621	6358,0	4647,0	-2,831	.005
	Toplam	251					
s16	Lisans	195	130,577	25462,5			
	<i>Y. Lisans</i>	58	114,974	6668,5	4957,5	-1,901	.057
	Toplam	253					
s17	Lisans	192	124,328	23871,0			
	<i>Y. Lisans</i>	58	129,379	7504,0	5343,0	-0,559	.576
	Toplam	250					
s18	<i>Lisans</i>	194	133,698	25937,5			
	<i>Y. Lisans</i>	58	102,422	5940,5	4229,5	-3,178	.001
	Toplam	252					
s19	<i>Lisans</i>	191	128,466	24537,0			
	<i>Y. Lisans</i>	58	113,586	6588,0	4877,0	-2,167	.030
	Toplam	249					
s20	<i>Lisans</i>	195	131,192	25582,5			
	<i>Y. Lisans</i>	58	112,905	6548,5	4837,5	-2,422	.015
	Toplam	253					
s21	<i>Lisans</i>	195	131,592	25660,5			
	<i>Y. Lisans</i>	58	111,560	6470,5	4759,5	-2,031	.042
	Toplam	253					
s22	<i>Lisans</i>	195	131,338	25611,0			
	<i>Y. Lisans</i>	58	112,414	6520,0	4809,0	-2,386	.017
	Toplam	253					
s23	<i>Lisans</i>	195	133,703	26072,0			
	<i>Y. Lisans</i>	58	104,466	6059,0	4348,0	-3,092	.002
	Toplam	253					
s24	<i>Lisans</i>	192	131,833	25312,0			
	<i>Y. Lisans</i>	58	104,534	6063,0	4352,0	-3,062	.002
	Toplam	250					
s25	Lisans	195	129,628	25277,5			
	<i>Y. Lisans</i>	58	118,164	6853,5	5142,5	-1,434	.152
	Toplam	253					
s26	<i>Lisans</i>	195	131,997	25739,5			
	<i>Y. Lisans</i>	58	110,198	6391,5	4680,5	-2,150	.032

	<i>Toplam</i>	253					
	<i>Lisans</i>	195	132,846	25905,0			
s27	<i>Y. Lisans</i>	58	107,345	6226,0	4515,0	-2,788	.005
	<i>Toplam</i>	253					
	<i>Lisans</i>	194	133,304	25861,0			
s28	<i>Y. Lisans</i>	58	103,741	6017,0	4306,0	-3,355	.001
	<i>Toplam</i>	252					
	<i>Lisans</i>	195	131,326	25608,5			
s29	<i>Y. Lisans</i>	58	112,457	6522,5	4811,5	-1,991	.047
	<i>Toplam</i>	253					
	<i>Lisans</i>	195	132,159	25771,0			
s30	<i>Y. Lisans</i>	58	109,655	6360,0	4649,0	-2,494	.013
	<i>Toplam</i>	253					
	<i>Lisans</i>	195	133,174	25969,0			
s31	<i>Y. Lisans</i>	58	106,241	6162,0	4451,0	-3,111	.002
	<i>Toplam</i>	253					
	<i>Lisans</i>	195	132,210	25781,0			
s32	<i>Y. Lisans</i>	58	109,483	6350,0	4639,0	-2,651	.008
	<i>Toplam</i>	253					
	<i>Lisans</i>	194	131,593	25529,0			
s33	<i>Y. Lisans</i>	58	109,466	6349,0	4638,0	-3,004	.003
	<i>Toplam</i>	252					
	<i>Lisans</i>	195	133,595	26051,0			
s34	<i>Y. Lisans</i>	58	104,828	6080,0	4369,0	-3,051	.002
	<i>Toplam</i>	253					
	<i>Lisans</i>	195	129,903	25331,0			
s35	<i>Y. Lisans</i>	58	117,241	6800,0	5089,0	-1,538	.124
	<i>Toplam</i>	253					
	<i>Lisans</i>	195	132,108	25761,0			
s36	<i>Y. Lisans</i>	58	109,828	6370,0	4659,0	-2,305	.021
	<i>Toplam</i>	253					
	<i>Lisans</i>	195	126,172	24603,5			
s37	<i>Y. Lisans</i>	58	129,784	7527,5	5493,5	-0,350	.726
	<i>Toplam</i>	253					

Eğitim durumu değişkenine göre yapılan Mann Whitney-U testi sonuçlarına göre;

s8. Okulda kendimi dışlanmış hissediyorum.

s11. Okulumda taciz (Sözlü, görsel, fiziki) yaşıyorum.

s13. Görevim dışında işler yapmaya zorlanıyorum.

s14. Yaşımın işime uygunluğu yargılanıyor.

s15. Fiziksel durumumla dalga geçiliyor.

s18. Görüş ve önerilerim okul idaresi tarafından dikkate alınmıyor.

s19. Okulumda fiziksel şiddete maruz kalıyorum.

s20. Etnik kökenimle dalga geçiliyor.

- s21. Hakkımda dedikodu yapılıyor.
s22. Sözlü olarak tehdit edildim.
s23. Okul idaresinin bana güvenmediğini hissediyorum.
s24. Davranışlarım, jest ve mimiklerim taklit ediliyor.
s26. Resmi yazılardan zamanında haberim olmuyor.
s27. Sendikal anlamda baskı görüyorum.
s28. Özel hayatım eleştiriliyor.
s29. Çalışma arkadaşlarımla iletişim kuramıyorum.
s30. Okulda kendimi çok yalnız hissediyorum.
s31. Dini inançlarımla alay ediliyor.
s32. Sürekli dışlandığımı hissediyorum.
s33. Açık saçık sözlerle aşağılandım.
s34. Toplantılarda konuşurken sözüm kesiliyor.
s36. Politik görüşlerim eleştiriliyor.

Sorularında anlamlılık tespit edilmiştir.

Tablo 4.9' dan anlaşılacağı üzere, öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalmalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda, gruplar arasında istatistiksel açıdan $p < 0.05$ düzeyinde lisans mezunu öğretmenler lehine anlamlı bir farklılık belirlenmiştir.

Lisans mezunu öğretmenler bu sorulara yüksek lisans mezunu öğretmenlere göre daha yüksek puan değerlerine sahip cevaplar vermişlerdir. Lisans mezunu öğretmenlerin yüksek lisans mezunu öğretmenlere göre bu sorulardaki davranışlara daha fazla maruz kaldıkları söylenebilir.

Altıncı Alt Problem: *Resmi ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalmaları öğretmenlik yılı (mesleki kıdem) değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?*

Tablo 4.10: Kıdem Değişkenine Göre Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

KıdemYılı	N	S.O.	S.D.	χ^2	P
s1 1-5 Yıl	76	121,763	2	6,233	.044

	6-10 Yıl	60	138,308			
	10Yıl Üzeri	107	113,023			
	Toplam	243				
s2	1-5 Yıl	76	129,737			
	6-10 Yıl	60	126,250	2	3,589	.166
	10 Yıl Üzeri	108	115,324			
	Toplam	244				
s3	1-5 Yıl	76	120,296			
	6-10 Yıl	60	119,875	2	0,383	.826
	10 Yıl üzeri	107	124,402			
	Toplam	243				
s4	1-5 Yıl	76	116,553			
	6-10 Yıl	60	153,692	2	18,973	.000
	10 Yıl üzeri	107	108,098			
	Toplam	243				
s5	1-5 Yıl	76	123,651			
	6-10 Yıl	60	133,792	2	3,248	.197
	10Yıl Üzeri	108	115,417			
	Toplam	244				
s6	1-5 Yıl	76	116,026			
	6-10 Yıl	60	128,958	2	1,351	.509
	10 Yıl Üzeri	108	123,468			
	Toplam	244				
s7	1-5 Yıl	76	130,395			
	6-10 Yıl	60	121,775	2	1,976	.372
	10 Yıl Üzeri	108	117,347			
	Toplam	244				
s8	1-5 Yıl	76	118,599			
	6-10 Yıl	60	128,383	2	0,843	.656
	10 Yıl Üzeri	108	121,977			
	Toplam	244				
s9	1-5 Yıl	76	116,697			
	6-10 Yıl	59	125,136	2	1,213	.545
	10 Yıl Üzeri	108	124,019			
	Toplam	243				
s10	1-5 Yıl	76	112,191			
	6-10 Yıl	60	145,758	2	10,529	.005
	10 Yıl Üzeri	108	116,833			
	Toplam	244				
s11	1-5 Yıl	76	116,947			
	6-10 Yıl	60	118,767	2	3,439	.179
	10 Yıl Üzeri	108	128,481			
	Toplam	244				
s12	1-5 Yıl	76	120,513			
	6-10 Yıl	60	118,467	2	0,371	.831
	10 Yıl Üzeri	106	123,925			
	Toplam	242				

s13	1-5 Yıl	76	117,691			
	6-10 Yıl	60	130,567	2	1,586	.452
	10 Yıl Üzeri	108	121,403			
	Toplam	244				
s14	1-5 Yıl	76	125,467			
	6-10 Yıl	59	111,466	2	2,940	.230
	10 Yıl Üzeri	108	125,315			
	Toplam	243				
s15	1-5 Yıl	76	116,526			
	6-10 Yıl	60	117,583	2	2,712	.258
	10 Yıl Üzeri	106	127,283			
	Toplam	242				
s16	1-5 Yıl	76	120,658			
	6-10 Yıl	60	120,233	2	0,453	.797
	10 Yıl Üzeri	108	125,056			
	Toplam	244				
s17	1-5 Yıl	76	127,059			
	6-10 Yıl	57	134,614	2	8,117	.017
	10 Yıl Üzeri	108	109,551			
	Toplam	241				
s18	1-5 Yıl	76	116,868			
	6-10 Yıl	59	130,695	2	1,653	.438
	10 Yıl Üzeri	108	120,861			
	Toplam	243				
s19	1-5 Yıl	76	117,289			
	6-10 Yıl	56	114,357	2	3,164	.206
	10 Yıl Üzeri	108	125,944			
	Toplam	240				
s20	1-5 Yıl	76	118,868			
	6-10 Yıl	60	120,367	2	1,162	.559
	10 Yıl Üzeri	108	126,241			
	Toplam	244				
s21	1-5 Yıl	76	125,434			
	6-10 Yıl	60	136,050	2	5,402	.067
	10 Yıl Üzeri	108	112,907			
	Toplam	244				
s22	1-5 Yıl	76	110,855			
	6-10 Yıl	60	123,117	2	6,488	.039
	10 Yıl Üzeri	108	130,352			
	Toplam	244				
s23	1-5 Yıl	76	119,645			
	6-10 Yıl	60	133,925	2	2,883	.237
	10 Yıl Üzeri	108	118,162			
	Toplam	244				
s24	1-5 Yıl	76	122,770			
	6-10 Yıl	57	121,070	2	0,126	.939
	10 Yıl Üzeri	108	119,718			
	Toplam	241				
s25	1-5 Yıl	76	117,487	2	3,519	.172

	6-10 Yıl	60	116,292			
	10 Yıl Üzeri	108	129,477			
	Toplam	244				
s26	1-5 Yıl	76	123,526			
	6-10 Yıl	60	118,208	2	0,347	.841
	10 Yıl Üzeri	108	124,162			
	Toplam	244				
s27	1-5 Yıl	76	123,684			
	6-10 Yıl	60	119,550	2	0,202	.904
	10 Yıl Üzeri	108	123,306			
	Toplam	244				
s28	1-5 Yıl	76	127,303			
	6-10 Yıl	60	118,783	2	0,991	.609
	11 Yıl Üzeri	107	120,037			
	Toplam	243				
s29	1-5 Yıl	76	116,184			
	6-10 Yıl	60	127,817	2	1,323	.516
	10 Yıl Üzeri	108	123,991			
	Toplam	244				
s30	1-5 Yıl	76	122,428			
	6-10 Yıl	60	125,508	2	0,244	.885
	10 Yıl Üzeri	108	120,880			
	Toplam	244				
s31	1-5 Yıl	76	117,322			
	6-10 Yıl	60	130,125	2	1,776	.412
	10 Yıl Üzeri	108	121,907			
	Toplam	244				
s32	1-5 Yıl	76	120,296			
	6-10 Yıl	60	121,733	2	0,267	.875
	10 Yıl Üzeri	108	124,477			
	Toplam	244				
s33	1-5 Yıl	76	119,612			
	6-10 Yıl	59	113,297	2	4,114	.128
	10 Yıl Üzeri	108	128,435			
	Toplam	243				
s34	1-5 Yıl	76	129,276			
	6-10 Yıl	60	127,750	2	3,131	.209
	10 Yıl Üzeri	108	114,815			
	Toplam	244				
s35	1-5 Yıl	76	126,322			
	6-10 Yıl	60	118,175	2	0,793	.673
	10 Yıl Üzeri	108	122,213			
	Toplam	244				
s36	1-5 Yıl	76	117,355			
	6-10 Yıl	60	151,133	2	17,405	.000
	10 Yıl Üzeri	108	110,213			
	Toplam	244				
s37	1-5 Yıl	76	117,507			
	6-10 Yıl	60	128,925	2	0,991	.609

10 Yıl Üzeri	108	122,444
Toplam	244	

Kıdem değişkenine göre yapılan Kruskal Wallis-H analizi sonucunda;

- s1. Kendimi ifade etmeme izin verilmiyor.
 - s4. Yaptığım işler takdir edilmiyor.
 - s10. Okuldaki çabalarım görmezden geliniyor.
 - s17. İhtiyacım olduğunda izin kullanamıyorum
 - s22. Sözlü olarak tehdit edildim.
 - s36. Politik görüşlerim eleştiriliyor.
- sorularında anlamlılık tespit edilmiştir.

Tablo 4.10'dan anlaşılacağı üzere, yıldırma anketi soruları sıralamalar ortalamalarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda, kıdem gruplarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bu işlemin ardından Kruskal Wallis-H sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı karşılaştırma tekniklerine geçilmiştir. Bu amaçla kullanılan özel bir test tekniği bulunmadığından ikili karşılaştırmalarda tercih edilen Mann Whitney-U uygulanmıştır.

Tablo 4.11: Kıdem Değişkeni Anlamlı Soruları İçin Gruplar Arası Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları

	Kıdem Yılı	N	S.O.	S.T.	U	P
	1-5 Yıl	76	64,27	4884,5	1958,5	.115
	6-10 Yıl	60	73,86	4431,5		
<i>s1</i>	1-5 Yıl	76	101,86	7741,5	4076,5	.268
	10 Yıl Uzeri	117	93,84	10979,5		
	6-10 Yıl	60	101,43	6085,5	2764,5	.010
	10 Yıl Uzeri	117	82,63	9667,5		
<i>s4</i>	1-5 Yıl	76	58,96	4481,0	1555,0	.001
	6-10 Yıl	60	80,58	4835,0		
	1-5 Yıl	76	99,97	7598,0	4220,0	.522
	10 Yıl Uzeri	117	95,07	11123,0		
	6-10 Yıl	60	109,08	6545,0	2305,0	.000
	10 Yıl Uzeri	117	78,70	9208,0		
<i>s10</i>	1-5 Yıl	76	59,94	4555,5	1629,5	.002

	6-10 Yıl	60	79,34	4760,5		
	1-5 Yıl	76	93,81	7129,5	4203,5	.419
	10 Yıl Uzeri	118	99,88	11785,5		
	6-10 Yıl	60	101,40	6084,0	2826,0	.018
	10 Yıl Uzeri	118	83,45	9847,0		
	1-5 Yıl	76	65,15	4951,5	2025,5	.463
	6-10 Yıl	57	69,46	3959,5		
s17	1-5 Yıl	76	105,99	8055,0	3839,0	.038
	10 Yıl Uzeri	118	92,03	10860,0		
	6-10 Yıl	57	100,04	5702,0	2677,0	.008
	10 Yıl Uzeri	118	82,19	9698,0		
	1-5 Yıl	76	65,45	4974,0	2048,0	.124
	6-10 Yıl	60	72,37	4342,0		
s22	1-5 Yıl	76	88,57	6731,0	3805,0	.014
	10 Yıl Uzeri	118	103,25	12184,0		
	6-10 Yıl	60	86,42	5185,0	3355,0	.457
	10 Yıl Uzeri	118	91,07	10746,0		
	1-5 Yıl	76	59,96	4557,0	1631,0	.002
	6-10 Yıl	60	79,32	4759,0		
s36	1-5 Yıl	76	100,57	7643,0	4251,0	.473
	10 Yıl Uzeri	118	95,53	11272,0		
	6-10 Yıl	60	108,53	6511,5	2398,5	.000
	10 Yıl Uzeri	118	79,83	9419,5		

Analizlerin sonucunda;

S1. “Kendimi ifade etmeme izin verilmiyor.” sorusunda, meslekteki kıdemi 6-10 yıl arası olan öğretmenlerin kıdemi 10 yıl üzeri olan öğretmenlere göre kendisini ifade etmesine izin verilmediğini daha fazla düşündükleri söylenebilir.

S4. “Yaptığım işler takdir edilmiyor.” sorusunda, meslekteki kıdemi 6-10 yıl arası olan öğretmenlerin kıdemi 1-5 yıl arası olan öğretmenlere göre ve yine meslekteki kıdemi 6-10 yıl arası olan öğretmenlerin kıdemi 10 yıl üzeri olan öğretmenlere göre yaptığı işlerin takdir edilmediğini düşündükleri söylenebilir.

S10. “Okuldaki çabalarım görmezden geliniyor.” sorusunda, meslekteki kıdemi 6-10 yıl arası olan öğretmenlerin kıdemi 1-5 yıl arası olan öğretmenlere göre ve yine meslekteki kıdemi 6-10 yıl arası olan öğretmenlerin kıdemi 10 yıl üzeri olan öğretmenlere göre okuldaki çabalarının görmeden geldiğini daha fazla düşündükleri söylenebilir.

S17. “İhtiyacım olduğunda izin kullanamıyorum” sorusunda, meslekteki kıdemi 1-5 yıl arası olan öğretmenlerin kıdemi 10 yıl üzeri olan öğretmenlere göre ve meslekteki kıdemi 6-10 yıl arası olan öğretmenlerin kıdemi 10 yıl üzeri olan öğretmenlere göre ihtiyacı olduğunda izin kullanmadığını daha fazla düşündükleri söylenebilir.

S22. “Sözlü olarak tehdit edildim.” sorusunda, meslekteki kıdemi 10 yıl üzeri olan öğretmenlerin kıdemi 1-5 yıl arası olan öğretmenlere göre daha fazla sözlü olarak tehdit edildiğini düşündükleri söylenebilir.

S34. “Politik görüşlerim eleştiriliyor.” sorusunda, meslekteki kıdemi 6-10 yıl arası olan öğretmenlerin kıdemi 1-5 yıl arası olan öğretmenlere göre ve yine meslekteki kıdemi 6-10 yıl arası olan öğretmenlerin kıdemi 10 yıl üzeri olan öğretmenlere göre politik görüşlerinin daha fazla eleştirildiğini düşündükleri söylenebilir.

Yedinci Alt Problem: *Resmi ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalmaları şu anki okullarında çalışma yılı (hizmet süresi) değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?*

Tablo 4.12: Mevcut Kurumdaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

	Hizmet Süresi	N	S.O.	S.D.	χ^2	P
s1	1 Yıldan az	70	130,550	3	0,986	0,805
	1-5 Yıl	111	127,761			
	6-10 Yıl	41	126,622			
	10 Yıldan fazla	31	116,758			
	Toplam	253				
s2	1 Yıldan az	71	123,549	3	2,655	.448
	1-5 Yıl	111	133,338			
	6-10 Yıl	41	126,256			
	10 Yıldan fazla	31	117,290			
	Toplam	254				
s3	1 Yıldan az	71	125,225	3	0,427	.935
	1-5 Yıl	111	125,905			
	6-10 Yıl	41	129,488			
	10 Yıldan fazla	30	131,850			
	Toplam	253				
s4	1 Yıldan az	71	103,669	3	12,521	.006
	1-5 Yıl	111	134,441			
	6-10 Yıl	41	145,976			
	10 Yıldan fazla	30	128,750			

	Toplam	253				
	1 Yıdan az	71	115,789			
s5	1-5 Yıl	111	126,216	3	6,802	.078
	6-10 Yıl	41	149,659			
	10 Yıdan fazla	31	129,613			
	Toplam	254				
	1 Yıdan az	71	126,993			
s6	1-5 Yıl	111	119,712	3	4,170	.244
	6-10 Yıl	41	143,610			
	10 Yıdan fazla	31	135,242			
	Toplam	254				
	1 Yıdan az	71	129,930			
s7	1-5 Yıl	111	121,649	3	2,566	.463
	6-10 Yıl	41	140,049			
	10 Yıdan fazla	31	126,290			
	Toplam	254				
	1 Yıdan az	71	135,211			
s8	1-5 Yıl	111	111,932	3	14,351	.002
	6-10 Yıl	41	153,732			
	10 Yıdan fazla	31	130,887			
	Toplam	254				
	1 Yıdan az	70	132,064			
s9	1-5 Yıl	111	120,613	3	2,881	.410
	6-10 Yıl	41	133,085			
	10 Yıdan fazla	31	130,387			
	Toplam	253				
	1 Yıdan az	71	120,042			
s10	1-5 Yıl	111	119,739	3	8,700	.034
	6-10 Yıl	41	151,451			
	10 Yıdan fazla	31	140,694			
	Toplam	254				
	1 Yıdan az	71	124,887			
s11	1-5 Yıl	111	121,874	3	6,008	.111
	6-10 Yıl	41	137,976			
	10 Yıdan fazla	31	139,774			
	Toplam	254				
	1 Yıdan az	71	128,549			
s12	1-5 Yıl	111	121,946	3	3,118	.374
	6-10 Yıl	41	139,951			
	10 Yıdan fazla	29	119,897			
	Toplam	252				
	1 Yıdan az	71	123,542			
s13	1-5 Yıl	111	122,833	3	3,559	.313
	6-10 Yıl	41	142,720			
	10 Yıdan fazla	31	133,145			
	Toplam	254				
s14	1 Yıdan az	70	139,114	3	5,475	.140
	1-5 Yıl	111	119,126			

	6-10 Yıl	41	129,232			
	10 Yıldan fazla	31	124,887			
	Toplam	253				
	1 Yıldan az	71	138,620			
	1-5 Yıl	111	118,685	3	7,966	.047
s15	6-10 Yıl	41	132,110			
	10 Yıldan fazla	29	118,810			
	Toplam	252				
	1 Yıldan az	71	127,944			
	1-5 Yıl	111	126,649	3	0,050	.997
s16	6-10 Yıl	41	128,268			
	10 Yıldan fazla	31	128,516			
	Toplam	254				
	1 Yıldan az	71	128,866			
	1-5 Yıl	108	125,014	3	0,420	.936
s17	6-10 Yıl	41	127,402			
	10 Yıldan fazla	31	121,016			
	Toplam	251				
	1 Yıldan az	70	115,736			
	1-5 Yıl	111	129,446	3	3,948	.267
s18	6-10 Yıl	41	127,744			
	10 Yıldan fazla	31	142,694			
	Toplam	253				
	1 Yıldan az	70	128,714			
	1-5 Yıl	108	119,389	3	4,500	.212
s19	6-10 Yıl	41	126,841			
	10 Yıldan fazla	31	137,758			
	Toplam	250				
	1 Yıldan az	71	131,120			
	1-5 Yıl	111	121,950	3	2,563	.464
s20	6-10 Yıl	41	130,378			
	10 Yıldan fazla	31	135,274			
	Toplam	254				
	1 Yıldan az	71	118,676			
	1-5 Yıl	111	126,509	3	4,108	.250
s21	6-10 Yıl	41	144,841			
	10 Yıldan fazla	31	128,323			
	Toplam	254				
	1 Yıldan az	71	127,282			
	1-5 Yıl	111	116,216	3	13,507	.004
s22	6-10 Yıl	41	149,366			
	10 Yıldan fazla	31	139,484			
	Toplam	254				
	1 Yıldan az	71	118,430			
	1-5 Yıl	111	128,878	3	2,835	.418
s23	6-10 Yıl	41	129,732			
	10 Yıldan fazla	31	140,387			
	Toplam	254				

	1 Yıdan az	71	131,169			
	1-5 Yıl	108	122,199			
s24	6-10 Yıl	41	131,927	3	1,736	.629
	10 Yıdan fazla	31	119,565			
	Toplam	251				
	1 Yıdan az	71	126,852			
	1-5 Yıl	111	116,635			
s25	6-10 Yıl	41	148,305	3	12,544	.006
	10 Yıdan fazla	31	140,371			
	Toplam	254				
	1 Yıdan az	71	124,380			
	1-5 Yıl	111	124,045			
s26	6-10 Yıl	41	130,732	3	2,083	.555
	10 Yıdan fazla	31	142,742			
	Toplam	254				
	1 Yıdan az	71	129,444			
	1-5 Yıl	111	130,257			
s27	6-10 Yıl	41	120,695	3	1,033	.793
	10 Yıdan fazla	31	122,177			
	Toplam	254				
	1 Yıdan az	71	133,528			
	1-5 Yıl	110	119,305			
s28	6-10 Yıl	41	139,037	3	4,553	.208
	10 Yıdan fazla	31	123,435			
	Toplam	253				
	1 Yıdan az	71	121,204			
	1-5 Yıl	111	128,725			
s29	6-10 Yıl	41	129,963	3	1,151	.765
	10 Yıdan fazla	31	134,274			
	Toplam	254				
	1 Yıdan az	71	129,549			
	1-5 Yıl	111	123,757			
s30	6-10 Yıl	41	132,146	3	0,804	.849
	10 Yıdan fazla	31	130,065			
	Toplam	254				
	1 Yıdan az	71	128,887			
	1-5 Yıl	111	121,450			
s31	6-10 Yıl	41	139,085	3	2,972	.396
	10 Yıdan fazla	31	130,661			
	Toplam	254				
	1 Yıdan az	71	125,085			
	1-5 Yıl	111	124,613			
s32	6-10 Yıl	41	136,110	3	1,514	.679
	10 Yıdan fazla	31	131,984			
	Toplam	254				
	1 Yıdan az	70	126,807			
s33	1-5 Yıl	111	121,590	3	3,921	.270
	6-10 Yıl	41	132,195			

	10 Yıldan fazla	31	139,935			
	Toplam	253				
	1 Yıldan az	71	118,958			
	1-5 Yıl	111	129,189	3	2,621	.454
s34	6-10 Yıl	41	138,488			
	10 Yıldan fazla	31	126,484			
	Toplam	254				
	1 Yıldan az	71	132,535			
	1-5 Yıl	111	125,486	3	1,409	.703
s35	6-10 Yıl	41	129,976			
	10 Yıldan fazla	31	119,903			
	Toplam	254				
	1 Yıldan az	71	121,451			
	1-5 Yıl	111	136,288	3	9,974	.019
s36	6-10 Yıl	41	136,634			
	10 Yıldan fazla	31	97,806			
	Toplam	254				
	1 Yıldan az	71	100,218			
	1-5 Yıl	111	135,563	3	16,614	.001
s37	6-10 Yıl	41	148,805			
	10 Yıldan fazla	31	132,935			
	Toplam	254				

Mevcut kurumdaki hizmet süresi değişkenine göre yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda;

- s4. Yaptığım işler takdir edilmiyor.
s8. Okulda kendimi dışlanmış hissediyorum.
s10. Okuldaki çabalarım görmezden geliniyor.
s15. Fiziksel durumumla dalga geçiliyor.
s22. Sözlü olarak tehdit edildim.
s25. Şahsıma iftira atıldı.
s36. Politik görüşlerim eleştiriliyor.
s37. Yönetmelikleri iyi bilen öğretmenler daha az baskı görüyor.
sorularında anlamlılık tespit edilmiştir.

Tablo 4.12' den anlaşılacağı üzere, yıldırma anketi soruları sıralamalar ortalamalarının hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda, hizmet süresi gruplarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bu işlemin ardından Kruskal Wallis-H sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi

gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı karşılaştırma tekniklerine geçilmiştir. Bu amaçla kullanılan özel bir test tekniği bulunmadığından ikili karşılaştırmalarda Mann Whitney-U uygulanmıştır.

Tablo 4.13: Hizmet Süresi Değişkeni Anlamlı Soruları İçin Gruplar Arası Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları

	Hizmet süre	N	S.O.	S.T.	U	P		
	1 Yılden az	71	77,979	5536,5	2980,5	.003		
	1-5 Yıl	111	100,149	11116,5				
	1 Yılden az	71	49,824	3537,5	981,5	.002		
	6-10 Yıl	41	68,061	2790,5				
s4	1 Yılden az	71	47,866	3398,5	842,5	.074		
	10 Yılden fazla	30	58,417	1752,5				
	1-5 Yıl	111	74,572	8277,5				
	6-10 Yıl	41	81,720	3350,5				
	1-5 Yıl	111	71,721	7961,0				
	10 Yılden fazla	30	68,333	2050,0				
	6-10 Yıl	41	38,195	1566,0	525,0	.269		
	10 Yılden fazla	30	33,000	990,0				
	1 Yılden az	71	101,894	7234,5			3202,5	.013
	1-5 Yıl	111	84,851	9418,5				
	1 Yılden az	71	53,324	3786,0			1230,0	.132
	6-10 Yıl	41	62,000	2542,0				
s8	1 Yılden az	71	51,993	3691,5	1065,5	.775		
	10 Yılden fazla	31	50,371	1561,5				
	1-5 Yıl	111	69,851	7753,5			1537,5	.000
	6-10 Yıl	41	94,500	3874,5				
	1-5 Yıl	111	69,230	7684,5			1468,5	.136
	10 Yılden fazla	31	79,629	2468,5				
	6-10 Yıl	41	39,232	1608,5	523,5	.164		
	10 Yılden fazla	31	32,887	1019,5				
	1 Yılden az	71	91,972	6530,0			3907,0	.915
	1-5 Yıl	111	91,198	10123,0				
	1 Yılden az	71	51,246	3638,5			1082,5	.013
	6-10 Yıl	41	65,598	2689,5				
s10	1 Yılden az	71	48,824	3466,5	910,5	.126		
	10 Yılden fazla	31	57,629	1786,5				
	1-5 Yıl	111	71,500	7936,5			1720,5	.013
	6-10 Yıl	41	90,037	3691,5				
	1-5 Yıl	111	69,041	7663,5			1447,5	.142
	10 Yılden fazla	31	80,306	2489,5				
	6-10 Yıl	41	37,817	1550,5	581,5	.508		
	10 Yılden fazla	31	34,758	1077,5				

	<i>1 Yıldan az</i>	<i>71</i>	<i>100,268</i>	<i>7119,0</i>	<i>3318,0</i>	<i>.009</i>
	<i>1-5 Yıl</i>	<i>111</i>	<i>85,892</i>	<i>9534,0</i>		
	1 Yıldan az	71	57,563	4087,0	1380,0	.556
	6-10 Yıl	41	54,659	2241,0		
	1 Yıldan az	71	52,789	3748,0	867,0	.100
	10 Yıldan fazla	29	44,897	1302,0		
<i>s15</i>	<i>1-5 Yıl</i>	<i>111</i>	<i>74,315</i>	<i>8249,0</i>	<i>2033,0</i>	<i>.117</i>
	6-10 Yıl	41	82,415	3379,0		
	1-5 Yıl	111	70,477	7823,0	1607,0	.983
	10 Yıldan fazla	29	70,586	2047,0		
	6-10 Yıl	41	37,037	1518,5	531,5	.278
	10 Yıldan fazla	29	33,328	966,5		
	1 Yıldan az	71	96,394	6844,0	3593,0	.124
	1-5 Yıl	111	88,369	9809,0		
	<i>1 Yıldan az</i>	<i>71</i>	<i>52,894</i>	<i>3755,5</i>	<i>1199,5</i>	<i>.049</i>
	<i>6-10 Yıl</i>	<i>41</i>	<i>62,744</i>	<i>2572,5</i>		
	1 Yıldan az	71	49,993	3549,5	993,5	.302
	10 Yıldan fazla	31	54,952	1703,5		
<i>s22</i>	<i>1-5 Yıl</i>	<i>111</i>	<i>71,207</i>	<i>7904,0</i>	<i>1688,0</i>	<i>.000</i>
	<i>6-10 Yıl</i>	<i>41</i>	<i>90,829</i>	<i>3724,0</i>		
	<i>1-5 Yıl</i>	<i>111</i>	<i>68,640</i>	<i>7619,0</i>	<i>1403,0</i>	<i>.018</i>
	<i>10 Yıldan fazla</i>	<i>31</i>	<i>81,742</i>	<i>2534,0</i>		
	6-10 Yıl	41	37,793	1549,5	582,5	.472
	10 Yıldan fazla	31	34,790	1078,5		
	1 Yıldan az	71	96,007	6816,5	3620,5	.162
	1-5 Yıl	111	88,617	9836,5		
	1 Yıldan az	71	53,007	3763,5	1207,5	.057
	6-10 Yıl	41	62,549	2564,5		
	1 Yıldan az	71	49,838	3538,5	982,5	.258
	10 Yıldan fazla	31	55,306	1714,5		
<i>s25</i>	<i>1-5 Yıl</i>	<i>111</i>	<i>71,383</i>	<i>7923,5</i>	<i>1707,5</i>	<i>.001</i>
	<i>6-10 Yıl</i>	<i>41</i>	<i>90,354</i>	<i>3704,5</i>		
	<i>1-5 Yıl</i>	<i>111</i>	<i>68,635</i>	<i>7618,5</i>	<i>1402,5</i>	<i>.019</i>
	<i>10 Yıldan fazla</i>	<i>31</i>	<i>81,758</i>	<i>2534,5</i>		
	6-10 Yıl	41	37,402	1533,5	598,5	.618
	10 Yıldan fazla	31	35,306	1094,5		
	1 Yıldan az	71	84,972	6033,0	3477,0	.133
	1-5 Yıl	111	95,676	10620,0		
	1 Yıldan az	71	54,000	3834,0	1278,0	.223
<i>s36</i>	<i>6-10 Yıl</i>	<i>41</i>	<i>60,829</i>	<i>2494,0</i>		
	1 Yıldan az	71	54,479	3868,0	889,0	.065
	10 Yıldan fazla	31	44,677	1385,0		

	1-5 Yıl	111	76,491	8490,5	2274,5	.996
	6-10 Yıl	41	76,524	3137,5		
	1-5 Yıl	111	76,122	8449,5	1207,5	.004
	10 Yıldan fazla	31	54,952	1703,5		
	6-10 Yıl	41	41,280	1692,5	439,5	.009
	10 Yıldan fazla	31	30,177	935,5		
	1 Yıldan az	71	76,275	5415,5	2859,5	.001
	1-5 Yıl	111	101,239	11237,5		
	1 Yıldan az	71	48,585	3449,5	893,5	.000
	6-10 Yıl	41	70,207	2878,5		
	1 Yıldan az	71	47,359	3362,5	806,5	.020
s37	10 Yıldan fazla	31	60,984	1890,5		
	1-5 Yıl	111	74,450	8264,0	2048,0	.317
	6-10 Yıl	41	82,049	3364,0		
	1-5 Yıl	111	71,874	7978,0	1679,0	.828
	10 Yıldan fazla	31	70,161	2175,0		
	6-10 Yıl	41	38,549	1580,5	551,5	.309
	10 Yıldan fazla	31	33,790	1047,5		

Analizlerin sonucunda;

S4. “Yaptığım işler takdir edilmiyor.” sorusunda, mevcut kurumdaki hizmet süresi 1-5 yıl arası olan öğretmenlerin mevcut kurumdaki hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenlere göre ve mevcut kurumdaki hizmet süresi 6-10 yıl arası olan öğretmenlerin mevcut kurumdaki hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenlere göre yaptığı işlerin takdir edilmediğini daha fazla düşündükleri söylenebilir.

S8. “Okulda kendimi dışlanmış hissediyorum.” sorusunda, mevcut kurumdaki hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenlerin mevcut kurumdaki hizmet süresi 1-5 yıl arası olan öğretmenlere göre ve mevcut kurumdaki hizmet süresi 6-10 yıl arası olan öğretmenlerin mevcut kurumdaki hizmet süresi 1-5 yıl arası olan öğretmenlere göre okulda kendini daha fazla dışlanmış hissettiğini düşündükleri söylenebilir.

S10. “Okuldaki çabalarım görmezden geliniyor.” sorusunda, mevcut kurumdaki hizmet süresi 6-10 yıl olan öğretmenlerin mevcut kurumdaki hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenlere göre ve yine mevcut kurumdaki hizmet süresi 6-10 yıl arası olan öğretmenlerin mevcut kurumdaki hizmet süresi 1-5 yıl arası olan öğretmenlere göre okuldaki çabalarının görmezden geldiğini daha fazla düşündükleri söylenebilir.

S15. “Fiziksel durumumla dalga geçiliyor.” sorusunda, mevcut kurumdaki hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenlerin mevcut kurumdaki hizmet süresi 1-5 yıl arası olan öğretmenlere göre fiziksel durumuyla daha fazla dalga geçildiğini düşündükleri söylenebilir.

S22. “Sözlü olarak tehdit edildim.” sorusunda, mevcut kurumdaki hizmet süresi 6-10 yıl olan öğretmenlerin mevcut kurumdaki hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenlere göre, mevcut kurumdaki hizmet süresi 6-10 yıl arası olan öğretmenlerin mevcut kurumdaki hizmet süresi 1-5 yıl arası olan öğretmenlere göre ve mevcut kurumdaki hizmet süresi 10 yıldan fazla olan öğretmenlerin mevcut kurumdaki hizmet süresi 1-5 yıl arası olan öğretmenlere göre sözlü olarak daha fazla tehdit edildiğini düşündükleri söylenebilir.

S25. “Şahsıma iftira atıldı.” sorusunda, mevcut kurumdaki hizmet süresi 6-10 yıl olan öğretmenlerin mevcut kurumdaki hizmet süresi 1-5 yıl arası olan öğretmenlere göre ve mevcut kurumdaki hizmet süresi 10 yıldan fazla olan öğretmenlerin mevcut kurumdaki hizmet süresi 1-5 yıl arası olan öğretmenlere göre kendisine iftira atıldığını daha fazla düşündükleri söylenebilir.

S36. “Politik görüşlerim eleştiriliyor.” sorusunda, mevcut kurumdaki hizmet süresi 1-5 yıl arası olan öğretmenlerin mevcut kurumdaki hizmet süresi 10 yıldan fazla olan öğretmenlere göre ve mevcut kurumdaki hizmet süresi 6-10 yıl arası olan öğretmenlerin mevcut kurumdaki hizmet süresi 10 yıldan fazla olan öğretmenlere göre politik görüşlerinin daha fazla eleştirildiğini düşündükleri söylenebilir.

S37. “Yönetmelikleri iyi bilen öğretmenler daha az baskı görüyor.” sorusunda, mevcut kurumdaki hizmet süresi 1-5 yıl olan öğretmenlerin mevcut kurumdaki hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenlere göre, mevcut kurumdaki hizmet süresi 6-10 yıl arası olan öğretmenlerin mevcut kurumdaki hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenlere göre ve mevcut kurumdaki hizmet süresi 10 yıldan fazla olan öğretmenlerin mevcut kurumdaki hizmet süresi 1 yıldan az olan öğretmenlere göre yönetmelikleri iyi bilen öğretmenlerin daha az baskı gördüğünü düşündükleri söylenebilir.

BÖLÜM V

SONUÇLAR ve ÖNERİLER

5.1. SONUÇLAR

Bu araştırmamızda öğretmenlerin okul ortamında maruz kaldıkları yıldırma davranışları araştırılmış, elde edilen verilere göre aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

1. Öğretmenlerin yıldırma anketi sorularına çok düşük oranda katıldıklarını ifade ettikleri görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin yıldırma davranışlarına çok düşük oranda maruz kaldıkları söylenebilir.
2. Öğretmenlerin yıldırma davranışlarına uğramaları ile cinsiyet değişkeni arasında erkek öğretmenler lehine anlamlılık tespit edilmiştir. Cemaloğlu ve Ertürk (2007), yaptıkları çalışmada erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kaldıklarını ortaya çıkarmıştır. Ancak Tanoğlu (2006) ve Toker (2006), bu araştırmanın sonuçlarından farklı olarak yıldırma eylemlerine uğrama açısından kadın ve erkekler arasında anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir. Ceylan (2005), sınıf öğretmenleri üzerinde yaptığı çalışmada kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre yıldırmaya daha fazla maruz kaldıklarını tespit etmiştir. Orta öğretim kurumlarında ise yıldırmanın erkek öğretmenlere daha fazla uygulandığı sonucuna ulaşmıştır. Bunun nedenlerinden birisi evli kadın öğretmenlerin önceliklerini ailelerine vermeleri olabilir. Aynı zamanda kadın öğretmenlerin iş yaşamındaki rekabete nispeten uzak kalmaları yıldırma sürecinde kurban olmalarına engel olmaktadır. Kadınların erkeklerden daha yumuşak huylu olması, olaylara daha kolay uyum sağlama ve sorunları konuşarak dile getirmesi gibi kişilik özellikleri onları yıldırma kurbanı olmaktan kurtardığı düşünülebilir. Erkek öğretmenlerin ise sorunları konuşarak dile getirse dahi kolay kabullenmedikleri ve iş hayatında potansiyel rakip görülmeleri nedeniyle yıldırmaya kadınlara nazaran daha fazla maruz kaldıkları söylenebilir.
3. Öğretmenlerin yıldırma davranışlarına uğramaları ile yaş değişkeni arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. 41-50 yaş arası öğretmenler yıldırma davranışlarına daha fazla maruz kalmaktadır. Ekinci (2012) araştırmasında gruplar arasında anlamlı farklılık tespit edememiştir. Ceylan (2005) yaptığı çalışmada, 40–50 yaş aralığındaki öğretmenlerin yıldırmaya daha fazla maruz kaldıkları sonucuna ulaşmıştır. Bu yaş

grubundaki öğretmenler genel olarak iş doyumuna ulaşmıştır, tükenmişlik düzeyleri yüksektir ve mesleki açıdan da teknolojik yeniliklere ayak uyduramadıkları için yıldırma maruz kaldıkları düşünülebilir. Bunun sebepleri arasında mesleki yenilikleri ve mevzuat değişikliklerini güncel olarak takip edememeleri ve öğretmenlik mesleği ile alakalı eksiklikleri genç öğretmenler kadar hızlı giderememeleri gösterilebilir. Aynı zamanda öğretmenlerin eğitime yardımcı materyal olarak sıklıkla kullandıkları projeksiyon, dizüstü bilgisayar ve akıllı tahta gibi teknolojik cihazlara yeterince hakim olamamaları ve bu cihazları etkin kullanamadıkları için maruz bırakıldıkları yıldırma karşısında sessiz kalmayı tercih ettikleri düşünülebilir.

4. Öğretmenlerin yıldırma davranışlarına uğramaları ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalmaları evli ya da bekâr olmalarına göre farklılık göstermez. Okan (2010) ve Ehi (2011) ortaöğretim okullarında, medeni durumun yıldırma davranışları üzerinde etkisi olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Ekinci (2012) araştırmasında evli öğretmenlerin bekâr öğretmenlere göre yıldırma davranışlarına daha fazla maruz kaldığını belirlemiştir. Bucuklar (2009) bekar/boşanmış öğretmenlerin evli öğretmenlerden yaşam kalitesi, meslek doyumunu, sosyal ilişkiler konularında ve genel anlamda yıldırma eylemlerine daha fazla maruz kaldıklarını tespit etmiştir.

5. Öğretmenlerin yıldırma davranışlarına uğramaları ile eğitim durumu değişkeni arasında lisans mezunu öğretmenler lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Urasoğlu (2007) ve Emiroğlu (2011) araştırmalarında, yüksek lisans mezunlarının yıldırma maruz kaldığını belirlemiştir. Ekinci (2012), yıldırma davranışlarının eğitim düzeyine göre farklılaşmadığını tespit etmiştir. Lisans mezunu öğretmenler akademik olarak bir üst basamak olan yüksek lisans mezunu öğretmenlerin yıldırma maruz kaldıklarından daha az maruz kaldıkları yönünde bir algıya sahip olabilirler. Bu durumun sebebi eğitim seviyesi yükseldikçe kişilerin maruz kaldıkları yıldırma karşısında kendilerini nasıl savunacağını ve haklarını nasıl kullanacağını daha iyi bilmesi gösterilebilir.

6. Öğretmenlerin yıldırma davranışlarına uğramaları ile öğretmenlik yılı (mesleki kıdem) değişkeni arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Mesleki kıdemi 6-10 yıl arası olan öğretmenler yıldırma maruz kalmaktadır. Urasoğlu (2007) da yaptığı araştırmada 6-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin yıldırma maruz kaldığını tespit etmiştir. Ekinci (2012), yıldırma davranışlarının mesleki kıdeme göre farklılaşmadığını tespit etmiştir. Eğerci (2009), 0-10 yıl hizmet süresindeki

öğretmenlerin 11-20 yıl hizmet süresindeki öğretmenlere göre daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kaldıklarını ortaya çıkarmıştır. 5 yıldan az kıdeme sahip öğretmenler mesleki tecrübeleri az olduğu için, mevzuata yeterince hakim olmadıklarını düşündüklerinden kendilerine yapılanları yıldırma olarak algılamayabilir. 10 yıl üzerinde kıdeme sahip olan öğretmenler ise aynı durum ve ya olayları birden çok kez yaşadığı için ve bu duruma alıştığından tepki vermez ya da umursamaz. 6-10 yıl arası, öğretmenin mesleki açıdan belirli bir tecrübe kazandığı, görev ve sorumluluklarını mevzuat ya da kanuni açıdan iyice öğrendiği bir zaman dilimidir. Çalışma azmini ve isteğini henüz kaybetmemiştir. Mesleki açıdan en verimli çağındadır. Kendisine yapılan haksızlığa ve baskıya tepki gösterebilir. Bu sebeple yıldırma maruz kaldıklarını düşündükleri söylenebilir.

7. Öğretmenlerin yıldırma davranışlarına uğramaları ile şu anki okullarında çalışma yılı değişkeni arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Mevcut kurumunda 6-10 yıl arasında çalışanlar yıldırma maruz kaldıklarını düşünmektedir. İkinci (2012), yıldırma ile mevcut okuldaki çalışma süresine arasında anlamlı bir farklılık bulamamıştır. Apak (2009) ise bulunduğu okuldaki çalışma süresi 3-5 yıl olan öğretmenlerin yıldırma maruz kaldıkları sonucuna ulaşmıştır. Çalıştığı kurumda 1 yıldan az ya da 1-5 yıl arası görev yapanların mevcut kurumdaki çalışma arkadaşlarını tanımaları ve kurum kültürüne uyum sağlamaları zaman alır. Kendilerine yapılanları yıldırma olarak düşünmez ya da görmezden gelir. 6-10 yıl arası çalışanlar ise hem iş arkadaşlarını ve yöneticilerini tanımış hem de belirli bir mesleki tecrübeye sahip olduğundan maruz bırakıldığı yıldırma kabullenmediği ve bu duruma karşı çıktığı düşünülebilir.

8. Öğretmenlerimizin % 31,5 gibi azımsanamayacak bir kısmı yönetmelikleri iyi bilen öğretmenlerin daha az baskı gördüğünü ifade etmektedir. Diğer öğretmenler hak ve sorumluluklarını iyi bilen öğretmenlerin yıldırma maruz kaldığını düşünüyor olabilir.

9. Öğretmenlerimizin % 4,8'i görevi dışında işler yapmaya zorlandığını ifade etmiştir. Oldukça küçük bir yüzde olmasına rağmen görevi kanun ve yönetmeliklerle tespit edilmiş bir eğitimcinin görevi dışında bir yönlendirmeye maruz kalması, mesleğine olan inancına ve çalıştığı kurum içerisinde öğretmenler arası adalet düşüncesine zarar vereceği düşünülebilir.

10. Katılımcı öğretmenlerimizin hiçbiri etnik kökeni nedeniyle kendisiyle dalga geçildiğini düşünmediğini ifade etmiştir. Oldukça karmaşık bir etnik kültüre sahip olan ülkemizde böyle bir sonucun çıkması etnik kökenin öğretmenler arası ayırıcı ya da ayrıştırıcı bir sebep olmaması açısından olumlu bir sonuçtur.

11. Öğretmenlerimizin % 27,7'si yaptığı işlerin takdir edilmediğini, % 14,6 gibi bir bölümü okuldaki çabalarının görmezden gelindiğini, % 6,7'si ise kendisini okulda dışlanmış hissettiğini belirtmiştir. Bu durum söz konusu öğretmenlerin eğitim-öğretim faaliyetlerinin verimini, dolaylı olarak da yetiştirilen öğrencinin aldığı eğitimin kalitesini düşürebilir.

12. Öğretmenlerimizin % 3,5'i saldırı nitelikli mesajlar aldığını, % 2,8'i ise kişisel eşyalarına zarar verildiğini belirtmiştir. Yüzdeler olarak küçük dahi olsa söz konusu durum, okul ve öğretmen güvenliği açısından tedbir almayı gerektirecek bir sonuçtur.

5.2.ÖNERİLER

- Çağımızda en önemli sermayenin yetişmiş insan olduğu, ülkemiz ve gelecek nesillerimiz açısından öğretmenin ve eğitimin önemi toplumun tüm kesimlerine televizyon, internet ve tanıtıcı reklamlar yoluyla yeniden anlatılmalı ve insanlarımız bilinçlendirilmelidir.
- Kurum içerisinde yıldırmaı önleyebilmek için görev tanımı net olarak yapılmalı, görevlendirmeler öğretmenin sorumluluk alanı içerisinde ve mesai saatlerinde yapılmalıdır.
- Ülkemize ve eğitim sistemimizdeki öğretmenlerin sorunlarının tespiti ve çözümü için yıldırma ölçęi, belirli aralıklarla tüm öğretmen ve yöneticilere uygulanmalı, elde edilen veriler eksiklikleri giderecek şekilde hayata geçirilmelidir.
- Öğretmenin yıldırmaı maruz kalma ihtimalini ortadan kaldırmak amacıyla bireysel özellikleri değil takım çalışması ön plana çıkarılmalıdır. Bu durumda hem iş bölümü yapılarak öğretmenin iş yükü azaltılabilir hem de bireysel olarak öğretmenin yıldırmaı maruz kalmasının önüne geçilmesi sağlanabilir.
- Öğretmenlerimizin mesleki ve sosyal açıdan kendilerini geliştirmeleri özendirilmeli, yüksek lisans ve doktora gibi akademik kariyer imkânları kolaylaştırılmalıdır.
- Okullarda yıldırmaı önlemek amacıyla hızlı bir iç denetim sistemi geliştirilmeli, sorunların ortaya çıkması ile çözüme kavuşması arasındaki süre kısaltılmalıdır.

- Öğretmenin mesleğine ve kurumuna bağlılığı açısından güvenini zedelememek için eğitim öğretim faaliyeti dışında hiçbir iş ya da işlem için görevlendirilmemelidir.
- Öğretmenin daha verimli ve istekli çalışması için görev yükü, bürokratik iş ve işlemleri azaltılmalı, maddi imkânları ve özlük hakları artırılmalıdır.
- Öğretmen ve öğrencilere, eğitimi olumsuz etkileyebilecek unsurlardan arındırılmış rahat ve huzurlu bir eğitim ortamı hazırlanmalıdır.
- Öğretmenlerin yıldırımaya maruz kalmalarını önleyecek tedbirleri almak suretiyle öğretmenin okula ve eğitim sistemine aidiyet hisleri güçlendirilmelidir.

5.3. ARAŞTIRMACILARA ÖNERİLER

- Eğitim sistemimizin sorunlarını tespit etme açısından daha geniş bir kitleye yıldırma anketi uygulanabilir.

KAYNAKÇA

- Akkar, A. (2010). Meslek Liseleri Yönetici ve Öğretmenlerinde Psikolojik Yıldırma. Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Aktop, Güneş, N. (2006). Anadolu Üniversitesi Öğretim Elemanlarında Duygusal Taciz Kavramının Değerlendirilmesi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.
- Apak, Alper, E. G. (2009). Yıldırma Eylemleri Ve Örgütsel Adanmışlık İlişkisi: İlköğretim Okulu Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Asan, C. (1998). Öğretmenlik Mesleğine Giriş. Samsun: Kardeşler Yayınları.
- Aşan, Ö. ve Eren Miski A. (2006). Örgütsel Davranış. İstanbul: Arıkan Basım Yayım Dağıtım, s.107.
- Aydın, A. (2000). Sınıf Yönetimi. İstanbul: Alfa Yayınları
- Balcı, A. (1996). Etkili Okul ve Türkiye’de Uygulanabilirliği. Yeni Türkiye Dergisi, Özel Sayı.
- Balkı, A. (2003). G. Proje Temelli Öğrenme Yönteminin Özel Konya Esentepe İlköğretim Okulu Tarafından Uygulanmasına Yönelik Değerlendirme, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Barutçugil, İ. (2004). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Kariyer Yayınları.
- Başaran, İ.E. (2000). Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü. Ankara: Bilim Yayınları.
- Baykal, A. N. (2005). Yutucu Rekabet, Kanuni Devrindeki Psikolojik Şiddet’ten Günümüze. İstanbul: Sistem Yayıncılık, 1. Baskı.
- Bilgen, N. (1988). Öğretmenin Mesleki ve İnsani Nitelikleri. Çağdaş Eğitim Dergisi, sayı:132.
- Bozanoğlu, İ. (2005). Bilişsel Davranışçı Yaklaşımına Dayalı Grup Rehberliğinin Güdülenme, Benlik Saygısı, Başarı ve Sınav Kaygısı Düzeylerine Etkisi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, cilt: 38, sayı: 1.
- Bucuklar, M. N. (2009). Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Tükenmişlikleri ve Bazı Değişkenler ile İlişkisinin İncelenmesi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bursalıoğlu, Z. (1994-2002). Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış. (1998), Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulama. Ankara: Pegem Yayınları.

- Büyükkaragöz, S. ve ÇİVİ, C. (1992). Genel Öğretim Metotları. Konya: Atlas Kitapevi.
- Canitez, Okur, A.B. (2007). İş Yerinde Duygusal Saldırı (Psikolojik şiddet) ve Başa Çıkma Yöntemleri. İstanbul: Beta Yayınları, s. 261-346.
- Cemaloğlu, N. (2007). Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu: Yıldırma.
- Ceylan, L. (2005). Psikolojik Baskı ve Sınıf Öğretmenleri, Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde. s.88-90.
- Cüceloğlu, D. (1999). İnsan ve Davranışı. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çağlayan, A. (2002). İlköğretimlerde Eğitimde Yönetim Yönetimde Kalite. İstanbul: Bilge Yayınları.
- Çelik, V. (2003). Eğitimsel Liderlik. Ankara: Pegem Yayınları.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). Mobbing: İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri. İstanbul: Timaş Yayınları
- Dalyan, F. Aktan, C. (2006). Organizasyonlarda Yasa Dışı ve Etik Dışı Davranış ve Eylemlerin Açığa Çıkarılması: Whistleblowing, HR Dergi, Temmuz-Ağustos Özel Sayı.
- Davenport, N. Schwartz, R. D. ve Elliott, G. P. (2003). Mobbing, İşyerinde Duygusal Taciz. Osman Cem Öner toy (çev.), Sistem Yayıncılık. (1.Baskı).
- Demirel, Ö. (2002). Planlamadan Değerlendirmeye Öğretme Sanatı. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Dökmen, Ü. (2005). Küçük Şeyler. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Duncan C, and Vittorio D. M. (1998). Violence At Work, ILO Report.
- Ehi, D. Y. (2011). Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Şiddete (Mobbing) İlişkin Görüşleri, Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Eğerci, T.Ç. (2009). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikoşiddetin (Mobbingin) Örgütsel Güven Düzeyine Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Einarsen S, Raknes B, Matthiesen S. B, (1994). Bullying and Harrasment at Work and Their Relationships to Work Environment Quality: An Exploratory Study. European Work And Organizational Psychologist. Vol.4.
- Ekinci, Ö. (2012). Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Yıldırma Davranışları ile Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Eren, E. (2001). Yönetim ve Organizasyon (Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar). İstanbul:

Beta Yayınları

- Ertek, S, Ş. (2009). Yıldırma ve Yıldırma Mağduru Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ertürk, A. (2005). Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemleri, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ertürk, A., Cemaloğlu, N. (2007). Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi. Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, Bahar, 5(2), 345-362.
- Field T.(1996). Bully in Sight. Success Unlimited Pres. USA. Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi, Haziran 2009. Cilt:2, Sayı: 1, 13-23.
- Gül, H.(2006). Etik Dışı Davranışlar ve Ussallaştırılması: Devlet Hastanelerinde Bir Uygulama. Selçuk Üniversitesi İ. İ. B. F. Dergisi, Karaman. 9 (10), 65-79.
- Gülle, M. (2013). Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldırma Algıları ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi, Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Güney, S. (2006). Davranış Bilimleri. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım. 3. bsk, s.358.
- Gökçe, A, T. (2006). İş Yerinde Yıldırma: Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma, Ankara üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Hançer, M.(2004). İşletmelerde Verimliliği Artırma ve İnsan Kaynakları. s. 128, Ankara: Detay Yayınları.
- Hasanoğlu, A. (2008). Yeni Bir Tanı Kategorisi Önerisi: Travma Sonrası Hayata Küsme Bozukluğu. Türk Psikiyatri Dergisi 19(1):94-100.
- Hecebil, S. (2011). Mobbing'in Yaşanmadığı Bir Kurum Kültürü Yaratmak.
- Karasar, N. (1999). Bilimsel Araştırma Yöntemi. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Kırel, Ç. (2007). Örgütlerde Mobbing Yönetiminde Destekleyici ve Risk Azaltıcı Öneriler.
- Koç, M. ve Urasoğlu, H. (2009). Ortaöğretim Öğretmenlerinde Mobbing: Cinsiyet Yaş ve Lise Türü Değişkenleri Açısından İncelenmesi. International Online Journal of Educational Sciences, 1 (1).
- Kontaş, S. (2011). Üniversitelerde Öğretim Elemanlarının Yıldırma (Mobbing) Davranışlarına Maruz Kalma Düzeyleri, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kulaksızoğlu, A. (2003). Kişisel Gelişim Uygulamaları. Ankara: Nobel Yayın.

- Leyman, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*,5(2), s. 165-184.
- Morgan, C. T. (1991). *Psikolojiye Giriş*. 8. Baskı, Çev. Sirel Karakas ve ark., Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü Yayınları, Ankara.
- Okan, H. (2010). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Karşılaştıkları Yıldırıcı Davranışlar ile İş Doyumu Arasındaki İlişki, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Oktar, İ. ve Demirel, Ö. (1996). Geleneksel, İşbirliği ve Ödüllü Değişim Ekonomisine Dayalı Öğrenmenin Öğrenci Erişisi Üzerine Etkisi. *Eğitim ve Bilim*, 20(100).
- Öğülmüş, S. (2001). *Eğitimde Güdülenme, Öğrencilerin Öğrenmeye Güdülenmesi*. Ankara.
- Öz, Ş. (2010). Öğretmenlerin İş Yerinde Yıldıma (Mobbing) Algıları, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özçelik, D. A. (1989). *Eğitim Programları ve Öğretim*. Ankara: ÖSYM Eğitim Yayınları (8).
- Özaşçılar, M. Fidan, M. İ. Yurtseven, S. S. Ziyalar, N. (2008). *Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz*.
- Özdemir, S. ve Yalın, H. İ. (1999). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Özmen, F. ve Kolay, Y. (2004). Öğrenci Ailelerinin Okuldaki Çocuklarının Eğitimiyle İlgilenme Durumları, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, XII. Eğitim Bilimleri Kongresi, Ankara. Cilt II.
- Özmen, Ö. (1999). *Çağdaş Sporda Eğitim Üçgeni*. Ankara: Bağırğan Yayınevi.
- Paksoy, N. (2007). *İşyerinde Psikolojik Taciz-Yıldıma (Mobbing)*, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş.
- Saban, A. (2002). *Öğrenme Öğretme Süreci*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Senemoğlu, N. (2001). *Öğrenme Nasıl Oluşmaktadır? Öğrenmenin Oluşumu*. Ankara: MEB. Projeler Koordinasyon Merkezi Başkanlığı. Modül 1.
- Sutton, R. I. (2008). *İşyerinde Pislilere Hayır Kuralı-Uygar Bir Çalışma Ortamı Yaratmanın Yolları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Serin, N. (2007). *Psikolojik Danışma Merkezi (PDM) Modeli ve Mobbing Yaklaşımı*. İstanbul: Bilim İlaç A.Ş. HR Dergi Konferansı.
- Seah, T., Bishop, A. (2000). *Values In Mathematics Textbooks: A View Through Two*

- Australasian Regions. New Orleans, LA: Paper Presented At The Annual Meeting Of The American Educational Research Association, April.
- Şahin, H. M. (2003). Sporda Şiddet ve Saldırganlık. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Şişman, M. (2002). Eğitimde Mükemmellik Arayışı. Ankara: Pegem Yayınları.
- Tanoğlu, Ş. (2006). İşletmelerde Yıldırmanın Değerlendirilmesi ve Bir Yüksek Öğrenim Kurumunda Uygulama. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Endüstri Mühendisliği Ana Bilim Dalı, Konya.
- Tınaz ,P. (2005). Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar. İstanbul: Beta Yayınları.
- Tınaz, P. (2006). Çalışma Yaşamında Psikolojik Bir Dram :Mobbing. İstanbul: Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F.
- Toker, A. (2006). İş Yerinde Yıldırma: Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Tutar, H. (2004). İşyerinde Psikolojik Şiddet. 3.Basım. Ankara: Platin Yayıncılık.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2005). Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Urasoğlu, H. (2007). Ortaöğretim Öğretmenlerinde Psikolojik Şiddet Düzeyi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde.
- Yavuz, H. (2007). Çalışanlarda Mobbing Algısını Etkileyen Faktörler: SDÜ Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Isparta.
- Yıldırım, G. (2010). İlköğretim Okulu Sınıf Öğretmenlerinin Okul Müdürleri Tarafından Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumları, Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Yıldırım, T. (2008). İlköğretim Okullarında Öğretmen-Yönetici İlişkilerinde Yıldırma ve Etkileri, Yeditepe Üniversitesi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Wolff, D. S. (1986). Problem Çocuklar ve Tedavi. Çev: Ayhan Oral, Seçkin Kara. İstanbul: Say yay.

EKLER

1: Valilik İzni

2: Yıldırma Anketi İzin Dilekçesi

3: Kişisel Bilgi Formu ve Psikolojik Yıldırma Anketi

EK 1: VALİLİK İZİNİ



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411/605/3154693
Konu: Anket (Aydın TUNCER)

01/11/2013

İSTANBUL SABAHATTIN ZAIM ÜNİVERSİTESİ
(Sosyal Bilimler Enstitüsü)

İlgi: a) 14.05.2013 gün ve 226 sayılı yazınız.
b) Valilik Makamının 30.10.2013 tarih ve 3120794 sayılı oluru.

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Aydın TUNCER'in "**Öğretmenlerin Okul Ortamında karşılaştıkları Duyusal Şiddet ve Öğretmen Başarısı Üzerine Etkileri**" konulu tezine ilişkin anket çalışması istemi hakkında ilgi (a) yazınız ilgi (b) Valiliğimiz Onayı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve ilgi (b) Valilik Onayı doğrultusunda gerekli duyurunun araştırmacı anketçi tarafından yapılmasını, işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçları Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim.

M. Nurettin ARAS
Müdür a.
Şube Müdürü

EKLER:
Ek-1 Valilik Onayı.
2 Anket Soruları.

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. Evrak teyidi <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 0b2f-473c-3560-8f4d-4359 kodu ile yapılabilir.

NOT: Verilecek cevapta tarih, numara ve dosya numarasının yazılması rica olunur.
STRATEJİ GELİŞTİRME BÖLÜMÜ E-Posta: sgb34@meb.gov.tr
ADRES: İl Millî Eğitim Müdürlüğü D Blok Bab-ı Ali Cad. No 13 Çağaloğlu
Telefon: Snt 212 455 04 00 Dahili: 239



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411/605/3120794
Konu: Anket (Aydın TUNCER)

30/10/2013

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi :a) İst. Sabahattin Zaim Üniversitesinin 14.05.2013 tarih ve 226 sayılı yazısı.
b) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 07.03.2012 tarihli ve 616 sayılı ve 2012/13 No'lu Genelgesi.
c) Millî Eğitim Komisyonunun 25.10.2013 tarihli tutanağı.

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Aydın TUNCER'in "**Öğretmenlerin Okul Ortamında Karşılaştıkları Duyusal Şiddet ve Öğretmen Başarısı Üzerine Etkileri**" konulu tezine dair anket çalışmasını ilimiz Pendik ilçesinde bulunan ilk ve orta okullarda; anket uygulama isteği hakkındaki ilgi (a) yazı ve ekleri müdürlüğümüzce incelenmiştir.

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Aydın TUNCER'in söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, Eğitim ve Öğretimi aksatmaması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda ilgi (b) Bakanlık emri esasları dâhilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde Olurlarınıza arz ederim.

Dr. Muammer YILDIZ
Millî Eğitim Müdürü

OLUR
30/10/2013

Harun KAYA
Vali.
Vali Yardımcısı

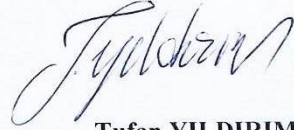
Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. Evrak teyidi <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden bde6-c75e-3fb0-aac3-b3de kodu ile yapılabilir.

NOT: Verilecek cevaplarda tarih, numara ve dosya numarasının yazılması rica olunur.
STRATEJİ GELİŞTİRME BÖLÜMÜ E-Posta: sgb34@meb.gov.tr
ADRES: İl Millî Eğitim Müdürlüğü D Blok Bab-ı Ali Cad. No 13 Çağaloğlu
Telefon: Snt 212 455 04 00 Dahili: 239

EK 2: Yıldırma Anketi izin dilekçesi

**SEBAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
İSTANBUL**

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı öğrencisi Aydın TUNÇER'in, 2008 yılında yüksek lisans tezini için hazırlayarak uyguladığım Psikolojik Yıldırma Anketini yüksek lisans tez çalışmaları doğrultusunda kullanmasında bir sakınca yoktur. Bilgilerinize arz ederim.



Tufan YILDIRIM

20.04.2014

EK-3: Kişisel Bilgi Formu ve Psikolojik Yıldırma Anketi

Saygıdeğer Öğretmen Arkadaşım,

Bu anket öğretmenlerin okul ortamında maruz kaldıkları duygusal şiddetin incelenmesi ve öğretmen görüşlerinin çeşitli değişkenlere göre değerlendirilmesi amacıyla hazırlanmıştır.

Anketten elde edilen veriler toplu olarak değerlendirilecek ve sadece çalışmanın amacına uygun olarak kullanılacaktır. Bu nedenle ankete isminizi yazmanıza gerek yoktur. Ankete içtenlikle vereceğiniz cevaplar araştırmanın amacına ulaşmasına katkı sağlayacaktır.

İlgi ve katkılarınız için teşekkür eder, saygılar sunarım.

Aydın TUNÇER
Sabahattin Zaim Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yüksek Lisans Öğrencisi

BÖLÜM I

1. Cinsiyetiniz?

Erkek () Bayan ()

2. Yaşınız?

21-30() 31-40() 41-50() 51 üzeri ()

3. Medeni Durumunuz?

Evli () Bekar ()

4. Eğitim Durumunuz :

Lisans() Yüksek Lisans() Doktora() Diğer (Belirtiniz) ()

5. Meslekteki kıdem süreniz?

5 Yıdan Az () 6-10 Yıl () 10 yıldan fazla ()

6. Kurumdaki hizmet süreniz?

1 Yıdan Az () 1-5 Yıl () 6-10 Yıl () 10 yıldan fazla ()

Aşağıda çalıştığınız kurumunda karşılaşılabileceğiniz olası durumlarla ilgili ifadeler bulunmaktadır. Her bir ifade için size uygun olan durumu son 1 yıl içerisinde ve en az 6 aylık bir zaman diliminde ne sıklıkla yaşadığınızı belirtmeniz istenmektedir.		Hiç Katılıyorum (1)	Katılıyorum (2)	Katılıyorum (3)	Tamamen Katılıyorum (4)
1	Kendimi ifade etmeme izin verilmiyor.				
2	Okulumda saldırı nitelikli mesajlar alıyorum				
3	Küçük düşürücü görevler veriliyor.				
4	Yaptığım işler takdir edilmiyor.				
5	Yaptığım işler eleştiriliyor.				
6	Okul içi sosyal aktivitelerden haberim olmuyor.				
7	Az çalıştığım için eleştiriliyorum.				
8	Okulda kendimi dışlanmış hissediyorum.				
9	Okulda fiziksel olarak tehdit ediliyorum.				
10	Okuldaki çabalarım görmezden geliniyor.				
11	Okulumda taciz (Sözlü, görsel, fiziki, vs) yaşıyorum.				
12	Mesai saatleri dışında okulda bulunmaya zorlanıyorum.				
13	Görevim dışında işler yapmaya zorlanıyorum.				
14	Yaşımın işime uygunluğu yargılanıyor.				
15	Fiziksel durumumla dalga geçiliyor.				
16	Okulda bağırma ve hakaretlere maruz kalıyorum.				
17	İhtiyacım olduğunda izin kullanamıyorum.				
18	Görüş ve önerilerim okul idaresi tarafından dikkate alınmıyor.				
19	Okulumda fiziksel şiddete maruz kalıyorum.				
20	Etnik kökenimle dalga geçiliyor.				
21	Hakkımda dedikodu yapılıyor.				
22	Sözlü olarak tehdit edildim.				
23	Okul idaresinin bana güvenmediğini hissediyorum.				
24	Davranışlarım, jest ve mimiklerim taklit ediliyor.				
25	Şahsıma iftira atıldı.				
26	Resmi yazılardan zamanında haberim olmuyor.				
27	Sendikal anlamda baskı görüyorum.				
28	Özel hayatım eleştiriliyor.				
29	Çalışma arkadaşlarımla iletişim kuramıyorum.				
30	Okulda kendimi çok yalnız hissediyorum.				
31	Dini inançlarımla alay ediliyor.				
32	Sürekli dışlandığımı hissediyorum.				
33	Açık saçık sözlerle aşağılandım.				
34	Toplantılarda konuşurken sözüm kesiliyor.				
35	Okuldaki kişisel eşyalarım zarar veriliyor.				
36	Politik görüşlerim eleştiriliyor.				
37	Yönetmelikleri iyi bilen öğretmenler daha az baskı görüyor.				