

T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**SINIF ÖĞRETMENLERİNİN MARUZ KALDIKLARI YILDIRMA
(MOBBING) EYLEMLERİNİN İNCELENMESİ**

İŞLETME ANABİLİM DALI YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Hazırlayan
Nezihe CEREN SÜRMEİ**

**Tez Danışmanı
Prof. Dr. Fatma ALİSİNANOĞLU**

İstanbul – 2015

TEZ TANITIM FORMU

- YAZAR ADI SOYADI** : Nezihe CEREN SÜRMEĒĒ
- TEZİN DİLİ** : Türkçe
- TEZİN ADI** : Sınıf Öğretmenlerinin Maruz Kaldıkları Yıldırma (Mobbing) Eylemlerinin İncelenmesi
- ENSTİTÜ** : İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- ANABİLİM DALI** : İşletme
- TEZİN TÜRÜ** : Yüksek Lisans
- TEZİN TARİHİ** : 09/07/2015
- SAYFA SAYISI** : 56
- TEZ DANIŞMANLARI** : Prof. Dr. Fatma ALİSİNANOĞLU
- DİZİN TERİMLERİ** : Yıldırma (Mobbing), Öğretmen, Mağdur.
- TÜRKÇE ÖZET** : Bu tez çalışmasında, sınıf öğretmenlerinin maruz kaldıkları yıldırma (mobbing) eylemi incelenmiştir. Bu amaçla, literatür taraması yapılmış, yıldırma, yıldırmanın özellikleri ve tarihsel gelişimi, yıldırmanın aşamaları, yıldırmanın nedenleri ve sonuçları, örgütlerde yıldırma ile ilgili kavramlar açıklanmıştır. Araştırmanın uygulaması İstanbul ili Esenyurt ilçesindeki resmi okullarda görev alan 298 sınıf öğretmeni üzerinde gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler tablo haline getirilmiş ve yorumlanarak sonuçlara ulaşılmaya çalışılmıştır.
- DAĞITIM LİSTESİ** : 1. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsüne
2. YK Ulusal Tez Merkezine

Nezihe CEREN SRMEĒĒ

**T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**SINIF ÖĞRETMENLERİNİN MARUZ KALDIKLARI YILDIRMA
(MOBBING) EYLEMLERİNİN İNCELENMESİ**

İŞLETME ANABİLİM DALI YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Hazırlayan
Nezihe CEREN SÜRMEİ**

**Tez Danışmanı
Prof. Dr. Fatma ALİSİNANOĞLU**

İstanbul – 2015

BEYAN

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğu kullanılan verilerde herhangi tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez olarak sunulmadığını beyan ederim.

Nezihe CEREN SÜRMEİİ

...../...../2015

İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Nezihe CEREN SÜRMEİ'nin Sınıf Öğretmenlerinin Maruz Kaldıkları Yıldırma (Mobbing) Eylemlerinin İncelenmesi adlı tez çalışması, jürimiz tarafından İŞLETME anabilim dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan _____
Prof.Dr.Fatma ALİSİNANOĞLU
(Danışman)

Üye _____
Yrd. Doç. Dr. Fikri KÖKSAL

Üye _____
Yrd. Doç. Dr. Alptekin GÜNEY

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylım.

... / ... / 2015

Doç.Dr.Ragıp Kutay KARACA

Enstitü Müdürü

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin yaş, cinsiyet ve kıdem değişkenleri açısından incelemektir. Araştırma verileri İstanbul ili Esenyurt ilçesinde çalışan 298 sınıf öğretmenine "Olumsuz Davranışlar Ölçeği (NAQ)" uygulanarak toplanmıştır. Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 22.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemleri olarak sayı, yüzde, ortalama, standart sapma kullanılmıştır. Verilerin karşılaştırılmasında t-testi ve tek yönlü Anova testi kullanılmıştır. Anova testi sonrasında farklılıkları belirlemek üzere tamamlayıcı post-hoc analizi olarak scheffe testi kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda, sınıf öğretmenlerinin yıldırmaya "çok düşük" düzeyde maruz kaldıkları ancak yaş, cinsiyet ve kıdemden yıldırmaya maruz kalmada anlamlı değişken olmadıkları saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Yıldırma, Eğitim, Öğretmen, Yaş, Cinsiyet, Kıdem

ABSTRACT

The aim of this study is to research the act of mobbing that primary-school teachers, who work at state schools in the Ministry of Education, have to deal with in terms of age, sex and length of service variances. The data of this study have been collected by using a "Negative Acts Questionnaire (NAQ)" with 298 primary-school teachers who work at state schools in Esenyurt, İstanbul. The results of this survey have been analysed via SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 22.0. In the process of analysing, supplementary statistics methods have been used such as numbers, percentage, chorea, and standart deviation. T-test and Anova test have been used for comparing the data. After Avona test, Scheffe test has been used to determine the differences as a post-hoc analysis.

According to results of the survey, primary-school teachers are exposed to "very low" of mobbing, but age, sex and length of service variances do not seem meaningful for exposing to mobbing.

Keywords: Mobbing, Education, Teacher, Age, Sex, Length of Service

İÇİNDEKİLER

SAYFA

ÖZET.....	I
ABSTRACT.....	II
İÇİNDEKİLER.....	III
KISALTMALAR LİSTESİ	V
TABLolar LİSTESİ	VI
ŞEKİLLER LİSTESİ	VII
GRAFİKLER LİSTESİ	VIII
EKLER LİSTESİ.....	IX
ÖNSÖZ.....	X
GİRİŞ.....	1
BİRİNCİ BÖLÜM	3
YILDIRMA İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE	3
1.1. YILDIRMANIN TANIMI.....	3
1.2. YILDIRMANIN TARİHSEL GELİŞİMİ	6
1.3. YILDIRMA DAVRANIŞININ ÖZELLİKLERİ	8
1.3.1. Yıldırma Davranışının Aşamaları.....	11
1.3.2. Yıldırma Davranışının Türleri.....	11
1.3.2.1. Aşağı Doğru Yıldırma	12
1.3.2.2. Yukarı Doğru Yıldırma	12
1.3.2.3. Yatay Yıldırma	12
1.3.3. Yıldırmanın Diğer Kavramlarla İlişkisi	12
1.4. YILDIRMANIN AKTÖRLERİ.....	13
1.4.1. Yıldırmaya Maruz Kalan Kişinin Özellikleri	13
1.4.2. Yıldırma Davranışını Uygulayan Kişinin Özellikleri	16
1.5. YILDIRMANIN NEDENLERİ	18
1.6. YILDIRMANIN SONUÇLARI.....	20
1.6.1. Yıldırmanın Bireysel Sonuçları	21
1.6.2. Yıldırmanın Örgüt Açısından Sonuçları	22
1.7. EĞİTİM KURUMLARINDA YAŞANAN YILDIRMA DAVRANIŞLARI	20
1.8. YILDIRMAYLA BAŞA ÇIKMA YOLLARI.....	26
1.8.1. Yıldırmayla Bireysel Başa Çıkma Yolları	26

1.8.2.Yıldırma ile Örgütsel Başa Çıkma Yolları.....	27
1.9. YILDIRMA İLE İLGİLİ YAPILAN ARAŞTIRMALAR.....	29
1.9.1.Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar.....	29
1.9.2.Türkiye’de Yapılan Araştırmalar	30
İKİNCİ BÖLÜM.....	32
MATERYAL VE YÖNTEM.....	32
2.1. ARAŞTIRMANIN AMACI	32
2.2. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ	32
2.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....	32
2.4. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI	33
2.5. KAPSAM VE SINIRLILIKLARI	33
2.6. ARAŞTIRMANIN MODELİ.....	33
2.7. EVREN VE ÖRNEKLEM	33
2.8. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	34
2.9. VERİLERİN ANALİZİ.....	35
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	36
BULGULAR	36
SONUÇ TARTIŞMA VE ÖNERİLER	48
KAYNAKÇA	51
EKLER
ÖZGEÇMİŞ

KISALTMALAR LİSTESİ

- TDK** : Türk Dil Kurumu
- TSSB** : Travma Sonrası Stres Bozukluğu
- IPD** : Institute Of Personnel and Development (İnsan Kaynakları Gelişim Enstitüsü)
- SPSS** : Statistical Package For The Social Sciences (İstatistiksel Analiz Programı)
- MEB** : Milli Eğitim Bakanlığı
- NAQ** : Negative Acts Questionnaire (Olumsuz Davranışlar Ölçeği)

TABLolar LİSTESİ

	SAYFA
TABLO-1 : Literatürde Kullanılan Bazı Yıldırma Tanımları	5
TABLO-2 : Örnekleme Alınan Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı.....	36
TABLO-3 : Örnekleme Alınan Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Dağılımı	36
TABLO-4 : Örnekleme Alınan Öğretmenlerin Öğrenim Durumuna Göre Dağılımı.....	37
TABLO-5 : Örnekleme Alınan Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Dağılımı.....	38
TABLO-6 : Örnekleme Alınan Öğretmenlerin Yıldırmaya İlişkin Görüşlerinin Dağılımı	38
TABLO-7 : Örnekleme Alınan Öğretmenlerin Olumsuz Davranış Ölçeğindeki Yıldırmaya İlişkin İfadelere Verdikleri Cevapların Dağılımları.....	39
TABLO-8 : Örnekleme Alınan Öğretmenlerin Yıldırmaya İlişkin Görüşlerinin Kıdemlerine Göre Varyans Analizi Sonuçları	46
TABLO-9 : Örnekleme Alınan Öğretmenlerin Yıldırmaya İlişkin Görüşlerinin Yaşlarına Göre Varyans Analizi Sonuçları	46
TABLO-10 : Örnekleme Alınan Öğretmenlerin Yıldırmaya İlişkin Görüşlerinin Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları.....	46
TABLO-11 : Örnekleme Alınan Öğretmenlerin Yıldırmaya İlişkin Görüşlerinin Öğrenim Durumuna Göre t-Testi Sonuçları	47
TABLO-12 : Hipotez Sonuçlarının Tablo Olarak Gösterilmesi.....	49

ŞEKİLLER LİSTESİ

SAYFA

ŞEKİL-1 : İşyerinde Yıldırma Sürecini Açıklayan Model Önerisi.....	18
ŞEKİL-2 : Yıldırmanın Nedenleri ve Sonuçları	24

GRAFİKLER LİSTESİ

SAYFA

GRAFİK-1 : Örnekleme Alınan Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı	36
GRAFİK-2 : Örnekleme Alınan Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Dağılımı	37
GRAFİK-3 : Örnekleme Alınan Öğretmenlerin Öğrenim Durumuna Göre Dağılımı	37
GRAFİK-4 : Örnekleme Alınan Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Dağılımı	38
GRAFİK-5 : Örnekleme Alınan Öğretmenlerin Yıldırımaya İlişkin Görüşlerinin Dağılımı	39
GRAFİK-6 : Örnekleme Alınan Öğretmenlerin Olumsuz Davranış Ölçeğindeki Yıldırımaya İlişkin İfadelere Verdikleri Cevapların Aritmetik Ortalamaları	45

EKLER LİSTESİ

EK-A : ÖLÇEK ONAY BELGESİ

ÖNSÖZ

Yıldırma günümüz toplumlarında herkesin karşılaşabileceği yıkıcı sonuçlara yol açan bir olgudur. Bu konuda birçok insan gerekli farkındalığa sahip değildir, maalesef yaşadığı sürecin yıldırma olduğunu bile bilmeyen bireyler mevcuttur. Farkında olan kişilerse yıldırma karşısında nasıl davranacağını bilememektedir.

Yıldırma strese bağlı hastalıklara, kalp krizlerine, işten ayrılmalara, depresyon ve intihara kadar sürükleyebilen ve üzerine dikkatle eğilinmesi gereken son derece önemli bir konudur.

Araştırma, eğitim alanında ortaya çıkan yıldırma eylemlerinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Elde edilen sonuçların bilime katkı sağlayarak, bu konudaki bilinç düzeyinin artırılmasına olanak sağlaması amaçlanmıştır.

Öncelikle bu araştırmanın ortaya çıkmasında başından sonuna dek bilgi ve birikimiyle yol gösteren, sabırla ve eşsiz kişiliğiyle rehberim olan sevgili hocam, tez danışmanım Prof.Dr.Fatma ALİSİNANOĞLU'na, araştırma sürecinde sorularımı nezaketle yanıtlayan sayın Prof.Dr Necati CEMALOĞLU'na çok teşekkür ederim..

Ve araştırma için gerekli olan verilerin sağlanmasında yardımcı olan sayın Alper TUNCAY'a, kıymetli meslektaşlarıma, değerli arkadaşlarım Gülay ERSİN ve Serhat HALLİ'ye, her an yanımda olduklarını hissettiren ve ilime değer veren kişilikleriyle ruhuma ışığını işleyen anne, babama ve benimle birlikte emek veren, heyecanını, sevgisini ve desteğini hissettiren eşim Volkan SÜRMELE'ye sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Nezihe CEREN SÜRMELE

GİRİŞ

Türkiye’de henüz yeni yeni araştırmalara konu olan yıldırma olgusu insanın insanla yaşamının negatif getirisi, insanın insana uyguladığı ve uç noktalara kadar sürükleyebilen olumsuz davranışlar bütünü, psikolojik tacizdir.

Günümüzde özellikle çalışma dünyasının içinde yer edinmiş olan bu kavram Latince “mobile vulgus” kelimelerinden türemiş, İngilizce’den dilimize girmiş kanun dışı şiddet uygulayan kararsız kalabalık anlamına gelmektedir.¹ TDK kelimeye “bezdiri” karşılığını önerse de “yıldırma” sözcüğü daha çok kabul görmektedir. Maquire yıldırmaı “kansız savaş”olarak tanımlamaktadır.² Leymann’a göre de bir nevi psikolojik terördür ve duygu, düşünce, inanç, cinsiyet, kıskançlık gibi akla gelebilecek her türlü faktör yıldırmanın nedenleri arasında sayılabilir.³

Tanımlardan da anlaşılacağı gibi yıldırma bireyleri, içinde buldukları örgütü, aileleri dolayısıyla toplumu sıkıntıya sokan bir süreç olarak içinde insan unsuru barındıran her ortamda kaçınılmaz olarak karşımıza çıkar. Yıldırmanın karşımıza çıktığı önemli alanlardan birisi de eğitim sektörüdür. Bu araştırmanın amacı da; eğitim alanında maruz kalınan yıldırma eylemlerini inceleyebilmektir. Bu konuda rol alan diğer kişilerle iletişim konusunda merkez konumda yer alan öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırmanın boyutunun anlaşılabilmesi, yaş, cinsiyet ve kıdem değişkenlerinin bu duruma ve ortaya çıkardığı strese karşı etkili olup olmadığının tespit edilmesi hedeflenmiştir.

Öğretmenlik mesleğinin Baltaş’ın (1995) ifade ettiği gibi Amerikan Stres Enstitüsü’nün yapmış olduğu araştırma sonucunda sağlığı olumsuz etkileyen ve yaşamsal sorunlar ile baş etmeyi güçleştiren, yüksek risk barındıran meslekler grubunda olduğu görülmüştür.⁴

Yıldırmaya uğrayan bireyler genellikle dürüst, idealist, örgütün çıkarlarını kendi çıkarları üstünde tutan, yaratıcı, onurlu, sürekli kişisel olarak gelişmeyi hedefleyen, işini iyi yapan, çalışkan bireylerdir.⁵ Yıldırma davranışını uygulayan bireyler ise sürekli ilgi ihtiyacı olan, kendisini diğer insanlardan üstün gören bireylerdir. Peck

¹Noa Davenport vd., **Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz**, Çev.Osman C. ÖnerToy, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2003, s.3

²Necati Cemaloğlu, “Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu : Yıldırma,” **Ahmet Yesevi Üniversitesi Bilig Dergisi**, 2007, Sayı.42, 111-126, s.112

³Heinz Leymann, “Mobbing and Psychological Terror at Workplaces”, **Violence and Victims**, Vol.5(2), 119-126, s.119

⁴Acar Baltaş ve Zuhul Baltaş, **Stres ve Başa Çıkma Yolları**, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1995, s.62

⁵Gülcan Arpacıoğlu, “İşyerindeki Stresin Gizli Kaynağı: Zorbalık ve Duygusal Taciz”, <http://www.hrdergi.com> (Erişim tarihi, 01.05.2015)

kötü kişilik teorisinde bu kişileri kendi hasta ve eksik yönlerini koruyabilmek için başkalarının kişiliklerini yok etmeye çalışan kişiler olarak tanımlamaktadır.⁶

Yıldırma konusunda yapılan araştırmalar yıldırma maruz kalan bireylerde birçok sağlık sorununun özellikle de stresten kaynaklanan sağlık sorunlarının olduğunu göstermektedir.⁷ Hatta uzun süreli ve sonlandırılmayan yıldırma davranışları bireyin depresyona girmesine sebep olarak kişiyi intihara kadar sürükleyebilmektedir.⁸

Yıldırma davranışıyla karşılaşan bireylerin birçoğu bu durumdan kendisini sorumlu tutarak içine kapanma yoluna gidebilmektedir. Kişinin bu noktada psikolojik destek alması şarttır. Ancak özellikle ülkemizde psikolojik yardım almak sakıncalı ve utanılacak bir durum olarak algılanmakta ve mağdur bireyler tedavi görmeyi reddetmektedirler. Bu durum sürecin içinden çıkılmaz bir hal almasına ve bireyin giderek kötüleşmesine yol açmaktadır.

Bu sebeplerden dolayı yıldırma ile ilgili toplumda farkındalık uyandırmaya çalışılmalı ve konu ayrıntılandırılarak gerekli eğitimler verilmeli, yıldırmanın arzettiği önem ortaya konulmalıdır.

Tüm bu incelemelerin sonucunda herkesin başına gelebilecek, her örgütte ortaya çıkabilecek ve bireyden hareketle tüm toplumu etkisi altına alabilecek, salt olumsuz sonuçlara yol açan yıldırma konusunda bilgi, bilinç ve farkındalık eksikliği gibi sebeplerden dolayı bu çalışmanın yapılmasına ihtiyaç duyulmuştur.

⁶ Scott Peck, *Kötülüğün Psikolojisi*, Çev.Göker Tolay, Kuraldışı Yayıncılık, İstanbul, 2003, s.44

⁷Stale Einarsen vd., Bullying and Harassment At Work and Their Relationships to Work Environment Quality: An Exploratory Study, *European Work and Organizational Psychologist*, vol.4 No.4, 1994, 381-401, s.396

⁸ Davenport, a.g.e, s.3

BİRİNCİ BÖLÜM

YILDIRMA İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. YILDIRMANIN TANIMI

Yıldırma davranışına atfedilen terimler literatürde farklılık gösterse de 'bullying' ve 'mobbing' terimleri öne çıkmaktadır.

'Bullying' zorbalık demektir. Mobbing yerine birçok araştırmacı bu kavramı kullanmayı tercih etmiştir. Leymann ise yaptığı çalışmalar sonucunda zorbalığın (bullying) çocukların akranları arasında çocuklara zarar veren eylemler için kullanılmasını, örgütlerde yetişkin işgörenler arasında yaşanan düşmanca davranışlar için 'mobbing' teriminin kullanılmasının daha uygun olduğunu ileri sürmüştür.⁹

Leymann'a (1996) göre yıldırma, "Bir veya birkaç kişi tarafından, diğer kişi veya kişilere yönelik sistematik olarak düşmanca ve ahlak dışı uygulamalarla ortaya çıkan psikolojik şiddet veya psiko-terör" olarak tanımlanmıştır.¹⁰

Bu tanımda dikkat çeken en önemli nokta yıldırma davranışının sistematik olarak tekrarlanması gerektiği vurgusudur. Leymann ' a (1996) göre bir davranışın yıldırma sayılabilmesi için haftada en az bir kere tekrarlanması ve süreçte en az altı ay gerçekleşmesi gerekmektedir.¹¹

Einarsen(2000), yıldırma kavramını bir arada çalışan kişilerin üstleri, astları veya dengi bireyler tarafından düzenli olarak uygulanan aşağılama, tehdit, şiddet ve her türlü olumsuz davranış olarak tanımlamaktadır.¹²

Field'e (2004) göre yıldırma, mağdurların kendilerine olan güven ve öz saygısına acımasız ve sürekli bir saldırıdır.¹³

Yapılan tanımlar incelendiğinde yıldırmanın daha çok bir grubun bireye uyguladığı kötü davranış olarak dile getirildiği görülmüştür. Yıldırma davranışının boyutuna dikkat çeken bir başka tanım Maguire'nin tanımıdır. Maguire yıldırmayı 'kansız savaş' olarak nitelendirmiştir.¹⁴

⁹ "The mobbing encyclopaedia", <http://www.leymann.se/English/11120E.htm> (Erişim tarihi, 25.04.2015)

¹⁰ Heinz Leymann, "The Content and Development of Work". *European Journal of Work and Organizational Psychology*. Vol.5-2, 1996, s.165-184

¹¹ Leymann, a.g.e., s.166

¹² Stale Einarsen, "Harassment and Bullying at Work, A Review of the Scandinavian Approach". *Aggression and Violent Behavior*. Vol.5 No.4, 2000, s379-401

¹³ Tim Field, "Bullying in a Public Sector Organisation Being Privatised", <http://www.bullyonline.org/personal.htm>, (Erişim tarihi,26.04.2015)

¹⁴ Cemaloğlu, a.g.e., s.112

Keashly (1998) yıldırmaı sözlü ya da sözsüz her türlü olumsuz davranışı içine alacak şekilde ifade etmiştir.¹⁵ Christmas (2007) ise sadece iletişimdeki davranışları yıldırma davranışı olarak tanımlamıştır. Bireyi kendisine saldırıyormuş düşüncesine iten ve rahatsız eden hareketler, aşağılama içeren, bireyi gruptan soyutlayıcı alaycı davranışlar bu duruma örnek olarak verilebilir.¹⁶

Batı literatüründe yıldırma ile ilgili; mobbing, zorbalık, duygusal taciz, işyeri travması, sindirme, kötü muamele, patronaj, işyeri tacizi, sözlü taciz, psikolojik şiddet, kurban etme gibi terimlerin kullanıldığı görülmektedir.¹⁷

Yıldırma kelimesinin kavram içeriği Türkiye’de son yıllarda anlam kazanmış ve araştırmalar yapılmaya başlanmıştır. Türk Dil Kurumu ‘mobbing’ kelimesine karşılık olarak ‘bezdiri’ kelimesini önermiştir.¹⁸ Ancak bu karşılığın uygun olmadığı uzmanlarca düşünülmektedir. Bununla birlikte Türkiye’deki araştırmacıların birçoğunun yıldırmaı; ruhsal taciz, zorbalık, psikolojik taciz, psikolojik şiddet, duygusal taciz, duygusal saldırı gibi kelimelerle tanımladıkları görülmektedir.¹⁹

Ergenekon (2000), yıldırmaı cinsiyeti, yaşı, inancı, uyruğu ve ırkı ya da herhangi bir sebeple mağduru (kurbanı) rahatsız eden, giderek derinleşen ve düzenli olarak yapılan bir psikolojik terör olarak tanımlamaktadır.²⁰ Baltaş’a (2003) göre ise yıldırma; belirli kişilerin hedef alındığı sistematik saldırılar ve bireyi yıpratmaya yönelik davranışlardır. Anlaşılan odur ki yıldırma davranışı bilinçli bir şekilde ve belirli bir amaca yönelik olarak yapılmaktadır.²¹

Tınaz (2006) ise yıldırmaı; bir örgütte çalışanların üstleri, astları, kendisiyle eşit seviyede çalışan kişilerce yapılan aşağılama, şiddet, tehdit, dışlama gibi tüm kötü davranışları içeren bir süreç olarak ele almıştır.²²

Tınaz ve Karatuna ‘nın hazırladığı yıldırma ile ilgili tanımlar Tablo-1’de gösterilmektedir.

¹⁵ Loreleigh Keashly, Emotional abuse in the workplace: Conceptual and empirical issues, *Journal of Emotional Abuse* 1, 1998, s.96

¹⁶ Kate Christmas, Workplace abuse: Finding Solutions, *Nursing Economics*, 2007, Vol: 25(6), s.365

¹⁷ Seyhan Şimsek Ertek, Yıldırma ve Yıldırma Mağduru Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2009, s.25 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**)

¹⁸ Türk Dil Kurumu Resmi Erişim Sitesi, www.tfk.gov.tr, (Erişim tarihi 26.04.2015)

¹⁹ Şaban Çobanoğlu, **Mobbing-İş Yerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri**, Timaş Yayınları, İstanbul, 2005, s.19

²⁰ Sevdâ Ergenekon, “İşyerinde Duygusal Taciz (Mobbing)”, Kazancı Hakenli Hukuk Dergisi, 2000, s.19-20, <http://www.kazancidergisi.com/c/detay.asp?id=6173> (Erişim tarihi, 26.04.2015)

²¹ Acar Baltaş, “Adı Yeni Konmuş Bir Olgı: İşyerinde İncinme”, 2003, http://www.baltas_baltas.com/makaleler.asp?makaleid=166 (Erişim tarihi : 26.04.2015)

²² Pınar Tınaz, “Mobbing Tanısı ve Olguyla Mücadele”, www.pinartınaz.com/makale1_mercek_pinar_tinaz.pdf, (Erişim tarihi 26.04.2015)

Tablo-1: Literatürde Kullanılan Bazı Yıldırma Tanımları²³

YAZAR	KULLANDIĞI TERİM	TANIM
Leymann, 1996	Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz / Psychological Terror: Psikolojik Terör	Bir ya da birden fazla kişinin genellikle bir kişi ile sistematik olarak (en az haftada bir), uzun dönemde (en az altı ay) düşmanca ya da etik olmayan iletişim kurması ve devam eden bu iletişim sonucunda, düşmanca davranışlara maruz kalan kişinin kendini yardıma muhtaç ve savunmasız hissetmesidir.
Einarsen, Hoel, Zapf ve Cooper, 2003	Bullying at Work: İşyerinde zorbalık	Birini taciz etmek, rahatsız etmek, sosyal ilişkiler açısından dışlamak veya birinin görevini, işini yapmasını olumsuz etkilemek gibi durum ve davranışları içermektedir. Bu tip bir davranışın ya da iletişimin işyerinde psikolojik taciz olarak isimlendirilebilmesi için söz konusu davranışın ya da iletişimin sürekli ve düzenli olarak (örneğin haftada bir) yöneltilmesi ve belirli bir süredir (yaklaşık altı ay) devam etmesi gerekmektedir. Tek seferlik yaşanan bir tartışma ya da anlaşmazlık, psikolojik taciz olarak kabul edilmemektedir. Tanımda ayrıca, psikolojik tacizin şiddeti giderek yükselen bir süreç olduğu ve bireyin bu sürecin sonucunda kendini çaresiz bir pozisyonda bulduğu ve sistematik olarak olumsuz davranışların hedefi haline geldiği belirtilmiştir. Buna göre, tarafların eşit güçte olduğu bir tartışmanın da işyerinde psikolojik taciz olarak isimlendirilemeyeceği öne sürülmüştür.
Salin, 2005	Workplace Bullying: İşyeri zorbalığı	Bir veya birden fazla kişiye yöneltilen ve tekrar eden olumsuz davranışlar ile açıklanmaktadır. Tanıma göre işyerinde düşmanca bir ortama neden olan bu davranışları uygulayan ve maruz kalan taraf arasında açık bir güç eşitsizliği bulunur
Brodsky, 1976	Harassment: Taciz	Bir bireyin diğer bir bireye eziyet vermek, onu yıpratmak veya onun tepkisini çekmek amacıyla tekrar eden ve ısrarcı girişimlerde bulunmasıdır.
Wilson, 1991	Workplace Trauma: İşyeri Travması	Bir çalışanın, işverenin veya yöneticisinin, görünen ya da gizli, tekrar eden, kasıtlı ve kötü niyetli davranışlarının sonucunda kişiliğinin parçalanmasıdır.
Björkvist, Österman ve Hjet-Back, 1994	Work Harassment: İşyeri tacizi/ Aggression: Saldırganlık	Herhangi bir nedenden ötürü kendini savunamayan bir ya da birden fazla bireye zihinsel (kimi zaman da fiziksel) açıdan zarar vermek amacıyla yöneltilen tekrar eden davranışlardır.
Hoel ve Cooper, 2000	Workplace Bullying: İşyeri zorbalığı	Bir ya da birden fazla bireyin, belirli bir süre içinde devamlı olarak bir ya da birden fazla kişi tarafından olumsuz davranışlara maruz bırakılmasıdır. Tanıma göre, mağdur bu davranışlara karşı mücadele etmekte zorlanacağı bir pozisyondaydır ve tek seferlik olaylar psikolojik taciz olarak kabul edilmemektedir.
Vartia, 2003	Workplace Bullying İşyeri zorbalığı	Bir veya birkaç kişinin, üstü veya üstleri, astı veya astları, eş değer pozisyonda çalışan bir ya da birden fazla kişi tarafından devamlı ve tekrar eden olumsuz davranışlara maruz bırakıldığı ve hedef kişinin/kişilerin bu davranışlar karşısında kendisini savunmasız hissettiği bir süreçtir.
Namie ve Namie, 2000	Workplace Bullying İşyeri zorbalığı	Bir çalışanın (hedef kişinin) bir ya da birden fazla çalışan tarafından sürekli olarak kötü niyetli ve hedef kişinin sağlığını tehlikeye atacak olumsuz davranışlara maruz bırakılmasıdır.
Keashly ve Jagatic, 2003	Workplace Bullying İşyeri zorbalığı / Emotional Abuse: Duygusal Taciz	Bir işyerinde çalışan bir ya da birkaç kişiye yöneltilen tekrar eden, düşmanca, sözlü ve sözlü olmayan, çoğu zaman fiziksel olmayan davranışlardır.
Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003	Mobbing : İşyerinde psikolojik taciz / Emotional Abuse: Duygusal Taciz	Bir kişinin, diğer insanları kendi nızaları ile veya nızaları dışında başka bir kişiye karşı etrafında toplaması ve sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunma, ima, alay ve karşısındakinin toplumsal itibarını düşürme gibi yollarla saldırgan bir ortam yaratarak onu işten çıkmaya zorlamasıdır.
Tınaz, 2006, 2008	İşyerinde Psikolojik Taciz / Yıldırma	İşyerinde diğer çalışanlar veya işverenler tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan bir çeşit psikolojik terördür ve çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamlar içermektedir.

Tablodan da anlaşıldığı gibi araştırmacılar yıldırma tanımlamak için farklı terimler üzerinde durmuşlardır. Ancak yıldırmanın özellikleri ve tanımları incelendiğinde bahsettikleri özelliklerin çoğunun benzer noktalara işaret ettiği

²³Pınar Tınaz ve Işıl Karatuna, *İşyerinde Psikolojik Taciz Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma*, Ankara: Türk-İş Yayınları, 2010, s.18

görülmektedir. Bütün bu tanımları ortak bir paydada topladığımızda bir davranışın yıldırma sayılabilmesi için; kasıtlı ve sistematik olması, süreklilik göstermesi, çalışma ortamında gerçekleşmesi ve düşmanca yapılan saldırgan davranışlar olarak nitelendirilmesi gerekmektedir.

1.2. YILDIRMANIN TARİHSEL GELİŞİMİ

Mobbing, kelimesinin kökü 'mob' dur. Mob, ise Latince şiddete yönelmiş olan topluluk manasına gelen 'mobile vulgus' kelimesine dayanır. Mob, sözcüğü İngilizce'de bir yerde toplanmak, rahatsız etmek veya saldırmak anlamlarına gelmektedir.²⁴ Tarihin derinliklerine doğru araştırma yapıldığında yıldırma kavramı ilk olarak 19.yy'da karşımıza çıkmaktadır. Biyologlar tarafından kullanılan bu kavram kuşların yuvalarını korumak amacıyla yaptıkları davranışların gözlenmesi sonucu ortaya çıkmıştır.

Daha sonra bu kavramın 1960'lı yıllarda Konrad Lorenz tarafından hayvanların, bir avcıya ya da düşmanı yuvalarından uzaklaştırmak için gösterdiği davranışları ifade ederken kullandığı gözlemlenmiştir.²⁵ Ardından 1972 yılında İsveç bilim adamı olan Dr. Peter Paul Heinemann'ın çocuklarda gözlemlendiği davranışlardan yola çıkarak, çocukların aralarındaki saldırgan davranışlar için kullandığı kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.²⁶

The Harassed Worker yıldırma ile ilgili yayımlanan ilk kitap olma özelliğini taşımaktadır. Yazarı Amerikalı bir psikiyatrist olan Carrol Brodsky'dir. Brodsky kitabında yıldırma eylemini ifade etmek için, taciz kelimesine yer vermiştir.²⁷ 1976 yılında yayınlanan kitap işçi davalarından hareketle oluşturulmuş olup, yıldırmanın örgütlerde yaşandığını ilk kez öne sürmesi ile önem kazanmıştır.

Yaptığı çalışmalar bir çok araştırmaya dayanak olan İsveçli psikolog Heinz Leymann 80'li yıllarda yürüttüğü çalışmalarla yıldırma konusunda asıl öne çıkan isimdir. Leymann iş yerlerinde yetişkinlerin birbirlerini maruz bıraktıkları kötü, rahatsızlık veren, saldırgan hareketleri tanımlamak için 'mobbing' sözcüğünü kullanmıştır.²⁸ Ardından bu konuyla ilgili çalışmalarına genişleterek devam etmiştir.

²⁴Çobanoğlu, a.g.e, s.19

²⁵Davenport, a.g.e. s.3

²⁶Erling Roland, "Bullying in School: Three National Innovations in Norwegian Schools in 15 years", *Aggressive Behavior*, Vol.26, 2000, 135-143, s.137

²⁷Carroll Brodsky, *The Harassed Worker*, Lexington, MA: Lexington Books, 1976

²⁸Leymann, a.g.e., s.168

Çalışma hayatının en başından beri bu olgunun varlığı bilinmesine rağmen tam olarak adlandırılmamıştır. Yıldırma kavramının isim babasının Heinz Leymann olduğu konuyla ilgilenen araştırmacılar tarafından da kabul edilmektedir.²⁹

Yapılan incelemeler sonucu görülmektedir ki Leymann'ın çalışmaları yıldırma konusunda adeta bir milat kabul edilmektedir. Yayınladığı çalışmalar ve kitaplar sonrası yıldırma kavramının fark edilir olmasını ve yayılmasını sağlamıştır. Leymann'ın girişimleriyle Almanya'da bu konuyla alakalı bir klinik açılmıştır. Böylelikle sadece araştırmacıların değil, halkın ilgisini ve konuya duyarlılığını uyandırmayı başarmıştır.³⁰

Yıldırma konusuna dikkat çeken bir başka isim gazeteci Andrea Adams'tır. Hazırladığı programlar ve yayınladığı kitabıyla İngiltere'de toplumun konuya farkındalığını uyandırmıştır. Ölmeden önce bir kampanya başlatan Adams'ın 1995'te ölümünün ardından çalışmaların devamını isteyen insanlar, bu sürekliliği sağlamak için The Trust adını verdikleri bir vakıf kurarak, konuyla ilgili bir internet sitesi oluşturmuşlardır. Böylece toplumsal farkındalığı daha geniş kitlelere yayacaklarını ve konunun önemine dikkat çekeceklerini düşünmüşlerdir. Herhangi bir hiyerarşik düzendeki meslek ya da kurumla ilgisi olmamasına rağmen Adams ölümünden birkaç hafta öncesine kadar ülkenin çeşitli yerlerine seyahat ederek yıldırma hakkında konuşmalar yapmış, konferanslar düzenlemiş ve röportajlar vermiştir.³¹

1992'de yayınlanan "Bullying at Work" adlı kitabı okunması gereken, alanındaki diğer araştırmalar kadar başarılı bir eserdir. Ayrıca bu kitap sadece mobbing kurbanları için değil, etkili bir yönetimin nasıl olması gerektiği hakkında da çözümler sunan bir kitaptır.³²

Günümüzde ise yıldırma ile ilgili yapılan çalışmalarla birlikte farkındalık düzeyi artmaya başlamıştır. Ancak Türkiye açısından bakacak olursak, son yıllarda dikkat çeken yıldırma, henüz yeterli düzeyde anlaşılammış, kavram olarak tam oturmamıştır. Bu çerçevede yapılacak araştırmalar yıldırma ile ilgili farkındalık uyandıracak ve kavramın tanınması sürecine ışık tutacaktır.

²⁹Seniz Öz, Öğretmenlerin İş Yerinde Yıldırma (Mobbing) Algıları, *İstanbul Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 2010, s.11 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**)

³⁰Dieter Groeblichhoff and Michael Becker, "Acase Study of Mobbing and The Clinical Treatment of Mobbing Victims", *European Journal Of Work And Organizational Psychology* 5(2), s.278

³¹Charlotte Rayner vd., *Workplace Bullying, What Do We Know, Who Is To Blame and What Can We Do?*, CRC Press, London, 2001, s.35

³²Andrea Adams, "British Pioneer Bio and Test of 1994 Speech", www.workplacebullying.org/muti/pdf/adams.pdf (Erişim tarihi, 28.04.2015)

1.3. YILDIRMA DAVRANIŞININ ÖZELLİKLERİ

Yıldırmanın sayabileceğimiz bir çok özelliği mevcuttur. Ancak yıldırmanı değerlendirirken uygulandığı ortam, şartlar ve uygulandığı bireyler açısından farklılık gösterdiğini dikkate almamız gerekmektedir. Bu nedenle ilk olarak yıldırmanın en temel özelliklerine bakmak yararlı olacaktır.

Ashforth (1994) yıldırma tanımında kullandığı altı farklı özelliği şu şekilde sıralamaktadır;

- Küçük görme,
- Yapılan iş sonrası ödül vermeme,
- Ortaya çıkan olumsuzlukları çözüme kavuşturmama,
- Bireyin içinde bulunduğu grup tarafından dışlanması,
- Vurdumduymaz, rahat davranışlar sergileme,
- Bireyin yaptığı çalışmalarda hevesinin kırılması.³³

Vartia'ya (2003) göre ise yıldırmanın özellikleri şöyledir;

- Yapılan davranışın bilinçli olarak gerçekleşmesi,
- Davranışın olumsuz ve kötü etkenler içermesi (dedikodu, saldırı, iftira, aşağılama, taciz vb.)
- İki birey arasında yaşanabildiği gibi, birey- grup arasında veya bir gruba yönelik gerçekleşmesi,
- Mağdur ile yıldırma uygulayan birey arasında güç dengesizliğinin var olması,
- Davranışın sürekli, belirli aralıklarla tekrarlanması³⁴

Yıldırma davranışları genellikle psikolojik düzeyde olduğu için anlaşılması zordur. Bu konuda önemli çalışmalar yürüten Leymann yıldırmanın ne tür özelliklere sahip olduğunun gözlemlenebilmesini kolaylaştırmak için, yıldırmanı beş farklı boyutta ele aldığı kırk beş davranışla ifade etmektedir. Leymann Tipolojisi olarak ifade edilen davranışlar aşağıdaki gibidir;³⁵

1.Boyut : Kişinin Kendini Göstermesini ve İletişimi Engelleme

- Üstün bireyin kendini gösterme olanaklarını kısıtlaması
- Sözün sürekli kesilmesi ve düşüncelerin dikkate alınmaması
- Birlikte çalışılan kişilerce bireyin kendini ifade etme durumlarının engellenmesi.

³³Blake Ashforth, "Petty Tyranny in Organizations", *Hurman Relations*, 1994, Vol.47 No.7, 755-778, s.774

³⁴Maarit Vartia, *A Study On The Work Environment*, Well-Being and Health People and Work Research Reports 56, 2003, s.10-11

³⁵Heinz Leymann, "Mobbing Tipolojisi", http://www.rehabilitasyon.com/action/makale/1/Mobbing_Tipolojisi -1986 (Erişim tarihi: 28.04.2015)

- Meslektaşlar içinde azarlanma.
- Özel hayatın eleştirilmesi.
- Telefon gibi iletişim araçlarıyla rahatsız edilme.
- Sözlü olarak tehdit edilme.
- Yazılı tehdit içeren mesajlar alma.
- Bakış, tavır ve imalarla bireyi iletişimden dışlama.
- Yapılan işin sürekli olarak eleştirilmesi.
- Jest, mimik ve bakışlarla iletişim kurulmasının önünün kesilmesi.³⁶

2.Boyut : Sosyal İlişkilere Saldırı

- Çevredeki insanların bireyle diyalog kurmaması.
- Bireyin diğer çalışanlarla iletişim kurmasının engellenmesi.
- Farklı bir çalışma ortamı verilerek ortamdaki uzaklaşmasının sağlanması.
- Meslektaşlarının bireyle konuşmasının yasaklanması.
- Bireyin görmezden gelinmesi.³⁷

3.Boyut : İtibara Saldırı

- Bireyin arkasından kötü konuşmalar yapılması.
- Bireyin hakkında aslı olmayan söylentilerin çıkarılması.
- Bireyin gülünç durumlara düşürülmesi.
- Bireye aklını kaybetmiş gibi muamele yapılması.
- Bireye psikolojik tedavi görmesi konusunda baskı yapılması.
- Herhangi bir özür durumuyla alay edilmesi.
- Bireyin konuşma ve hareketleriyle dalga geçilerek kötü hissetmesine sebep olan durumlara düşürülmesi.
- Dini ve siyasi görüşünün alaya alınması.
- Özel yaşamının alay konusu yapılması.
- Bireyin alçaltıcı isimlerle anılması.
- Verdiği kararların sorgulanması.
- Bireyin özgüvenini olumsuz etkileyen işlerde çalışması için baskı görmesi.
- Milli kimliğiyle alay edilmesi.
- Başarılarının hafife alınması, çabalarının önemsenmemesi.
- Çeşitli cinsel imalarla karşılaşması.³⁸

³⁶Leymann, a.g.e, s.33

³⁷Leymann, a.g.e, s.33

4.Boyut : Yaşam ve İş Kalitesine Saldırı

- Bireyin sahip olduğu yetkilerin azaltılması.
- Bireye önemli görevler verilmemesi.
- Sürdürmesi için anlamsız işler verilmesi.
- Kapasitesinin altında işler yapmasının istenmesi.
- Yaptığı işlerin sürekli değiştirilmesi.
- İtibarını zedeleyecek görevler verilmesi.
- Ortaya çıkan zararların maliyetinin bireye yüklenmesi.
- Özsaygısını etkileyecek işler yapmasının istenmesi.
- Evine ya da işyerine zarar verilmesi.³⁹

5.Boyut : Kişinin Sağlığına Saldırı

- Bireyin fiziksel olarak zorlanmasını sağlayan işler verilmesi.
- Şiddete maruz kalması.
- Şiddet görmekle tehdit edilmesi.
- Fiziksel taciz uygulanması.
- Cinsel olarak taciz edilmesi.⁴⁰

Schuster (1996) yıldırma kavramı üzerine yaptığı incelemelerde Leyman'ın yıldırma kavramını tanımlarken; davranışın tekrar etmesi, uygulandığı süre ve olumsuz davranışlardan oluşması şeklinde üç temel ölçüt belirlediğini ortaya koymaktadır.⁴¹

Bununla birlikte Adams (1992), Randal (1997) ve Waggoner (2003) gibi bazı araştırmacılar davranışın yıldırma olarak değerlendirilebilmesi için tekrar ve süreklilik taşımasının gerekli olmadığını, bireyin bir kez bile olumsuz herhangi bir davranışa maruz kalmasının yeterli görülmesi gerektiğini, her halükarda maruz kalınan davranışın bireye zarar vereceğini öne sürmektedirler.⁴²

Açıklanan yıldırma davranışlarının özellikleri incelenirken dikkate alınması gereken önemli bir nokta da şudur; bir bireyin yıldırma olarak gördüğü bir davranışı başka bir birey yıldırma olarak değerlendirmeyebilir. Bireylerin bu konudaki algıları maruz kalınan davranışların yıldırma olarak kabul edilmesinde önem arz etmektedir.⁴³

³⁸Leymann, a.g.e, s.33

³⁹Leymann, a.g.e, s.34

⁴⁰Leymann, a.g.e, s.34

⁴¹Beate Schuster, "Rejection Exclusion and Harassment At Work and In Schools", **European Psychologist**, Vol.1,1996, s .294

⁴²Öz, a.g.e, s.23

⁴³Stale Einarsen vd., Workplace Bullying, **Norwegian Labour Inspection Authority**, 2003, s.14

1.3.1. Yıldırma Davranışının Aşamaları

Yıldırma davranışları sürece yayılır. Yaşanan tek bir olay sonrası yıldırmanın varlığının sabit olduğu söylenemez. Aşamalı bir süreçtir ve içinde birden fazla kötü amaçlı hareketi, durumu, eylemi barındırır. Yıldırma davranışları yavaş yavaş gelişir. Leymann (1996) yıldırma sürecini beş aşama olarak aşağıdaki şekliyle sıralamaktadır;

Birinci Aşama: Sorun yaratan durum ortaya çıkar, çatışma vardır. Yaşanan durum henüz yıldırma olarak nitelendirilmez.

İkinci Aşama: Bu aşamada kırıcı davranışlar, saldırgan tutumlar başlar. Bu durum yıldırmanın ortaya çıkabileceğinin sinyallerini verir.

Üçüncü Aşama: Yönetim bu aşamada devreye girer, çoğunlukla yanlış değerlendirmelerle sadece süreci hızlandırır. Yıldırma davranışına maruz kalan birey için durum daha da güç bir hal alır.

Dördüncü Aşama: Davranışa maruz bırakılan birey isyan eden akıl sağlığı yerinde olmayan kişi olarak damgalanır. Bu aşamanın sonunda işten atılmalar ya da zorunlu olarak edilen istifalar vardır.

Beşinci Aşama: İşten atılmanın getirisi duygusal olumsuzluklar ve bunların tetiklediği çeşitli hastalıklar ortaya çıkar. Birey artık tamamen çaresiz hisseder ve süreç kendini bu noktada tamamlamış olur.

Yıldırma davranışına maruz kalan kişi bu sayılan aşamaların birine, birkaçına veya hepsine maruz kalabilir.⁴⁴

1.3.2. Yıldırma Davranışının Türleri

Yıldırma davranışlarının örgütteki hiyerarşik düzen göz önüne alındığında farklı şekillerde incelenmesi gerektiği ortaya çıkmaktadır. Vandekerckhove ile Commers (2003) yıldırma davranışlarını hiyerarşik yapıya göre üç türe ayırmışlardır.⁴⁵

1. Aşağı Doğru Yıldırma
2. Yukarı Doğru Yıldırma
3. Yatay Yıldırma

⁴⁴ Leymann, a.g.e., s.171

⁴⁵ Wim Vandekerckhove and Ronald M.S. Commers, "Downward Workplace Mobbing: A Sign of The Times", **Journal of Business Ethics**, 2003, Vol.45 No.1-2, s.41

1.3.2.1. Aşağı Doğru Yıldırma

Statü olarak üst düzeyde olan kişinin, kendi altında çalışanlara uyguladığı yıldırma davranışları aşağı doğru yıldırma olarak adlandırılır. Aşağı doğru yıldırma davranışları örgüte en çok zarar veren türdür.⁴⁶ Örgüt içinde yaşanan yıldırma davranışları arasında önemli bir paya sahiptir. Bu durumu Tarhan (2004) üst kademedeki yöneticilerin çalışanlarını pasifize etmek ve baskılamak için sıklıkla kullandıklarını belirtmiştir.⁴⁷

Tınaz'a (2008) göre bu davranışı uygulayan kişilere yapılan psikolojik test ve analizler sonucu, bu kişilerin çocukluklarında benzer davranışlara kendilerinin maruz kalmış oldukları görülmektedir.⁴⁸

1.3.2.2. Yukarı Doğru Yıldırma

Alt kademedeki çalışanın üstünde çalışan kişi veya kişilere uyguladığı yıldırma türüdür. Yıldırmanın en az rastlanan tipidir. Nadir de olsa karşılaşılması muhtemeldir.⁴⁹

Tınaz (2008) bu türde astların üstlerin emirlerine uymadıklarını, amiri zor duruma düşürmek için bile isteye yanlış yaptıklarını dedikodu ve aslı olmayan söylemlerle amirin hedef gösterildiğini ve gündem güne dışlandığını belirtir. Amir kendini aklamak için çaba gösterse de sonuç alamaz.⁵⁰

1.3.2.3. Yatay Yıldırma

Aynı veya benzer pozisyonda çalışanlar arasında meydana gelen yıldırma türüdür. Bu tür davranışlar incelendiğinde yıldırmaya maruz kalan kişinin diğerlerinden farklı olduğu görülür. Renk, ırk veya cinsiyet bu farklılıkta rol oynar. Eşit statüdeki çalışanları bu davranışlara iten nedenler hakkında araştırmalar yapıldığında, hoşlanmama, rekabet, kıskançlık, farklı ırk, farklı düşünce, farklı inanışların bu duruma neden olduğu görülmüştür.⁵¹

Bu yıldırma türü diğer türlere göre çoğunlukla görünmezdir. Genellikle bireyler yaptıkları yıldırmaı redederler ve kanıtlanması zordur.⁵²

1.3.3. Yıldırmanın Diğer Kavramlarla İlişkisi

Yapılan literatür taraması sonucunda yıldırmanın en çok çatışma ve stresle ilişkilendirildiği görülmektedir.

⁴⁶Vandekerckhove and Commers, a.g.e., s.42

⁴⁷Nevzat Tarhan, *Psikolojik Savaş- Gri Propaganda*, Timaş Yayınları, İstanbul, 2004, s.42

⁴⁸Pınar Tınaz, *İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Beta Yayıncılık, 2.Baskı, İstanbul, 2008, s.122

⁴⁹Vandekerckhove and Commers, a.g.e., s.42

⁵⁰Tınaz, a.g.e., s.142

⁵¹Tınaz, a.g.e., s.139

⁵²Vandekerckhove and Commers, a.g.e., s.43

Leymann'a (1996) göre, yıldırma davranışı çatışmanın büyümüş halidir. İkisinin arasındaki farklılık davranışın nasıl olduğuyla değil ne sıklıkta yapıldığı ve süresiyle ortaya çıkmaktadır.⁵³

Sağlıklı bir çalışma ortamında çatışmaların görülmesi normaldir ancak, bu davranışlar sürekli tekrarlıyorsa yıldırma doğurmaktadır. Çatışma olumlu olarak algılanırken yıldırma tam tersi olumsuz durumlar bulunmaktadır.

Yıldırma, çatışmadan şu özellikleriyle ayrılmaktadır:

- Davranışlar sürekli tekrar eder.
- Birey aşağılandığı ve haksızlığa uğradığını düşündüğü davranışlara maruz kalır.
- Mağdur birey kendini korumada zorlanır.
- Mantıksız ve belirsiz davranışlar söz konusudur.Yapılması istenen davranışlar olması gerekenlerden çok farklıdır.⁵⁴

Stresin yıldırma ile olan ilişkisine bakıldığında ise halen bazı tartışmaların sürdüğü görülür. Bazı araştırmacılara göre stres yıldırmanın kaynağı iken, bazılarında göre ise yıldırmanın sonucu olarak ortaya çıkar. Zapf (2001) strese yıldırmanın neden olduğunu ifade etmektedir.⁵⁵ Leymann (1996) ise, yıldırmanın mağduru ciddi şekilde etkileyen stres kaynağı olduğunu ortaya koymaktadır.⁵⁶

1.4. YILDIRMANIN AKTÖRLERİ

Yıldırma sürecinde rol alan kişiler, yıldırma uygulayan ve yıldırma maruz kalan kişilerdir. Bu kişilerin özellikleri bu bölümde anlatılmaktadır.

1.4.1. Yıldırma Maruz Kalan Kişinin Özellikleri

Öncelikle yıldırma davranışları herkesin başına gelebilecek davranışlardır. İlk olarak akıllara yıldırma maruz kalan kişilerin pasif ya da kırılgan oldukları gelmektedir. Ancak Tınaz (2008) bunun tam tersi bir duruma işaret ederek, düşünülenin aksine mağdur kişilerin zayıf karakterli olmadıklarını ifade etmektedir.⁵⁷

Arpacioğlu (2003), yıldırma mağdurlarının hangi özelliklere sahip olduklarını şu şekilde belirtmektedir;

- Çevresiyle iyi ilişkiler kuran ve sevilen,
- Mükemmeliyetçi duygulara sahip,

⁵³ Leymann, a.g.e., s.177

⁵⁴ Einarsen vd., a.g.e., s.13

⁵⁵ Dieter Zapf, *European Research on Bullying at Work, Bullying: From Backyard to Boardroom*, (Ed.)Paul Mc Carthy vd., The Federation Press, 2001, s.10-11

⁵⁶ Leymann, a.g.e., s.168

⁵⁷ Tınaz, a.g.e., s.56

- İdealist, çalışkan, başarılı,
- Kişisel gelişimine sürekli katkıda bulunan,
- Sahip olduğu bilgiyi paylaşmaktan çekinmeyen,
- Zor koşullarda bile çalışmalarını hassasiyetle sürdüren,
- Özür dilemesini bilen,
- 'Hayır' kelimesini kullanmakta zorlanan
- Kendisi haksızlığa uğradığında susan ve içine atan, başkası haksızlığa uğradığında dayanamayan,
- Yaratıcı, güvenilir,
- İşini en iyi şekilde yapmaya çalışan bireylerdir.⁵⁸

Baltaş'a (2003) göre ise yıldırmaya maruz kalan bireyler iyi niyetli, dürüst, mesleki yeterlilikleri yüksek, başarı odaklı, işlerine kendilerini adanmış kişilerdir. Bu özelliklere sahip donanımlı kişiler çevrelerinin dikkatlerini çekerek, rahatsızlık duygusu ve kıskançlık uyandırabilirler ve hedef haline gelirler. Kendilerine yönelen hamlelere karşı bir tavır geliştirememekte, stresle baş edememektedirler. Körü körüne bağlı oldukları mesleklerini kaybetmek ise onları derin bir üzüntüye sevk ederek çeşitli hastalıklara yakalanmalarına yol açabilmektedir.⁵⁹

Einarsen, Raknes, Matthiesen (1994) yıldırmaya maruz kalan bireylerin de bu durumdan sorumlu tutulmaları gerektiğini, mağdurun davranışlarının yıldırma sürecini başlatan unsur olabildiğini ve mağdur bireyde görülen bir takım rahatsızlıkların yıldırmaya neden olduğunu savunmaktadırlar.⁶⁰

Tutar (2004) ise bunların adeta bir sentezini yaparak yıldırma ile kişilik özellikleri arasındaki bağlantılar incelendiğinde kişilik özelliklerinin iki boyutta ele alınması gerektiğini belirtmektedir. Birinci boyutta nevrotik kişilik tipi, ikinci boyutta dışa dönük kişilik tipi vardır. Dışa dönük kişilik özelliklerine sahip kişilerin yıldırmaya daha az maruz kaldıklarını belirtmektedir.⁶¹

Nevrotik bireyler içe dönük, olaylardan endişe duyan bireylerdir. Başkalarının yaşadığı olayları bile kendileri ile ilişkilendirirler. Bu sebeple yıldırma mağduru olma olasılıkları daha yüksektir. Deniz ve Ünsal (2010) yaptıkları araştırmalarında yıldırma algısında nevrotik kişilik yapısının etkili olduğunu saptamışlardır. Dışa dönük bireyler ise sosyal ve rahat bireylerdir. Olaylara farklı açılardan yaklaşabilirler. Yapılan veya yapılmaya çalışılan hareketleri daha geniş bir perspektiften

⁵⁸Gülcan Arpacıoğlu, "İşyerindeki Stresin Gizli Kaynağı: Zorbalık ve Duygusal Taciz", <http://www.hrdergi.com> (Erişim tarihi, 01.05.2015)

⁵⁹Baltaş, a.g.e., s.67

⁶⁰Einarsen vd., a.g.e, s.396

⁶¹Hasan Tutar, *İşyerinde Duygusal Taciz*, Platin Yayınları, Ankara, 2004, s.34

yoruyladıkları için sürece maruz kalma ihtimalleri daha düşüktür. Bunların ışığında kişiliğin yıldırımadaki rolünün önemini rahatlıkla görmekteyiz.⁶²

Zapf (1999) ayrıca mağdur bireylerin kaygılı olduklarını, kendilerini beğenmediklerini, ikili ilişkilerinde çekingen ve tedirgin bir yapıya sahip olduklarını ortaya koymaktadır.⁶³

Leymann (1996) ise kişiliğin yıldırmaı etkilediği tezlerine karşı çıkarak mağdur bireylerin yıldırmaı maruz kalmadan önce nasıl bir psikolojide olduklarının belirlenemeyeceğini savunmaktadır. Gözlendiği söylenen özelliklerin bireylerde yıldırma sonucu oluşmuş olabileceğini çünkü mağdurların ancak yıldırma sürecinin sonunda psikolojik yardıma ihtiyaç duyduklarını ve bu özelliklerinin yıldırma sonucu ortaya çıkan zarar olarak görülmesi gerektiğini vurgulamaktadır.⁶⁴

Üzerinde araştırma yapılan bir diğler faktör, mağdur kişinin yaşıdır. Hoel ve Cooper (2000) İngiltere'de turizm sektöründe yaptıkları araştırmalarında genç işgörenlerin yıldırmaı daha fazla maruz kaldıklarını belirlemişlerdir.⁶⁵ Rayner (1997) yaptığı araştırmada 25 yaşın altındaki işgörenlerin daha fazla yıldırmaı maruz kaldığını, 40 yaş üstü grubun ise yıldırmaı az miktarda yaşadığını saptayarak, benzer bir sonucu ortaya koymaktadır.⁶⁶

Ancak Einarsen, Raknes, Matthiesen (1994) İskandinavya'daki araştırmalarının sonucunda ise yaşlı çalışanların kötü ve saldırgan tutumlarla daha fazla karşılaştıklarını belirtmektedirler.⁶⁷ Bununla birlikte Davenport, Schwartz ve Eliot'un (2003) örgütlerde yaşanan yıldırmaı inceledikleri araştırmalarında elde ettikleri bulgular yaşın önemli bir belirleyici olmadığı yönündedir.⁶⁸

Yıldırmaı ilgili en çok çalışılan bir diğler değişken ise cinsiyettir. Bu konuda yapılan araştırmaların bazılarında kadınların, bazılarında erkeklerin daha çok yıldırmaı uğradığı saptanırken cinsiyetin önemli bir ayrıştırıcı faktör olmadığı sonucuna ulaşan araştırma sonuçları da bulunmaktadır.

Lagerspetz, Björkqvist, Österman (1994) araştırmalarında kız öğrencilerin yaşantılarında daha çok yıldırma durumu belirlemişlerdir.⁶⁹ Cemaloğlu ve Ertürk (2007) öğretmenlerle yaptıkları araştırmalarında erkeklerin kadınlara oranla daha

⁶²Derya Deniz ve Pinar Ünsal, "İş Yeriinde Yıldırmaı Uğramada Dışa Dönük ve Nevrotik Kişilik Yapılan İle Cinsiyetin Rolü 'İş Gücü'", *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 2010, s.39

⁶³Dieter Zapf, "Organizational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work", *International Journal of Manpower*, 1999, Vol .21 No.1-2, s.76

⁶⁴Leymann, a.g.e., s.179

⁶⁵Helge Hoel ve Cary Cooper, "Destructive Conflict and Bullying at Work", *UMIST Manchester*, Vol.22, s.26

⁶⁶Charlotte Rayner, "Workplace Bullying: Do Something!", *Journal of Occupational Health and Safety-Australia and New Zealand* vol.14(2), s.203

⁶⁷Einarsen, a.g.e, s.387

⁶⁸Davenport a.g.e., s.76

⁶⁹Kirsti Lagerspetz vd., "Aggression Among University Employees", *Aggressive Behavior*, c.:20, 1994, s.137-184

fazla yıldırma eylemine maruz kaldıkları sonucuna ulaşmışlardır.⁷⁰ Yetimoğlu (2014) araştırmasında öğretmenlerin yaşadığı yıldırma da cinsiyetin belirleyici olmadığı sonucuna ulaşmıştır.⁷¹

Yaş ve cinsiyet konusundaki tutarsızlıklar ülke farkındalıklarına ve kültürlerine bağlanabilir. Bu iki değişken önem arz etmektedir ve sonuçlar bu konuda daha fazla araştırma yapılması gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Bunların dışında mağdur bireylerin bulunduğu çevreye göre farklı olmasının da yıldırma sebebiyet verdiği düşünülmektedir. Dökmen (2005), ortak yaşam alanını paylaşan gruplarda farklı olan bireyin hedef seçildiğini ve bireye her anlamda zarar verilmeye çalışıldığını vurgulamaktadır.⁷² Vartia (1996) ise kişilerin günlük rutin hayatındaki bir farklılığın bile yıldırma için yeterli bir sebep oluşturduğunu dile getirmektedir. Bu farklılıklardan kasıt kültürel, dinsel, davranışsal, fiziksel v.s gibi farklılıklardır. Her çeşit farklılık bireyin dikkat çekmesine ve yıldırma davranışına maruz kalma sürecine girmesine sebep olabilmektedir.⁷³

1.4.2. Yıldırma Davranışını Uygulayan Kişinin Özellikleri

Mağdurların kişiliğinin yıldırma sürecine etkisi konusunda tartışmalar sürerken, yıldırma uygulayan kişilerin bu tavırlarının tamamen kişiliklerinden kaynaklandığı konusunda uzmanların hemfikir oldukları görülmektedir.

Freud'a göre insan 'cinsellik' ve 'saldırganlık' eğilimiyle doğmaktadır. Bu dürtüleri fazla olan bireyler toplumda problemlerin ortaya çıkmasına sebebiyet vermektedir. Yıldırma uygulayan kişilerin özellikle saldırganlık dürtüsünün etkisi altında oldukları ve kavgaya meyilli bireyler oldukları farzedilmektedir.⁷⁴

Hobbes (1651) ise insanı kavgaya iten üç kavramın olduğunu vurgulamaktadır. Bunlar güvensizlik, rekabet, şan ve şereftir. Bu kavramlara duyulan ihtiyaç, kişileri sadist tutumlara ve şiddete sürükleyebilmektedir.⁷⁵ Psikiyatrist M.Scott Peck 'kötü kişilik' adını verdiği teorisinde insanların hasta kişiliklerini korumak için güç kullanarak başkalarının kişiliğini yok etme çabasında olduklarını ileri sürmektedir.⁷⁶

⁷⁰Necati Cemaloğlu ve Abbas Ertürk, "Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi", *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, Bahar, Cilt.5(2), 2007, s.358

⁷¹Halil İbrahim Yetimoğlu, Öğretmenlerin Yıldırma Yaşama Düzeyleri İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2014, s.105 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**)

⁷²Üstün Dökmen, *Küçük Şeyler*, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2005, s.171

⁷³Maarit Vartia, "The Sources Of Bullying-Psychological Work Environment Of Work and Organizational Oltmate", *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 1996, Vol.5(2), s.207

⁷⁴Sigmund Freud, *Cinsiyet Üzerine*, Çev A.Avni Öneş, Say Yayınları, 2014, s.49

⁷⁵Thomas Hobbes, "Leviathan-2", www.dusuncretarihi.com/makale/leviathan-2 (Erişim tarihi,29.04.2015)

⁷⁶Peck, a.g.e., s.39

Tutar (2004) yıldırma uygulayan kişilerin ilgi açlığı çektiklerini, sürekli övgüye ihtiyaç duyduklarını, yaşanan olaylarda başkalarını suçladıklarını, baskıcı ve benmerkezci bireyler olduklarını belirtmektedir.⁷⁷

Davenport, Schwartz ve Elliott'a (2003) göre yıldırma uygulayan kişilerin özellikleri şöyledir:⁷⁸

1. Yıldırma başvuran kişiler kötü karakterlidir. Hedeflerine ulaşmak için yapmayacakları şey yoktur. Cesaretsiz, gergin ve denetleyen bir yapıya sahiptirler. Yıldırma uygulayan kişiler için sadece kendileri önemlidir ve başka insanların herhangi bir kıymeti yoktur.
2. Yıldırma uygulayan kişi kendisinin herkesten ayrıcalıklı olduğuna inanır. İstedikleri her şeyi yapmak onların hakkıymış gibi davranırlar. Oluşturmak istedikleri gergin ortamı kendileri yaratırlar ve bundan beslenirler. Yükselme hırsları vardır.
3. Yıldırma uygulayan kişiler narsist kişilik yapısına sahiptir.

Zihinsel bir hastalık olan narsist kişilik bozukluğu olan kişiler hayali bir dünyada yaşayarak, kendilerini herkesten üstün görür, eksik olan taraflarını bu şekilde kapatmaya çalışırlar.⁷⁹ Narsist bireyler kendilerine hayrandırlar ve farklı muamele görmek isterler. Hiyerarşik düzende yükselmek için her yolu kullanırlar. Çocukluk dönemlerine bakıldığında travmalarla dolu bir geçmişleri olduğu görülür.⁸⁰

Bunların dışında yıldırmanın aktörü sayılabilecek kişiler izleyicilerdir. Ancak izleyicilerin belirlenmiş kişilik özellikleri yoktur. İzleyiciler sürece doğrudan katılmazlar, çoğunlukla pasif kalarak süreci etkileyebilir ya da çıkar amaçlı olarak güçlü olanın yanında yer alarak yıldırma uygulayan kişi konumuna gelebilirler. İzleyiciler süreçteki davranışlarına göre; diplomatik olan izleyici, bir şeye karışmayan izleyici, yarı izleyici, fazla ilgili izleyici, menfaatçi-iki yüzlü izleyici diye adlandırılabilir.⁸¹

Örgüt yapısı da yıldırma sürecini etkileyen faktörlerden biridir. İçinde bulunulan örgütün iletişim durumları, işleyişi ve kültürü sayılan yıldırma aktörlerinin davranışlarına yön veren bir faktör olma özelliğini taşıması yönünden önemlidir.

⁷⁷Tutar, a.g.e., s.37

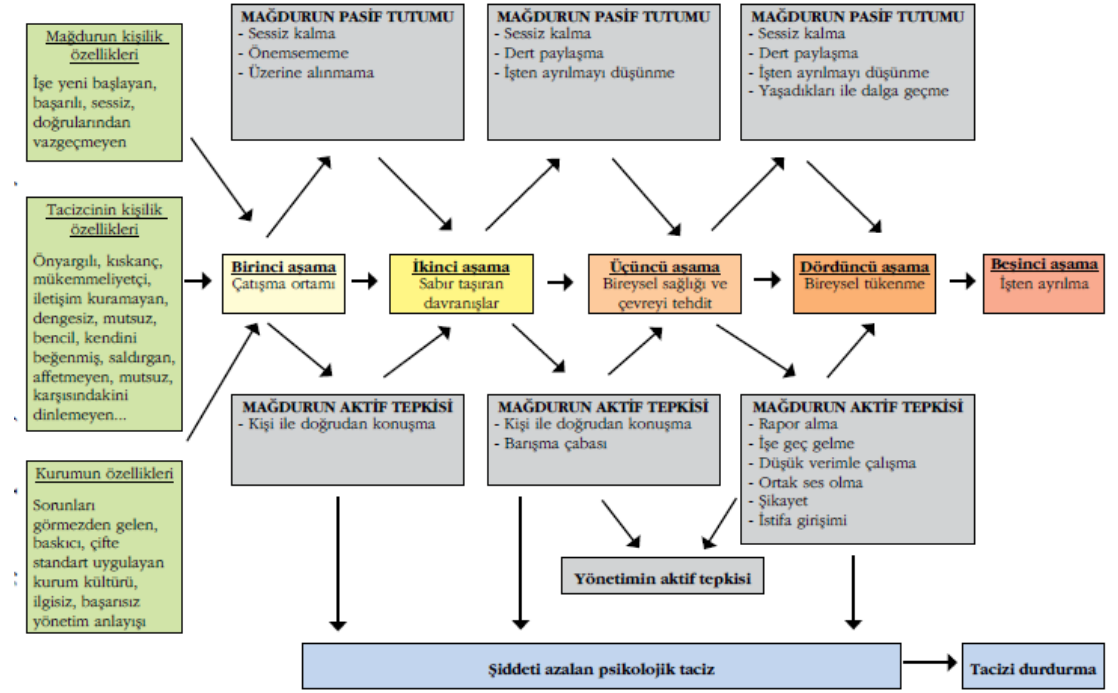
⁷⁸Davenport, a.g.e, s.39

⁷⁹Judith Wyatt ve Chauncey Hare, *Work Abuse : How to Recognize and Survive It*, Schenkman Books, 1997, s.102

⁸⁰Ertekin Yücel ve Gülçimen Yurtsever, "Yönetimde Narsizm Üzerine Bir Deneme", *Amme İdaresi Dergisi*, No:34(3), s.37-38

⁸¹Nermin Gürhan, "Yıldırma (Mobbing)", *Gazi Üniversitesi Öğretim Üyeleri Dergisi*, C.13, S.1.2, 2015, s.2

Yıldırma aktörlerinin sürece nasıl katıldığını bir şekilde izah edecek olursak :



Şekil -1: İşyerinde Yıldırma Sürecini Açıklayan Model Önerisi⁸²

Şekil-1'den anlaşıldığı üzere yıldırma aktörleri sürecin en önemli unsurları olarak sayılabilir. Özellikle yıldırmaya uğrayan mağdur kişinin vereceği aktif ya da pasif tepkiler yıldırmanın şekillenmesinde önemli rol oynamaktadır. Mağdur birey aktif tepki verdiğinde yıldırmanın şiddeti azalabilmekte hatta sona erebilmekte, mağdur birey bu konuda bir şey yapmadığı takdirde ise yıldırmaya maruz kalmaya devam etmektedir.

1.5. YILDIRMANIN NEDENLERİ

Yıldırma herkesin başına gelebilecek bir eylemdir. Herkesi etkileyecek nitelikteki yıldırma davranışlarının nedenlerine indiğimizde bu konuda bir belirsizliğin hakim olduğu yapılan literatür taramasında da meydana çıkmaktadır. Yıldırma kişiden kişiye, örgütten örgüte, ülkeden ülkeye değişebilmektedir. Bir ülke, örgüt veya birey için yıldırma kabul edilen davranış başka ülke, örgüt veya bireyler için geçerliliğini yitirebilmektedir. Yıldırmanın ortaya çıkışı tek bir nedene bağlanabileceği gibi birden çok nedenin birbirini tetiklemesiyle de harekete geçebilmektedir.

⁸² Tınaz, a.g.e. s.61

Leymann (1996) bireyleri yıldırma yönelten nedenleri şu şekilde ifade etmektedir:

- Kişiyi grup tarafından alınan bir kararı kabul etmesi için zorlamak. Uymazsa dışlamak ve ortamdaki ayrılması için psikolojik bir baskı ortamı yaratmak.
- Kötülükten ve düşmanca tavırlardan haz almak. Bireyler hoşlanmadıkları veya farklı gördükleri bireylere karşı yıldırma sürecini başlatabilirler. Hatta bazı durumlarda mağdurun sadece hoşlanmadığı birine benzemesi bile yıldırma uygulayan birey için yeterli olabilmektedir.
- Can sıkıntısı ve sadist zevkler. Bazen birey sadece canı sıkıldığı için veya yaptıkları ona hastalıklı bir zevk verdiği için yıldırma davranışını yapmaktadır.
- Önyargılar, mağdurun farklı bir etnik yapı ya da kültürden gelmesi yıldırma uygulayan saldırgan kişinin hedefine girmesi için yeterli olabilmektedir.⁸³

Yıldırmanın nedenleri incelendiğinde çoğunlukla örgütsel nedenlerden bahsedildiği görülmektedir. Örgüt yapısı yıldırmanın meydana gelmesinde önemli bir faktörü oluşturmaktadır.⁸⁴ Tutar'a (2004) göre bir örgütteki yönetimin kötü olması, verimsiz ve stresli çalışma koşulları işlerin sıkıcı bir hal alması ve yöneticilerin ahlaksız tutumlar sergilemesi yıldırma nedenleri arasında gösterilebilmektedir. Bu tür ortamlar yıldırma yolu açarken bazı örgütler bu davranış tarzlarını örgüt içinde barındırmadığı için yıldırma oluşumuna müsaade etmemiş olur.⁸⁵

Tutar (2004) ayrıca gruplandığı örgüt içindeki yıldırma nedenlerini şu şekilde sıralamıştır:

- Katı kurallar uygulanması
- İyi tanımlanmamış yeterince açık olmayan işler
- Adaletsizlik
- Ücret dağılımındaki dengesizlik
- Çalışanların yükselme olanaklarının kısıtlanması
- İletişim eksikliği
- Birimler arası çatışmalar
- Gereksiz formaliteler

⁸³Leymann, a.g.e, s.179

⁸⁴Öz, a.g.e., s.30

⁸⁵Tutar, a.g.e., s.102

- Bilgisizlik
- Objektif olmayan yönetim tutumları
- Kötü yönetim⁸⁶

Davenport, Schwatz ve Eliot'ın (2003) örgütlerde mobbing süreci için saptadıkları nedenler ise şunlardır:

- Örgüt yönetiminde açık kapı politikasının uygulanmaması
- Ortaya çıkan sorunların çözüme kavuşturulmasındaki yetersizlik
- Zayıf yönetim
- Hiyerarşik düzen
- Yetersiz iletişim
- Stres
- Yıldırma ile ilgili şikayetlerde mağdura inanılmaması, sorunun inkarı
- Ortaya çıkan aksaklıkların ve örgüt içi problemlerin örgüte mal edilmesinin önüne geçmek için kurban olarak seçilen mağdurun üstüne yıkılması
- Örgütteki büyüme, küçülme, şirket birleşmeleri gibi değişiklikler⁸⁷

Örgütteki yıldırma sürecine farklı bir bakış açısıyla yaklaşan Schuepbach ve Torre (1996) yıldırmanın nedeninin stres değil monotonluk olduğunu savunmaktadırlar. Monotonluğu ortadan kaldırmak ve çalışanları güdülemek için örgüt tarafından yıldırmaya özellikle başvurulabildiğini ortaya koymaktadırlar.⁸⁸

Hirigoyen (2000) ise örgütün kendi çıkarları için yıldırmaya sessiz kaldığını ifade etmektedir. Örgütün yıldırma eylemlerini görmezden gelmesi, yıldırmayı durdurmaya çalışmak yerine özellikle desteklemesi durumu içinden çıkılmaz bir duruma getirerek, ortamı kaosa sürükleyebilmektedir.⁸⁹

1.6. YILDIRMANIN SONUÇLARI

Yıldırma ile ilgili yapılan çalışmalar sonucunda yıldırmanın bireylere ve içinde bulunduğu örgüte zarar veren sonuçlar meydana gelmesine sebebiyet verdiği gözlenmiştir. Yıldırma sonuçları bireysel ve örgütsel olmak üzere iki başlıkta incelenmektedir.

⁸⁶Tutar, a.g.e., s.96-97

⁸⁷Davenport, a.g.e., s.47-50

⁸⁸Karin Schuepbach ve Rosella Torre, "Mobbing: Verstehen-Überwinden-Vermeiden", Zürich, 1996; **aktaran** Serhat Ocak, Öğretmenlerin Duygusal Taciz (Mobbing)'e İlişkin Algıları, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne, 2008, s.40 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**)

⁸⁹M.France Hirigoyen, *Manevi Taciz: Günümüzde Sapkın Şiddet*, Çev. Heval Bucak, Güncel Yayınları, İstanbul, 2000, s.98

1.6.1. Yıldırmanın Bireysel Sonuçları

Yıldırmanın sonuçları bireylerde oldukça olumsuz tablolara yol açmaktadır. Yıldırma davranışı ile ilk kez karşılaşan bireyler şaşırma, ağlama gibi davranışlar göstermektedirler. İlerleyen günlerde yaşadıkları duygu ise genellikle öfke ve korku olmaktadır. Uzun vadede ise bu kişilerde güvensizlik, depresyon ve travma sonrası stres bozukluğu görülebilmektedir.⁹⁰

Leymann (1996) görüşlerini dayandırdığı titiz çalışmaları sonrasında travma sonrası stres bozukluğu ile ilgili şu bulgulara dikkat çeker;

1. Kaslarda meydana gelen gerilmeler, sinir sıkışmaları, aşırı yorgunluk hali
2. Mide bulantısı, sık sık idrara çıkma, kalp çarpıntısı, baş dönmesi, yüksek tansiyon gibi otonom sinir sistemi rahatsızlıkları
3. Olaylara aşırı tepki verilmesi telaşlı ve heyecanlı hareketler, uyumada güçlük çekme, aşırı alıngan kişilik gösterme⁹¹

Yıldırma ile ilişkili olarak ortaya çıkan stres neticesinde vücutta meydana gelen negatif enerjiler hücrelere zarar vererek hastalıkların ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır. Yaşanan hastalıklar bireye mali yükümlülükler de yüklemektedir. Ayrıca doktor, hastane ve ilaç masraflarını ödeyebilmek için birey maddi bir kayıp yaşamaktadır.⁹²

Yıldırma yaşayan birey güven duygusunu kaybetmekte ve işten atılacağı korkusunu yaşamaktadır. Sürekli bu korkuya odaklandığı için de motivasyonunu kaybetmektedir. Kendini ortamdaki izole ederek yaşamaya çalışan bu bireylerin sigara, alkol, uyuşturucu gibi zararlı maddeleri tükettiği, intihara dahi varan sonuçlar yaşayabildikleri gözlemlenmektedir.⁹³

İsveç'te (1998) yapılan bir araştırmadan elde edilen bulgulara göre yaşanan intihar vakalarının %10 ila %15'inin nedeninin yıldırma olduğu ortaya konmuştur.⁹⁴ Zapt ve Gross (2001) yıldırma davranışlarının bireyin benlik duygusuna zarar verdiğini belirtmektedirler. Mağdur birey yaşadığı yıldırma davranışları karşısında ne

⁹⁰ Helge Hoel vd., The Cost Violence/Stress at Work and The Benefits of a Violence-Stress Free Working Environment, **Report Commissioned By ILO**, 2007, s.27

⁹¹ Leymann, a.g.e, s.169

⁹² Cihan Demirci, Stres Hücrelere Zarar Veriyor, www.haberler.com/stres-hücrelere-zarar-veriyor-6646783-haber/ (Erişim tarihi, 01.05.2015)

⁹³ Margaret Johnstone, **Stress in Teaching**, Midlothian: Lindsay, 1989, s.2-3

⁹⁴ Duncan Chappell ve Martino Di Vittorio, **Violence at Work Report ILO: International Labour Organization**, 1998, s.2-3

yapması gerektiğini bilmemekte ve bunu çoğunlukla çevresine yansıtamamakta hatta yaşadığı davranıştan kendisini sorumlu tutmaktadır.⁹⁵

Yıldırma yaşayan mağduru görenler de durumdan etkilenmektedirler. Aynı ya da benzer bir olayın kendi başlarına da gelebileceği düşüncesi acı çekmelerine sebep olmaktadır.⁹⁶

Yıldırma mağduru birey giderek yalnızlaşarak, iç dünyasına çekilmektedir. Sosyal yaşamda ve aile içindeki sorumluluklarını yerine getiremez hale gelmektedir. Hockley (2004) yıldırma yaşayan bireyin huzursuzluklarının ailesini de etkilediği sonucuna varmıştır. Süreçle beraber yıldırma mağdurunun yaşadıklarının etkisiyle kendisine ve ailesine zarar verdiği gözlemlenmiştir. Bu durumun aileleri kavga, şiddet ve boşanmaya kadar sürüklediği, çocukları ise hem akademik başarı hem de psikolojik açıdan etkilediği bulgularına rastlanmıştır.⁹⁷Toplumun en temel birimi olan aileyi parçalanmaya götüren yıldırma toplumsal yapıyı da derinden sarsabilmektedir.

Davenport, Schwartz ve Elliott (2003) yıldırmanın bireyler açısından sonuçlarını şu şekilde sıralamaktadırlar;

- Kızgınlık, üzüntü, ağlama krizleri
- Aşırı duygusallık
- Öfke nöbetleri
- Uyku bozuklukları
- Zihinsel ve bedensel rahatsızlıklar
- Sigara, içki bağımlılığı
- Korku
- Konsantrasyon bozukluğu
- Depresyon, panik atak
- Kendisine ve çevresine zarar verme
- İntihar⁹⁸

1.6.2. Yıldırmanın Örgüt Açısından Sonuçları

Yıldırmanın bireyler üzerindeki etkisi ve olumsuz sonuçları içinde insan unsuru barındıran örgütlerde haliyle kaçınılmaz olmaktadır.

⁹⁵Dieter Zapf ve Gross Claudia, "Conflict Escalation and Coping With Workplace Bullying: A Replication and Extension", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2001, Vol.10-4, s.497-522, s.502

⁹⁶Peter Randal, "Bullying in Adulthood: Assessing the Bullies and Their Victims", *USA: Brunner-Routledge*, 2001, s.20

⁹⁷Connolly Hockley, Mobbing: Children the Unlikely Victims., 2004, http://lindes.internetbasedfamily.com/f/Hockleyimpactchildren.pdf_p_05.2015 (Erişim tarihi 01.05.2015)

⁹⁸Davenport, a.g.e., s.67-70

Yıldırmanın örgüt açısından göze ilk çarpan sonuçları şunlardır ;

- Moral bozukluğu
- Artan şikayetler
- Motivasyon düşüklüğü
- Güvensizlik
- İş tatmininin azalması
- İş değiştirme arzusu
- Kalifiye elemanların kurum değiştirmesi
- Yeni alınacak çalışanların eğitimlerinin ortaya çıkardığı mali kayıp
- Sarsılan örgüt prestiji⁹⁹

Bahsi geçen durumlardan ötürü örgüte olan iş başvuruları da azalmaktadır. Yıldırma birbirini tetikleyen dalgalar halinde yayılan olumsuzlukların ortaya çıkmasındaki en büyük etkendir.¹⁰⁰ Kirel (2007) önlem alınmadığı takdirde çalışanların örgüte duydukları bağlılığın, iş tatmininin azalarak verimliliğin düştüğünü belirtmektedir.¹⁰¹

Yıldırma örgütlerde ekonomik buhranlara da yol açabilmektedir. Harrison, ABD'de 9000 kamu çalışanı üzerinde yaptığı araştırmada kadınların %42'sinin, erkeklerin ise %15'inin yıldırma maruz kaldığı; bu durumun ise örgütler için 2 yıllık zaman diliminde 180 milyon dolarlık zaman ve iş verimliliği kayıplarına neden olduğu bulgusuna ulaşmıştır.¹⁰²

Yıldırmanın sonuçlarının ortaya çıkardığı zararın yıldırma engellemenek ya da önlem almak için harcanan maliyetten fazla olduğu göze çarpmaktadır. Buna rağmen örgütler önlem maliyetlerini fuzuli bir yük olarak algılamakta ve bu konuda gerekli hassasiyeti göstermemektedirler.¹⁰³

Mağdur işgörenler yaşadıkları yıldırma sonrası çalıştıkları örgüt aleyhine dava açabilmektedirler. Ancak bazı örgütler bu süreçte ilk olarak çalışkan ve onurlu, donanımlı çalışanları cezalandırarak bu tür durumların ortaya çıkmasını engellemeye çalışmaktadırlar. Cezalar performansları etkileyerek verimin düşmesine bu da örgüt yapısının bozularak yok olmasına yol açabilmektedir.¹⁰⁴

Yıldırmanın nedenleri ve sonuçları Şekil -2'de gösterilmektedir:

⁹⁹A.Nur Baykal, *Yutucu Rekabet Kanuni Devrindeki Mobbing'den Günümüze*, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2005, s.5

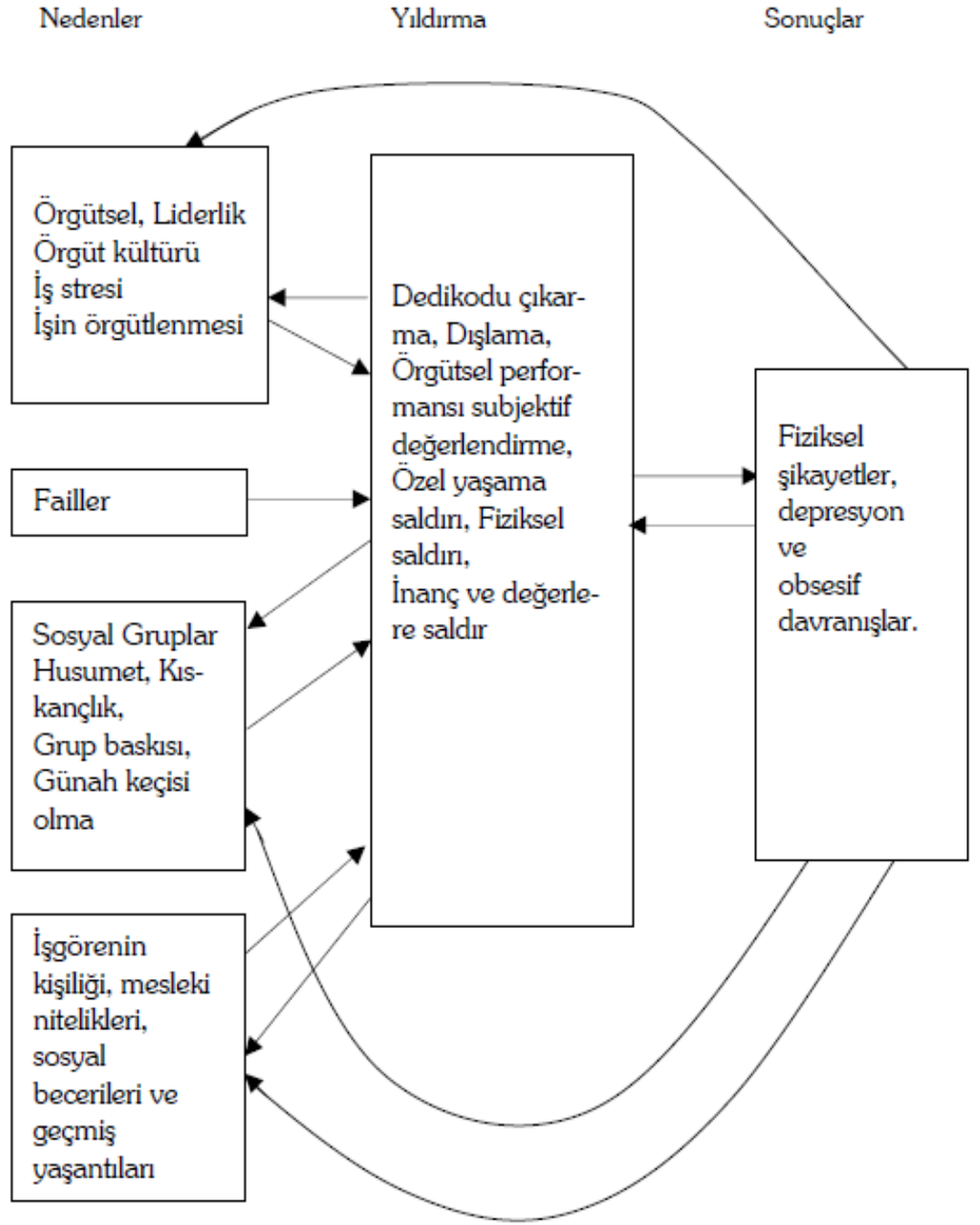
¹⁰⁰Baykal, a.g.e, s.5-6

¹⁰¹A.Çiğdem Kirel, "Örgütlerde Mobbing Yönetiminde Destekleyici ve Risk Azaltıcı Öneriler", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Eskişehir, 2007, Cilt 7(2), 317-334, s.331

¹⁰²Arpacıoğlu, a.g.e,

¹⁰³Kirel, a.g.e., s.318

¹⁰⁴Tutar. a.g.e., s.109



Şekil-2: Yıldırmanın Nedenleri ve Sonuçları¹⁰⁵

Şekilde yıldırmanın nedenleri arasında mağdur kişiden ve yıldırma uygulayan kişiden kaynaklanan nedenlerin yanı sıra örgütsel ve sosyal nedenlerinde süreci etkilediği görülmektedir. Birbirini tetikleyen ve etkileyen yıldırma davranışlarında zaman zaman nedenler sonuca, sonuçlarda nedene dönüşebilmektedir.¹⁰⁶

¹⁰⁵Zapf, a.g.e., s.71

¹⁰⁶Cemaloğlu, a.g.e, s.117

1.7. EĞİTİM KURUMLARINDA YAŞANAN YILDIRMA DAVRANIŞLARI

Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını Geliştirme Fonu (2008) hazırladığı “Eğitim Sektöründe Şiddet” raporunda her yirmi çalışandan birinin yıldırımaya maruz kaldığını bildirmiştir.¹⁰⁷ Hubert ve Veldhoven (2001), 6600 kişiden oluşan örneklem gurupla yaptıkları araştırmalarında yıldırma riski taşıyan sektörleri belirlemeyi hedeflemişler, sonuç olarak ise eğitim sektörünün yıldırımaya uğramada yüksek risk taşıdığını belirlemişlerdir.¹⁰⁸

Eğitim kurumlarında sosyal etkileşim ve iletişimin fazla olması ayrıca bu kurumlarda çalışanların duyguları ile hareket eden naif kişilikte olmalarının yıldırma için uygun ortamın yaratılmasında etkili olduğu düşünülmektedir. Okullarda yaşanan yıldırma denildiğinde akla öğrenci, veli, yönetici, öğretmen ve diğer çalışanların olduğu çok boyutlu ve hepsini kapsayan bir durum gelmektedir. Ancak öğretmenler diğer kişilerle birebir iletişim halinde oldukları için ön plana çıkmaktadırlar.

Öğretmenlerin aşırı stres altında çalıştığı ve en önemlisi süreçteki herkesin beklentilerini karşılamak gibi bir konumda oldukları gözlenmiştir. Mesleğin giderek itibarsızlaştırılması, ücretin azlığı, yöneticilerin tavırları, insan ilişkileri, iletişim ve denetim gibi konular öğretmenlerde stres kaynakları olarak görülmektedir.¹⁰⁹

Öğretmenlere uygulanan yıldırma davranışlarının hangi boyutlarda yaşandığı ile ilgili araştırmalar incelendiğinde iletişim boyutunda yaşanan sıkıntılar göze çarpmaktadır. Onbaş (2007), 500 öğretmenin dahil olduğu araştırmasında öğretmenlerin %23.5'inin iletişim tarzlarına, %12'sinin toplumsal ilişkilerine, % 13.5'unun saygınlığına, %16.5 'inin ise mesleğine yöneltilmiş yıldırma davranışlarıyla karşılaştıkları sonucuna ulaşmıştır.¹¹⁰

Cemaloğlu ve Ertürk (2007) eğitim kurumlarında öğretmenlerin, okul müdür ve müdür yardımcılarının yıldırımaya maruz kaldıklarını, öğretmenlerin yaşadığı yıldırımların ise %67' sinin amirleri tarafından uygulandığını saptamışlardır.¹¹¹

Gökçe (2006) araştırmasında öğretmenlerin sıklıkla mesleğe yönelik saldırgan tutumlar ile söz kesme, haksız eleştiri, başarıların küçümsenmesi gibi yıldırma davranışlarıyla karşılaştıklarını belirlemiştir. Eğitimciler yıldırma ile başa çıkmada bilgilendirilmeli, yasal destek almalarının sağlanması gerekmektedir.¹¹²

¹⁰⁷Öz, a.g.e, s.32

¹⁰⁸Adrienne Hubert ve Marc Van Veldhoven, “M.Risk Sectors For Undesirable Behaviour and Mobbing”, **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 2001, Vol.10-4, s.423

¹⁰⁹Inayet Pehlivan, Eğitim Yönetiminde Stres Kaynakları, *Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü*, Ankara, 1993, s.42 (**Yayımlanmamış Doktora Tezi**)

¹¹⁰Nurettin Onbaş, İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Eğitim Örgütlerinde Duygusal Şiddete İlişkn Görüşleri Üzerine Bir Araştırma, *Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Şanlıurfa, 2007, s.87-89 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**)

¹¹¹Cemaloğlu, a.g.e., s.359

¹¹²Asiye T. Gökçe, “Mobbing: İşyerinde Yıldırma Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma”, **Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fak. Dergisi**, (18), 2012, s.282

1.8. YILDIRMAYLA BAŞA ÇIKMA YOLLARI

Bu bölümde yıldırma sürecinde yapılması gerekenler, yıldırma ile bireysel başa çıkma yolları ve yıldırma ile örgütsel başa çıkma yolları şeklinde iki alt başlıkta incelenecektir.

1.8.1. Yıldırma ile Bireysel Başa Çıkma Yolları

Yıldırma ile uğrayan bireyler çoğunlukla bu durumla nasıl baş edeceklerini, nasıl davranacağını bilemez bir haldedir. Genellikle bunu çevresiyle paylaşmama yoluna giderek, iç dünyasına çekilmekte ve hatayı kendinde aramaya başlamaktadır. Bir süre sonra ise çaresizlik duygusuna kapılmaktadır. Müdahale gecikir ise yıldırma daha da şiddetlenerek ciddi olumsuz sonuçları beraberinde getirebilmektedir.¹¹³

Cemaloğlu (2007), yıldırma ile karşılaşan bireyin nasıl davranması gerektiğini şu şekilde sıralamaktadır:

- Mağdur birey durumu sakın bir şekilde karşılamalıdır.
- Yaşanılan durumun yıldırma olup olmadığı doğru tanımlanmalıdır.
- İlk etapta böyle bir durum yaşanmamış gibi hareket edilmeli, bu duygunun bireyin ruh halini olumsuz etkilemesine izin verilmemelidir.
- Birey kendine acıyarak kurban rolüne girmemelidir.
- Olayların dengeleri ve boyutu iyi tartılmalıdır.
- Yönetimin de bu sürecin içinde olup olmadığı iyi analiz edilmeli, bu süreçteki aktörler iyi gözlemlenmelidir.
- Yıldırma yapan bireylerle birebir konuşulmalı, durum değişmiyor ise içinde bulunulan örgüt toplantılarında sorun anlatılmalıdır.
- Birey dikkate alınmadığını hissediyor ise ortam acilen değiştirilmelidir.
- Bu süreçte birey kendisine telkinlerde bulunarak çalıştığı ortamı güzelleştirmeli veya iş dışı sosyal aktivitelere katılarak içinde bulunduğu kötü durumu fırsata dönüştürmeye çalışmalıdır.¹¹⁴

Yaşanılan yıldırma davranışı karşısında asla pasif kalınmamalıdır. Arpacioğlu (2003) mağdur bireylerin aktif şekilde hareket ederek eylemlerde bulunması gerektiğini savunarak uygulanması gereken stratejiyi aşağıdaki gibi ortaya koymaktadır.

- Yıldırma uygulayan kişi ile açıkça konuşarak bu davranışlarına son vermesini istemek

¹¹³Tınaz, a.g.e., s.65

¹¹⁴Necati Cemaloğlu, "Mobbing", www.saglikcalisanlarisagligi.org/sunumlar/mobbing_necati.pdf (Erişim tarihi 02.05.2015)

- Yaşadığı her durumu yazılı bir şekilde kaydetmek ya da belge altına almak
- Fail kişiyi yetkili birine bildirmek
- Durumu çevresindekilerle paylaşmak
- İhtiyaç duyuluyor ise psikolojik destek almak
- Eğer yıldırma baş edilemeyecek boyuta gelmiş ise işten ayrılmak¹¹⁵

Davenport, Schwartz ve Elliott'un (2003) yıldırma ile bireysel olarak başa çıkmada bulduğu yöntemler aşağıdaki gibi sıralanmaktadır:

- Yaşanan duygu durumlarını doğru bir şekilde yaşayabilmek. Bu gibi olaylar karşısında üzüntü duymak ve strese girmek normaldir. Farkındalıkla yaşanmalı, kesinlikle ümitsizliğe kapılmamalıdır.
- Kendini sosyal çevresinden soyutlamamak. Bu davranış tarzı yıldırmanın neden olduğu olumsuz süreci uzatmaktan başka şeye yaramaz. İnsanlarla bir araya gelerek fikirlerine danışılabilir, uzman bir kişiden yardım alınabilir.
- Özgüveni koruyabilmek. Kişi yıldırma durumunda en başta kendine olan güven duygusunu kaybeder. Buna izin verilmemeli ve yıldırma karşısında güçlü durulmalıdır.
- Kişisel ve mesleki yönden kendini geliştirmek. Bu şekilde öz saygı ve özgüven artacaktır.
- İş dışı sosyal aktivitelere katılmak. Stresin azaltılmasında etkilidir.
- Örgütü dışarıdan gözlemlemek. Süreci algılamak böylelikle daha kolay olabilir.
- Örgüt içerisinde destek istemek. Durumunu açıklayarak yıldırmanın farkına varılması sağlanmalıdır. Örgütün çözüm sunması beklenir. Büyük örgütlerde İnsan Kaynakları'na başvurulabilir.
- Hukuksal olarak hakkını aramak. Bu yola başvurmadan önce elde durumu kanıtlayabilecek bulguların olması gerektiği unutulmamalıdır.¹¹⁶

1.8.2. Yıldırma ile Örgütsel Başa Çıkma Yolları

Yıldırma her örgütte ortaya çıkabilecek bir durumdur. Ortaya çıktığında ise çözüme kavuşturulması gereken önemli bir sorundur. Eğer önlem alınmaz ya da problemler nihayetlendirilmez ise sorun daha da büyüüp yayılacaktır.

¹¹⁵Gülcan Arpacıoğlu, "Mobbing – İşyerinde Zorbalık", 2003, <http://www.insankaynaklari.com/CN/ContentBody.asp?BodyID=2384vessp=2> (Erişim tarihi 02.05.2015)

¹¹⁶ Davenport, a.g.e., s.82-93

Davenport, Schwartz ve Eliott (2003) örgütlere yıldırma ile başa çıkmada on iki ilke önermiştir. Bunlar:

- Örgütler, hedef ve misyonlarını net olarak belirlemelidir. Bütün çalışanlara eşit mesafede olan bir tutum sergilemelidir.
- İş tanımları ve sorumluluklar doğru bir şekilde tanımlanmış olmalıdır.
- Örgütün yapısındaki raporlama düzeyleri açıkça tanımlanmış olmalıdır.
- Örgütün çalışanlarla ilgili belirlediği politikalar yasal, kapsamlı olmalı, ahlaki değerleri içermelidir.
- Örgütün disiplin sistemi doğru işletilmelidir.
- Çalışanlar da örgütün misyon ve vizyonunu benimsemiş olmalı, bu konuda gerekli eğitimler verilmelidir. Yıldırma davranışını doğru tespit edebilmeleri için bilgilendirilmelidirler.
- Çalışanların işe alımlarında duygusal zekası yüksek, sorunlarla başa çıkabilecek nitelikte bireyler tercih edilmelidir.
- Personel insan ilişkileri konusunda da eğitilmelidir.
- Örgüt iyi işletilmeli, ortaya konan her fikre ve düşünceye gereken önem verilmelidir.
- Örgüt belirlenen hedeflere ulaşmada çalışanların katılımına hassasiyet göstermelidir.
- Çatışmalar doğru yönetilerek sorunlar çözüme kavuşturulmalıdır. Böylelikle bir çok yıldırma davranışının önüne geçilerek büyümesi engellenebilmelidir.
- Örgüt içinde personelin yardım ve destek alabileceği birimler olmalıdır.¹¹⁷

Yıldırma karşısında doğru seçilen stratejilerle örgüt içindeki sorunların önüne geçilebilmekte, ortaya çıkan sorunlar ise olması gereken biçimde sonlandırılabilir. Tutar'a (2004) göre yıldırma davranışları örgütlerde entropiye (çürüme) yol açmaktadır. Örgütü yok olmaktan kurtarmanın en önemli yolu 'açık yönetim' uygulamasıdır. Bir örgütün yönetim tarzının açık, anlaşılır olması o örgütün donanımlı ve güçlü olduğunu göstermektedir. Bireyleri karar mekanizmasına katan, onlara değer veren, düşüncelerini önemseyen, personelinin ruh haline önem veren, sorunlara çözüm sunabilen örgütler her zaman karlı çıkmaktadırlar.¹¹⁸

¹¹⁷Davenport, a.g.e. s.16

¹¹⁸Tutar, a.g.e., s.158

1.9. YILDIRMA İLE İLGİLİ YAPILAN ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde yıldırma ile ilgili yurt dışında ve Türkiye’de yapılmış araştırmalar yer almaktadır.

1.9.1. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Leymann (1990) 2400 kişiyle İsveç’te yapmış olduğu araştırmasında yıldırma mağduru bireylerin çoğunluğunun okullarda, hastanelerde, üniversitelerde, çocuk yuvalarında ve dini kurumlarda çalıştığını ortaya koymuştur. Aynı çalışmasında 21-40 arası işgörenlerin 41 yaş ve üzeri işgörenlere göre daha fazla yıldırma maruz kaldığı belirlenmiştir.¹¹⁹

İlk ve ortaöğretim okullarında yapmış olduğu araştırmasında, Olweus (1993) öğrencilerin %15 oranında yıldırma mağduru veya zorba olarak yıldırma olgusunun içinde yer aldığını gözlemlemiştir.¹²⁰

Einarsen, Raknes ve Matthiesen (1994) Norveç’te çeşitli mesleklerden 137 yıldırma mağduruyla yaptıkları araştırmalarında yıldırma davranışının taciz, fazla iş yükü, örgüt ortamı, liderlik biçimi ve belirsiz olan iş tanımlarıyla ilişkili olduğunu belirlemişlerdir.¹²¹

Spratlan (1995) ise Amerika’da 806 akademisyen üzerinde yaptığı araştırmasının sonucunda; akademisyenlerin %23’ ünün üniversitedeki ilk 18 ay çalışma sürecinde yıldırma uğradığı sonucuna ulaşmıştır.¹²²

İngiltere’de (1996) İnstitute of Personnel and Development (IPD) tarafından yapılan araştırma verilerine göre 8 personelden birinin (3 milyon kişiye denk gelmektedir), son beş yıl içerisinde yıldırma uğradığı saptanmıştır.¹²³

Einarsen ve Skogstad (2000) tarafından Norveç’te yapılan araştırmanın sonuçlarına göre; yıldırma uğramada kadın ve erkekler arasında bir fark olmadığı görülmüştür. Ayrıca erkek çalışanların çoğunlukla erkekler tarafından kadınların ise hem erkek, hem kadınlar tarafından yıldırma maruz bırakıldıkları saptanmıştır.¹²⁴

Vartia’nın (2003) Finlandiya’da 8000 çalışanla yapmış olduğu araştırması sonucunda yıldırma davranışının hastanelerde %5, belediyelerde %10.1 ve hapisanelerde %20.1 oranında olduğu saptanmıştır. Aynı araştırmada yıldırma

¹¹⁹ Leymann, a.g.e. s.180

¹²⁰ Dan Olweus, “Bullying at Scholl.What We Know and What We Can Do“, Oxford Black Weel, 1993, www.leymann.se/English/frame.html, (Erişim tarihi, 03.05.2015)

¹²¹ Einarsen, a.g.e, s.400

¹²² Lois Spratlan, “Interpersonal Conflict Which Includes Mistreatment in a University Workplace“, *Violence and Victims*, Vol.10, No.4, s.285-297

¹²³ Tutar , a.g.e, s.63

¹²⁴ Stale Einarsen ve Anders Skogstad, “Bullying and Work: Epidemiological Findings in Public and Private Organizations“, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996, Vol.5(2), s.185-201

mağdurlarının özgüvenlerinin düşük olduğu, yıldırmanın kötü yönetilen örgüt ortamlarında daha çok ortaya çıktığı bulgularına ulaşılmıştır.¹²⁵

Namie (2003), gönüllü olan 1000 kişiyle bir web sitesi üzerinden yaptığı araştırmasında; Amerika'da yıldırma uğrayan mağdurların %80'inin kadın, %20'sinin erkek olduğunu saptamıştır.¹²⁶

Blase, Blase ve Du (2008) yaptıkları çalışmada Amerika'da çeşitli öğretim düzeylerinde çalışan 172 öğretmenin uğradıkları yıldırma davranışlarının yaş ve cinsiyete göre nasıl şekillendiğini bu davranışlara nasıl tepkiler verdiklerini ve yıldırma ile ilişkili algılarını belirlemişlerdir. Öğretmenlerin %77'si maruz kaldıkları yıldırma nedeniyle mesleklerini bırakmayı düşündüklerini ortaya koymuşlardır.¹²⁷

1.9.2. Türkiye'de Yapılan Araştırmalar

Yapılan incelemelerde Türkiye'de yıldırma ile ilgili araştırmaların yalnızca on yıllık bir geçmişe sahip olduğu görülmektedir. Ertürk (2005), 347 öğretmen ve yönetici üzerinde yaptığı araştırmasında yıldırma davranışlarını 3/4 oranında erkeklerin uyguladığını, 53 yaş ve üzerindeki öğretmenlerin daha çok yıldırma maruz kaldıklarını belirlemiştir.¹²⁸

Aktop (2006), 427 öğretim elemanına uyguladığı çalışmada 36-40 yaş arası kişilerin daha çok yıldırma maruz kaldıkları sonucuna ulaşmıştır.¹²⁹

Gökçe (2006) resmi ve özel okullarda çalışan öğretmenler ile yöneticilere uyguladığı araştırmasının sonucunda; kadınların daha çok mesleki ve sosyal boyut, erkeklerin ise kişisel ve şiddet içeren yıldırma davranışlarına uğradıklarını saptamıştır.¹³⁰

Cemaloğlu (2007), 337 öğretmen üzerinde uyguladığı çalışmada öğretmenlerin %50'sinin yıldırma uğradığını saptamıştır. Cinsiyet değişkeni yıldırma maruz kalmada anlamlı bir fark göstermemiş, ancak yıldırmanın farklı branşlarda farklılık arz ettiğini belirlemiştir. Bu fark sınıf öğretmenlerinin, branş öğretmenlerine göre daha çok yıldırma maruz kaldıklarını göstermiştir.¹³¹

Ocak (2008), Edirne'de 486 öğretmen üzerinde yaptığı araştırmasında yıldırmanın öğretmenin kıdemine, cinsiyetine ve okuldaki öğretmen sayısına göre

¹²⁵Vartia, a.g.e., s.6

¹²⁶Gary Namie, Workplace Bullying : Escalated Incivility-Ivey, *Business Journal*, 2003, Vol.1(6), s.7

¹²⁷Jo Blase vd., "The Mistreated Teacher : A National Study," *Journal of Educational Administration*, 2008, Vol.5 (2), s.185-201

¹²⁸Abbas Ertürk, Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Okul Ortamındaki Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemleri, *Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü*, Ankara, 2005, s.80 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**)

¹²⁹Güneş Aktop, Anadolu Üniversitesi Öğretim Elemanlarında Duygusal Taciz Kavramının Değerlendirilmesi, *Eskişehir Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Eskişehir, 2006, s.94 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**)

¹³⁰Gökçe, a.g.e, s.281

¹³¹Necati Cemaloğlu, "The Exposure of Primary School Teachers to Bullying: an Analysis of Various Variables", *Social Behavior and Personality*, Vol.35(6), 2007, 789-802, s.798

farklılaştığını belirlemiştir. Erkek öğretmenler ve kıdem durumu 6-10 yıl ile 21 yıl üstü olan öğretmenler ve kalabalık okullarda görev yapan öğretmenlerin daha fazla yıldırımaya uğradığı sonucuna ulaşmıştır.¹³²

Özen (2009), devlet okullarında görevli rehber öğretmenlerin örneklemini oluşturduğu araştırmasında kadın rehber öğretmenlerin daha fazla yıldırımaya uğradığını saptamıştır.¹³³

Çelik (2011), İstanbul ilinde 400 öğretmen üzerinde gerçekleştirdiği çalışmasının sonucunda, öğretmenlerin en çok; yapılan işlerin takdir edilmemesi ve dedikodu, en az ise; cinsel taciz, fiziksel şiddet ve etnik kökenle dalga geçilmesi gibi yıldırma davranışlarına maruz kaldıklarını belirlemiştir. Ayrıca yıldırımaya maruz kalmada cinsiyet değişkeninin anlamlı olmadığı sonucuyla birlikte kıdemi az olan öğretmenlerin yıldırımaya daha fazla maruz kaldıkları sonucuna ulaşmıştır.¹³⁴

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın (2013) raporları incelendiğinde Alo 175 (Mobbing Yardım Destek Hattı) verilerine göre 268 eğitim çalışanının psikolojik yardım aldığı gözlenmiştir. Bu sayı kamu kurumları içinde %13,67'lik bir paya sahiptir.¹³⁵

Sadık (2014), İstanbul ilinde resmi ilkokullarda çalışan 427 sınıf öğretmeni üzerinde yaptığı çalışmasının sonucunda; erkek öğretmenlerin ve mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin yıldırımaya daha fazla maruz kaldığını belirlemiştir.¹³⁶

Mete, Ünal, Akyüz ve Kılıç (2015), Batman ilinde 132 kişinin örneklemini oluşturduğu araştırmalarında; öğretmenlerin yıldırma algılarının düşük düzeyde olduğunu ve yıldırma algılarının medeni durum, branş ve çalışma yılına göre değişiklik göstermediklerini belirlemişlerdir. Ayrıca erkek öğretmenlerin ve 31-40 yaş gurubu öğretmenlerin daha fazla yıldırımaya maruz kaldıkları sonucuna ulaşmışlardır.¹³⁷

Türkiye'de eğitimde yıldırma konusunda yeterli farkındalığın bulunmadığı ve araştırmaların derin bir geçmişe sahip olmadığı gözlenirse de bu konudaki araştırma ve çalışmaların artarak devam etmesi ümit vericidir.

¹³²Ocak, a.g.e, s.93

¹³³Berna Özen, Rehber Öğretmenlerin Okul ortamında Algıladıkları Yıldırma Davranışlarının Çok Boyutlu İncelenmesi, İstanbul Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2009, **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**

¹³⁴Songül Çelik, Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlıkları ile Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Davranışları Arasındaki İlişki, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2011, s.68 **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**

¹³⁵Figen Yıldırım ve Mehmet Eken, "İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerine Yönelik Yıldırma Davranışlarının İncelenmesi", **7 Aralık Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt.4, Sayı.8, s.16

¹³⁶Özgür Sadık, Sınıf Öğretmenlerinin Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranışları, Algıladıkları Sosyal Destek ve Mesleki İş Doyumları Arasındaki İlişki, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2014, s. **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**

¹³⁷Mehmet Mete vd., "Psikolojik Şiddetin İşe Bağlı Tükenmişliğe Etkisi: Batman İlinde Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma", **Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi**, 2015, Sayı.12, s.53

İKİNCİ BÖLÜM MATERYAL VE YÖNTEM

2.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın genel amacı, sınıf öğretmenlerinin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerini incelemektir. Bu amaca ulaşabilmek için aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır.

1. Sınıf öğretmenlerinin yaşadığı yıldırma eylemleri cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır?
2. Sınıf öğretmenlerinin yaşadığı yıldırma eylemleri yaşa göre farklılaşmakta mıdır?
3. Sınıf öğretmenlerinin yaşadığı yıldırma eylemleri kıdeme göre farklılaşmakta mıdır?

2.2. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Araştırma için oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir.

H1 : Kadın sınıf öğretmenleri yıldırma daha fazla maruz kalmaktadır.

H2 : Sınıf öğretmenlerinin yaşı arttıkça yıldırma maruz kalma durumları azalmaktadır.

H3 : Sınıf öğretmenlerinin kıdemi arttıkça yıldırma maruz kalma durumları azalmaktadır.

2.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Modern hayatın getirdiği olarak gittikçe büyüyen iş dünyasında karşımıza artık sıklıkla çıkan bir kavram olan yıldırmanın etki alanı oldukça geniştir. Bireyleri, kurumları, dolayısıyla da toplumu içine alan bu etki yıldırmanın sosyal bir sorun haline gelmesine sebep olmaktadır. Bu nedenle ciddiyle ele alınması, ihmal edilmemesi ve çözüme ulaştırılması gereken bir konudur.¹³⁸

Yıldırmanın ortaya çıkardığı stres faktörü ağırlı kas hastalıkları, kalp krizi, panik atak, depresyon gibi rahatsızlıklara yol açmakta hatta bireyleri intihara kadar sürükleyebilmektedir.¹³⁹ Önlem alınmadığı takdirde vahim sonuçlara götüren yıldırma eylemlerinin iyi analiz edilmesi gerektiği düşünülmektedir.

¹³⁸Tınaz, a.g.e., s.62

¹³⁹Davenport, a.g.e., s.3

Eğitim kurumları da yıldırma etkilenen kurumlar arasındadır. T¼rkiye’de eğitim sekt¼r¼nde yıldırma ile ilgili çalışmaların az olması sebebiyle bu sekt¼rde çalışanların yıldırma tespit etme ve yıldırma ile nasıl başa çıkabilecekleri konusunda bilgi edinebilecekleri kaynakların kısıtlı olduğu g¼r¼lm¼řt¼r. Araştırma; eğitimdeki yıldırma eylemlerinin hangi boyutlarda olduğunun g¼r¼lebilmesi ve yıldırma kavramı konusundaki farkındalığa katkıda bulunması açısından önemlidir. Ayrıca bundan sonra yapılacak diğer araştırmalara dayanak olması ve yıldırma mağduru eğitim çalışanlarına yol g¼stermesi umut edilmektedir.

2.4. ARAşTIRMANIN VARSAYIMLARI

Araştırma kapsamına alınan sınıf ¼đretmenlerinin ¼leđi doldururken verdiği cevapların gerçek duygularını yansıtığı varsayılmaktadır.

2.5. KAPSAM VE SINIRLILIKLARI

Araştırma;

- 2014-2015 eğitim-¼đretim yılında İstanbul ili Esenyurt ilçesinde g¼rev yapan sınıf ¼đretmenleri ile sınırlıdır.
- Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı resmi devlet okullarında çalışan sınıf ¼đretmenleriyle sınırlıdır.
- Eğitim Fak¼ltesi mezunu sınıf ¼đretmenleriyle sınırlıdır.

2.6. ARAşTIRMANIN MODELİ

Araştırmada betimsel araştırmalardan tarama modeli kullanılmıştır. Betimsel araştırmalar, olayları ve durumları s¼regelen haliyle yani olduğu gibi ortaya çıkarmayı amaçlayan araştırmalardır. Betimsel araştırmalarda en çok kullanılan y¼ntemlerden birisi tarama modelidir.¹⁴⁰

2.7. EVREN VE ¼RNEKLEM

Araştırmanın evrenini 2014-2015 eğitim ¼đretim yılında İstanbul ili Esenyurt ilçesinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı 36 devlet okulunda çalışmakta olan 1229 sınıf ¼đretmeni oluştırmaktadır. ¼rneklem grupta ise evren içerinden rastgele

¹⁴⁰Niyazi Karasar, **Bilimsel Araştırma Y¼ntemi**, Nobel Yayınları, Ankara, 2009, s.77

seçilen 12 ilkokuldan gönüllü olarak araştırmaya katılan 298 sınıf öğretmeni yer almaktadır. Araştırma verileri katılımcılara uygulanan “Olumsuz Davranışlar Ölçeği (NAQ)” ve “Kişisel Bilgi Formu” ile toplanmıştır. Homojen bir grup oluşturmak için veriler içerisinden ücretli öğretmenler, ön lisans ve başka fakülte mezunu öğretmenler ayrıştırılmış ve araştırma Eğitim Fakültesi mezunu sınıf öğretmenleri ile sınırlandırılmıştır.

2.8. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırma için sınıf öğretmenlerinin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarını ölçmek için “Negative Acts Questionnaire (NAQ)” kullanılmıştır. Ölçek dilimize Olumsuz Davranışlar Ölçeği olarak çevrilmiştir.

Ölçek Einarsen ve Raknes tarafından 1997 yılında geliştirilmiş, 2001 yılında Einarsen ve Hoel ölçeği tekrar düzenleyerek son şeklini vermişlerdir. Ölçek bu haliyle İspanya, Norveç, İngiltere, Portekiz, Danimarka, Belçika, İtalya, Japonya, Amerika Birleşik Devletleri gibi birçok ülkede kullanılmaktadır. Ölçeğin uygulandığı ülkelerde yapılan araştırmalar incelendiğinde NAQ ölçeğinin güvenilirlik ve geçerliliğinin yüksek olduğu, alınan sonuçların buna paralel olarak tutarlılık gösterdiği saptanmıştır.¹⁴¹

Ölçeğin Einarsen tarafından geliştirilip düzenlenen halinin faktör yapısı incelendiğinde kişiye yönelik ve işe yönelik yıldırma olarak ifade edilen iki faktörlü bir yapıda olduğu gözlenmiştir. Bununla beraber ölçeğin bazı çalışmalarda üç, bazılarında ise beş faktörlü olarak belirlendiği görülmüştür. Bu sonuçların ölçeğin özgün faktör yapısıyla örtüşmediği fark edilmiştir. Ancak araştırmacılar işgörenlerin yıldırma bakış açılarının farklı kültür yapılarında değişiklik göstermesinin normal olduğunu kabul etmektedir.¹⁴²

Türkiye’de yapılan çalışmaların faktör analizi sonuçlarına göre bireyler yapılan yıldırma davranışlarını bir bütün olarak algılamaktadır. Bu nedenle ölçek tek faktörlü bir yapı göstermektedir.¹⁴³ Ölçeği hazırlayan Einarsen ve arkadaşları ölçeğin iki faktörlü yapısının korelasyon analizi sonuçlarına dayanarak tek faktörlü şekilde de kullanılabileceğini belirtmişlerdir.¹⁴⁴ Tek faktörlü yapının da araştırmalarda uygulanabilmesi için yeterli özellikleri taşıdığı görülmüştür.

¹⁴¹Hatem Öcel ve Orhan Aydın, “İşyeri Zorbalığı Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması”, *Türk Psikoloji Yazıları*, Sayı.12(24), 2009, 94-103, s.96

¹⁴² Öcel, a.g.e., s.80

¹⁴³Necati Cemaloğlu, “Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Yıldırma Arasındaki İlişki”, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı.33, 2007, 77-87, s.81

¹⁴⁴Öcel, a.g.e., s.101

“Olumsuz Davranışlar Ölçeği (NAQ)” Türkçe’ye 2007 yılında Cemaloğlu ve 2009 yılında Öcel tarafından uyarlanmış, her iki çalışmanın da sonucunda ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu gözlenmiştir. Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin incelenmesi için ölçeğin ülkemize uyarlanmış formlarından Cemaloğlu’nun (2007) uyarladığı formu kullanılmıştır. Ölçeğin uygulanabilmesi için gerekli izinler alınarak örneklem gruba uygulanmıştır.

“Olumsuz Davranışlar Ölçeği (NAQ)”, olumsuz davranışlara maruz kalmayı ölçen 21 maddeden oluşmaktadır (Cronbach’s alpha = 0.87). Sorular davranışlarla ilgili olup, herhangi bir yerde “yıldırma, mobbing, zorbalık” gibi yıldırma ifade eden kavramlar kullanılmamıştır. Böylece katılımcıların soruları objektif olarak cevaplandırılmaları amaçlanmıştır.¹⁴⁵ Her madde yıldırma davranışının sıklık durumunu ölçecek şekilde (1=Hiç, 2=Arasına, 3=Ayda bir, 4=Haftada bir, 5=Her gün) puanlanarak uygulanmış, elde edilen verilerin değerlendirilmesinde aşağıdaki kriterler esas alınmıştır.¹⁴⁶

Seçenekler	Puanlar	Puan Aralığı	Ölçek Değerlendirme
Hiç	1	1,00 - 1,79	Çok düşük
Arasına	2	1,80 - 2,59	Düşük
Ayda bir	3	2,60 - 3,39	Orta
Haftada bir	4	3,40 - 4,19	Yüksek
Hergün	5	4,20 - 5,00	Çok yüksek

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlere ayrıca “Kişisel Bilgi Formu” uygulanmıştır.

2.9. VERİLERİN ANALİZİ

Araştırmada elde edilen veriler SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemleri olarak sayı, yüzde, ortalama, standart sapma kullanılmıştır.

İki bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında t-testi, ikiden fazla bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Anova testi sonrasında farklılıkları belirlemek üzere tamamlayıcı post-hoc analizi olarak Scheffe testi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında, %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

¹⁴⁵ Cemaloğlu, a.g.e., s.80

¹⁴⁶ http://www.istatistikanaliz.com/faktor_analizi.asp

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

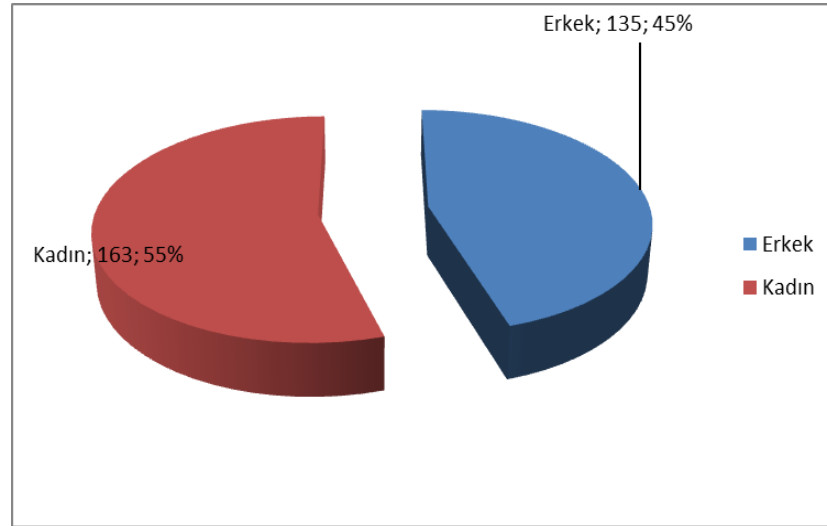
BULGULAR

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

Tablo- 2: Örnekleme Alınan Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

	Gruplar	n	%
Cinsiyet	Erkek	135	45,3
	Kadın	163	54,7
	Toplam	298	100,0

Örnekleme alınan öğretmenlerin %45,3'ü erkek, %54,7'si ise kadındır.

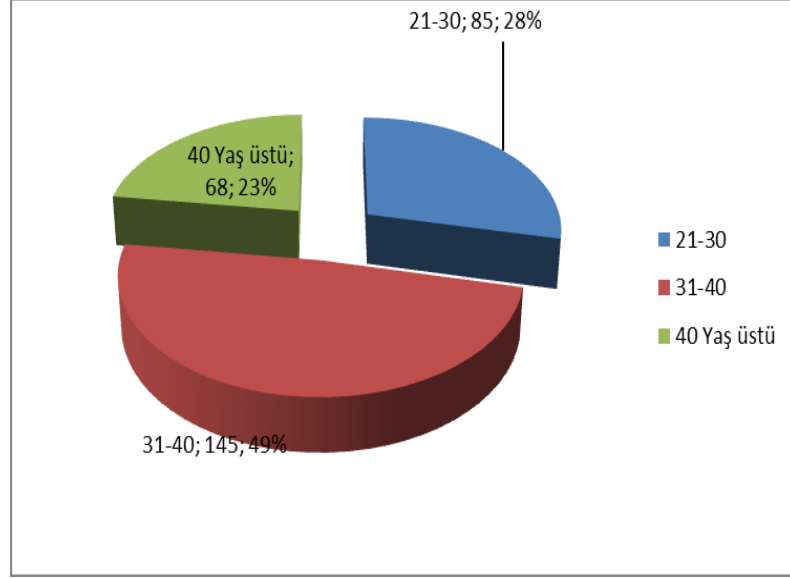


Grafik- 1: Örnekleme Alınan Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Tablo- 3: Örnekleme Alınan Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Dağılımı

	Gruplar	n	%
Yaş	21-30	85	28,5
	31-40	145	48,7
	40 Yaş üstü	68	22,8
	Toplam	298	100,0

Örnekleme alınan öğretmenlerin %28,5'i 2-30 yaşları arasında, %48,7'si 31-40 yaşları arasında, %22,8'inin ise 40 yaşın üstünde olduğu görülmektedir.

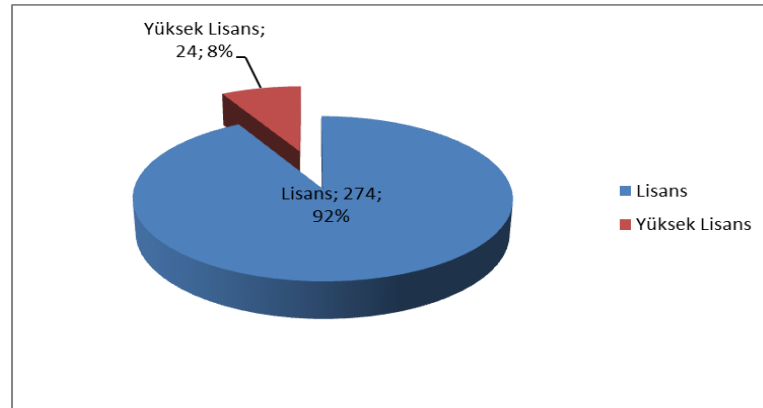


Grafik- 2: Örnekleme Alınan Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Dağılımı

Tablo- 4: Örnekleme Alınan Öğretmenlerin Öğrenim Durumuna Göre Dağılımı

	Gruplar	n	%
Öğrenim Durumu	Lisans	274	91,9
	Yüksek Lisans	24	8,1
	Toplam	298	100,0

Örnekleme alınan öğretmenlerin %91,9'unun lisans mezunu olduğu, %8,1'inin ise yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir.

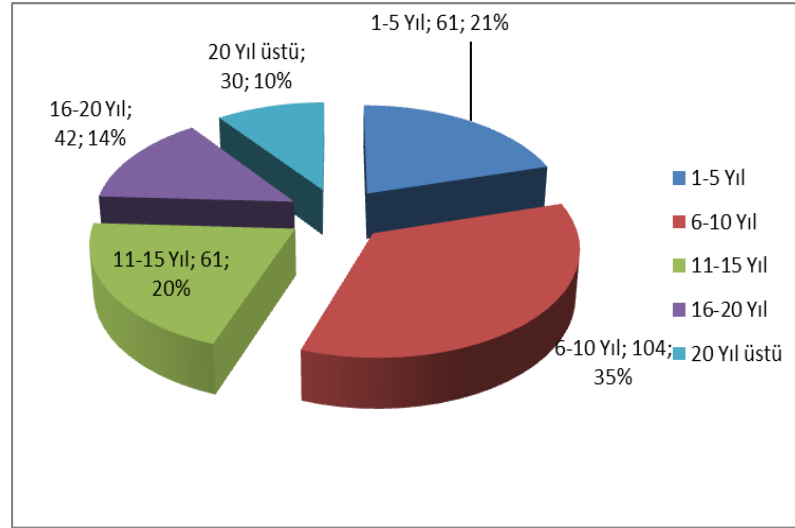


Grafik- 3: Örnekleme Alınan Öğretmenlerin Öğrenim Durumuna Göre Dağılımı

Tablo- 5: Örneklem Alınan Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Dağılımı

	Gruplar	n	%
Kıdem	1-5 Yıl	61	20,5
	6-10 Yıl	104	34,8
	11-15 Yıl	61	20,5
	16-20 Yıl	42	14,1
	20 Yıl üstü	30	10,1
	Toplam	298	100,0

Örneklem alınan öğretmenlerin %20,5'inin 1-5 yıl, %34,8'inin 6-10 yıl, %20,5'inin 11-15 yıl, %14,1'inin 16-20 yıl ve %10,1'inin de 20 yıl üstü kıdeminin olduğu görülmektedir.



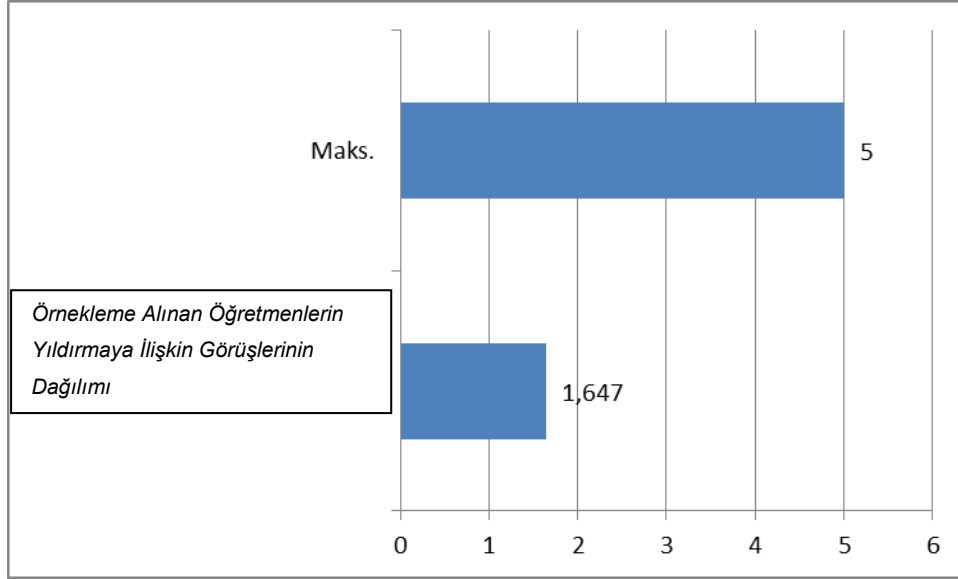
Grafik- 4: Örneklem Alınan Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Dağılımı

Tablo- 6: Örneklem Alınan Öğretmenlerin Yıldırımaya İlişkin Görüşlerinin Dağılımı

	n	Ort	ss	Min.	Max.
Örneklem Alınan Öğretmenlerin Yıldırımaya İlişkin Görüşlerinin Dağılımı	298	1,647	0,702	1,000	4,620

Örneklem alınan öğretmenlerin yıldırımaya ilişkin görüşlerinin ortalamalarının çok düşük ($1,647 \pm 0,702$); olduğu belirlenmiştir. Buna göre örneklem alınan

öğretmenler arasında yıldırma “çok düşük” düzeyde yaşanmaktadır denilebilir. Bu durum öğretmenler açısından olumlu bir durum olarak kabul edilebilir.



Grafik- 5: Örneklem Alınan Öğretmenlerin Yıldırma İlişkin Görüşlerinin Dağılımı

Tablo- 7: Örneklem Alınan Öğretmenlerin Olumsuz Davranış Ölçeğindeki Yıldırma İlişkin İfadelere Verdikleri Cevapların Dağılımları

	Hiç		Arasıra		Ayda Bir		Haftada Bir		Hergün		Ort	ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1. Birinin başarınızı etkileyecek bilgiyi saklaması	122	40,9	134	45,0	16	5,4	9	3,0	17	5,7	1,876	1,042
2. Yeterlilik düzeyinizin altındaki işlerde çalışarak küçük düşürülmek	197	66,1	73	24,5	16	5,4	12	4,0	0	0,0	1,473	0,775
3. Ustalık/yeterlilik seviyenizin altındaki işleri yapmanızın istenmesi	156	52,3	110	36,9	17	5,7	10	3,4	5	1,7	1,651	0,864
4. Önemli alanlardaki sorumluluklarınızın kaldırılması veya daha önemsiz ve istenmeyen görevlerle değiştirilmesi	133	44,6	126	42,3	10	3,4	20	6,7	9	3,0	1,812	0,994
5. Hakkınızda dedikodu ve söylentilerin yayılması	137	46,0	112	37,6	12	4,0	32	10,7	5	1,7	1,846	1,030

6. Görmezden gelinme, dışlanma, önemsenmeme	147	49,3	105	35,2	28	9,4	5	1,7	13	4,4	1,765	0,998
7. Kişiliğiniz (ör; alışkanlıklar ve görgü), tutumlarınız veya özel hayatınız hakkında hakaret ve aşağılayıcı sözler söylenmesi	235	78,9	41	13,8	17	5,7	5	1,7	0	0,0	1,302	0,653
8. Bağırılmak veya anlık öfkenin (veya hırsın) hedefi olmak	184	61,7	92	30,9	4	1,3	14	4,7	4	1,3	1,530	0,849
9. Parmakla gösterme, kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme gibi gözdağı veren davranışlar	233	78,2	50	16,8	3	1,0	3	1,0	9	3,0	1,339	0,818
10. Diğerlerinin işi bırakmanız konusunda imalı davranışları	238	79,9	37	12,4	9	3,0	10	3,4	4	1,3	1,339	0,806
11. Yanlış ve hatalarınızın sürekli hatırlatılması/söylenmesi	171	57,4	92	30,9	13	4,4	17	5,7	5	1,7	1,634	0,930
12. Yaklaşımlarınızın dikkate alınmaması/ yoksayılması veya düşmanca tepkilerle karşılaşma	139	46,6	94	31,5	35	11,7	21	7,0	9	3,0	1,883	1,062
13. İşinizle çabalamanızla ilgili bitmek bilmeyen eleştiriler	149	50,0	121	40,6	14	4,7	5	1,7	9	3,0	1,671	0,883
14. Fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması	124	41,6	103	34,6	34	11,4	33	11,1	4	1,3	1,960	1,047
15. İyi geçinmediğiniz kişiler tarafından hoşlanmadığınız şakalar (eşek şakası) yapılması	193	64,8	90	30,2	11	3,7	0	0,0	4	1,3	1,430	0,694
16. Mantıksız yada yetiştirilmesi mümkün olmayan işler verilmesi	148	49,7	107	35,9	24	8,1	15	5,0	4	1,3	1,725	0,909
17. Size karşı suçlama ve ithamlarda bulunulması	198	66,4	81	27,2	10	3,4	5	1,7	4	1,3	1,443	0,760
18. İşinizin aşırı denetlenmesi	135	45,3	99	33,2	24	8,1	21	7,0	19	6,4	1,960	1,180
19. Haklarınız olan bazı şeyleri (örneğin; hastalık izni, tatil hakkı, yol harcırahı) talep etmemeniz için baskı yapılması	154	51,7	78	26,2	11	3,7	22	7,4	33	11,1	2,000	1,361

20. Aşırı alay ve sataşmalara konu olmak.	249	83,6	32	10,7	3	1,0	5	1,7	9	3,0	1,299	0,834
21. Üstesinden gelinemeyecek kadar iş yüküne maruz bırakılmak	176	59,1	83	27,9	15	5,0	15	5,0	9	3,0	1,651	0,998

Örnekleme alınan öğretmenlerin Olumsuz Davranış Ölçeğindeki Yıldırımaya İlişkin İfadelere verdikleri cevaplar incelendiğinde;

“1. Birinin Başarınızı Etkileyecek Bilgiyi Saklaması” ifadesine öğretmenlerin, %40,9'u hiç, %45,0'ı arasıra, %5,4'ü ayda bir, %3,0'ı haftada bir, %5,7'si hergün yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “Birinin başarınızı etkileyecek bilgiyi saklaması” ifadesine düşük ($1,876 \pm 1,042$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır. Örnekleme alınan öğretmenler rekabet gerektiren kurumlarda çalışmadıkları için bu sonuca ulaşılmış olabilir.

“2. Yeterlilik Düzeyinizin Altındaki İşlerde Çalışarak Küçük Düşürülmek” ifadesine öğretmenlerin, %66,1'i hiç, %24,5'i arasıra, %5,4'ü ayda bir, %4,0'ı haftada bir yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “Yeterlilik düzeyinizin altındaki işlerde çalışarak küçük düşürülmek” ifadesine çok düşük ($1,473 \pm 0,775$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır. Örnekleme alınan öğretmenlerin mesleki yükümlülüklerinin çerçevesi kanunen belirlenmiştir. Bu çerçevenin dışına çıkıldığı zaman sorunlar çıkabileceğinin öngörülmesi sonucu bu şekilde etkilemiş olabilir.

“3. Ustalık/yeterlilik Seviyenizin Altındaki İşleri Yapmanızın İstenmesi” ifadesine öğretmenlerin, %52,3'ü hiç, %36,9'u arasıra, %5,7'si ayda bir, %3,4'ü haftada bir, %1,7'si hergün yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “Ustalık/yeterlilik seviyenizin altındaki işleri yapmanızın istenmesi” ifadesine çok düşük ($1,651 \pm 0,864$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır. Örnekleme alınan öğretmenlere görevleri dışında verilecek iş ve işlemler gönüllülük esasına tabi olduğu için bu sonuca ulaşılmış olabilir.

“4. Önemli Alanlardaki Sorumluluklarınızın Kaldırılması Veya Daha Önemsiz Ve İstenmeyen Görevlerle Değiştirilmesi” ifadesine öğretmenlerin, %44,6'sı hiç, %42,3'ü arasıra, %3,4'ü ayda bir, %6,7'si haftada bir, %3,0'ı hergün yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “Önemli alanlardaki sorumluluklarınızın kaldırılması veya daha önemsiz ve istenmeyen görevlerle değiştirilmesi” ifadesine düşük ($1,812 \pm 0,994$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır. Örnekleme alınan öğretmenlerin hakları 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile korunmaktadır. Bu şekilde yaptırımlar uygulanmasının zorluğu sonucu yansımış olabilir.

“5. *Hakkınızda Dedikodu Ve Söylentilerin Yayılması*” ifadesine öğretmenlerin, %46,0'ı hiç, %37,6'sı arasına, %4,0'ı ayda bir, %10,7'si haftada bir, %1,7'si hergün yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “5. hakkınızda dedikodu ve söylentilerin yayılması” ifadesine düşük (1,846 ± 1,030) düzeyde katıldıkları saptanmıştır. Okullarda öğretmenlerin paylaşımları genellikle öğrenci merkezli olduğu için bu sonuca ulaşılmış olabilir.

“6. *Görmezden Gelinme, Dışlanma, Önemsenmeme*” ifadesine öğretmenlerin, %49,3'ü hiç, %35,2'si arasına, %9,4'ü ayda bir, %1,7'si haftada bir, %4,4'ü hergün yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “Görmezden gelinme, dışlanma, önemsenmeme” ifadesine çok düşük (1,765 ± 0,998) düzeyde katıldıkları saptanmıştır. Öğretmenler iletişim odaklı bireyler oldukları için sonuç bu yönde çıkmış olabilir.

“7. *Kişiliğiniz (ör; Alışkanlıklar Ve Görgü), Tutumlarınız Veya Özel Hayatınız Hakkında Hakaret Ve Aşağılayıcı Sözler Söylenmesi*” ifadesine öğretmenlerin, %78,9'u hiç, %13,8'i arasına, %5,7'si ayda bir, %1,7'si haftada bir yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “Kişiliğiniz (ör; alışkanlıklar ve görgü), tutumlarınız veya özel hayatınız hakkında hakaret ve aşağılayıcı sözler söylenmesi” ifadesine çok düşük (1,302 ± 0,653) düzeyde katıldıkları saptanmıştır. Öğretmenler örnek teşkil eden bireyler oldukları için bu sonuca ulaşılmış olabilir.

“8. *Bağırılmak Veya Anlık Öfkenin (veya Hırsın) Hedefi Olmak*” ifadesine öğretmenlerin, %61,7'si hiç, %30,9'u arasına, %1,3'ü ayda bir, %4,7'si haftada bir, %1,3'ü hergün yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “Bağırılmak veya anlık öfkenin (veya hırsın) hedefi olmak” ifadesine çok düşük (1,530 ± 0,849) düzeyde katıldıkları saptanmıştır. Öğretmenler arasında genellikle empati ve saygının hakim olması, sorunların çözümünde ilk başvuru olan yolun iletişim olması sonucu bu şekilde etkilemiş olabilir.

“9. *Parmakla Gösterme, Kişisel Alana Saldırı, İtme, Yolunu Kesme Gibi Gözdağı Veren Davranışlar*” ifadesine öğretmenlerin, %78,2'si hiç, %16,8'i arasına, %1,0'ı ayda bir, %1,0'ı haftada bir, %3,0'ı hergün yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “Parmakla gösterme, kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme gibi gözdağı veren davranışlar” ifadesine çok düşük (1,339 ± 0,818) düzeyde katıldıkları saptanmıştır. Öğretmenler arasında sağduyunun hakim olması bu gibi olumsuz durumların ortaya çıkışını engellemiş olabilir.

“10. *Diğerlerinin İşi Bırakmanız Konusunda İmalı Davranışları*” ifadesine öğretmenlerin, %79,9'u hiç, %12,4'ü arasına, %3,0'ı ayda bir, %3,4'ü haftada bir, %1,3'ü hergün yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “Diğerlerinin işi bırakmanız

konusunda imalı davranışları” ifadesine çok düşük ($1,339 \pm 0,806$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır. Öğretmenler belli değerlendirmeler sonucu yeterlilik kazandıkları için bu sonuç ortaya çıkmış olabilir.

“11. Yanlış Ve Hatalarınızın Sürekli Hatırlatılması/Söylenmesi” ifadesine öğretmenlerin, %57,4'ü hiç, %30,9'u arasına, %4,4'ü ayda bir, %5,7'si haftada bir, %1,7'si hergün yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “Yanlış ve hatalarınızın sürekli hatırlatılması/söylenmesi” ifadesine çok düşük ($1,634 \pm 0,930$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır. Öğretmenler meslektaşlarıyla işbirliği içerisinde çalışmaya özen gösteren bireyler oldukları için sonuç bu şekilde çıkmış olabilir.

“12. Yaklaşımlarınızın Dikkate Alınmaması/Yoksayılması Veya Düşmanca Tepkilerle Karşılaşma” ifadesine öğretmenlerin, %46,6'sı hiç, %31,5'i arasına, %11,7'si ayda bir, %7,0'ı haftada bir, %3,0'ı hergün yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “Yaklaşımlarınızın dikkate alınmaması/ yoksayılması veya düşmanca tepkilerle karşılaşma” ifadesine düşük ($1,883 \pm 1,062$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır. Öğretmenlerin sorunlar karşısında doğru iletişim kanallarını kullanabiliyor olması bu sonuca ulaşılmasında etkili olmuş olabilir.

“13. İşinizle, Çabalamanızla İlgili Bitmek Bilmeyen Eleştiriler” ifadesine öğretmenlerin, %50,0'ı hiç, %40,6'sı arasına, %4,7'si ayda bir, %1,7'si haftada bir, %3,0'ı hergün yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “İşinizle, çabalamanızla ilgili bitmek bilmeyen eleştiriler” ifadesine çok düşük ($1,671 \pm 0,883$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır. Öğretmenler mesleki bilgilerini zümre çalışmalarlarıyla etkileşim halinde yaptıkları için sonuç bu şekilde çıkmış olabilir.

“14. Fikir Ve Görüşlerinizin Dikkate Alınmaması” ifadesine öğretmenlerin, %41,6'sı hiç, %34,6'sı arasına, %11,4'ü ayda bir, %11,1'i haftada bir, %1,3'ü hergün yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “Fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması” ifadesine düşük ($1,960 \pm 1,047$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır. Öğretmenlerin birbirlerinin fikir ve görüşlerine saygı duyuyor olmaları sonuca yansımış olabilir.

“15. İyi Geçinmediğiniz Kişiler Tarafından Hoşlanmadığınız Şakalar (eşek şakası) Yapılması” ifadesine öğretmenlerin, %64,8'i hiç, %30,2'si arasına, %3,7'si ayda bir, %1,3'ü hergün yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “İyi geçinmediğiniz kişiler tarafından hoşlanmadığınız şakalar (eşek şakası) yapılması” ifadesine çok düşük ($1,430 \pm 0,694$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır. Öğretmenler çalışma ortamlarında örnek davranışlar sergiledikleri için bu sonuç ortaya çıkmış olabilir.

“16. Mantıksız Yada Yetiştirilmesi Mümkün Olmayan İşler Verilmesi” ifadesine öğretmenlerin, %49,7'si hiç, %35,9'u arasıra, %8,1'i ayda bir, %5,0'ı haftada bir, %1,3'ü hergün yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “Mantıksız yada yetiştirilmesi mümkün olmayan işler verilmesi” ifadesine çok düşük ($1,725 \pm 0,909$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır. Öğretmenlere verilen işlerin belirli süre önce imza karşılığı duyurulması gerekmektedir. Bu durum sonuca yansımış olabilir.

“17. Size Karşı Suçlama Ve İthamlarda Bulunulması” ifadesine öğretmenlerin, %66,4'ü hiç, %27,2'si arasıra, %3,4'ü ayda bir, %1,7'si haftada bir, %1,3'ü hergün yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “Size karşı suçlama ve ithamlarda bulunulması” ifadesine çok düşük ($1,443 \pm 0,760$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır. Öğretmenlerin çalışma ortamları ve saatlerinin farklı olması sonucu bu şekilde etkilemiş olabilir.

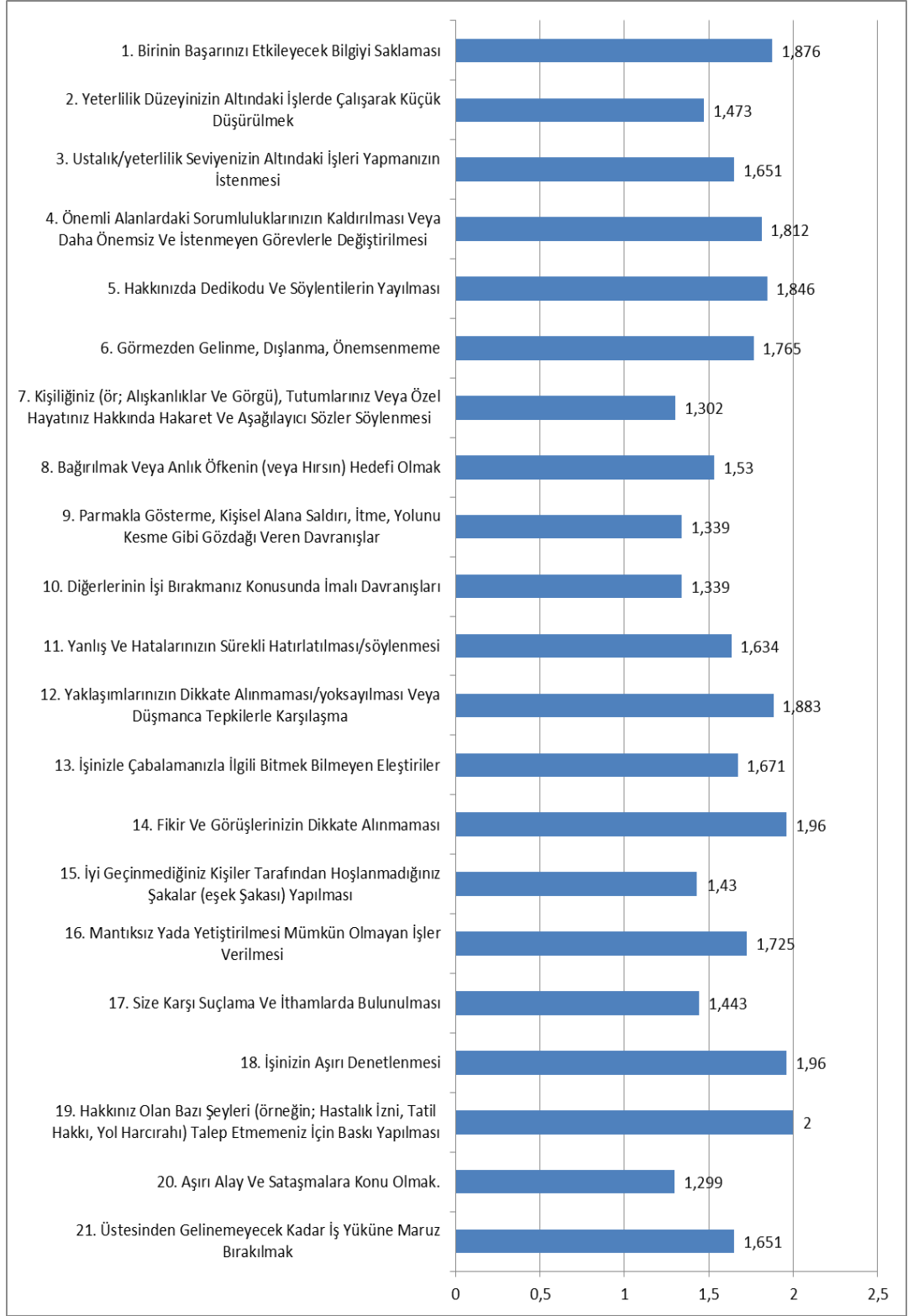
“18. İşinizin Aşırı Denetlenmesi” ifadesine öğretmenlerin, %45,3'ü hiç, %33,2'si arasıra, %8,1'i ayda bir, %7,0'ı haftada bir, %6,4'ü hergün yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “İşinizin aşırı denetlenmesi” ifadesine düşük ($1,960 \pm 1,180$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır. Örnekleme alınan öğretmenlerin çalıştığı bölgede öğretmen sayısına göre yeterli denetleyicilerin olmaması sonuca bu şekilde yansımış olabilir.

“19. Hakkınız Olan Bazı Şeyleri (örneğin; Hastalık İzni, Tatil Hakkı, Yol Harcırahı) Talep Etmemeniz İçin Baskı Yapılması” ifadesine öğretmenlerin, %51,7'si hiç, %26,2'si arasıra, %3,7'si ayda bir, %7,4'ü haftada bir, %11,1'i hergün yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “Hakkınız olan bazı şeyleri (örneğin; hastalık izni, tatil hakkı, yol harcırahı) talep etmemeniz için baskı yapılması” ifadesine düşük ($2,000 \pm 1,361$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır. Öğretmenlerin izin yükümlülükleri yasal kurallarla belirlendiği için sonuç bu şekilde çıkmış olabilir

“20. Aşırı Alay Ve Sataşmalara Konu Olmak.” ifadesine öğretmenlerin, %83,6'sı hiç, %10,7'si arasıra, %1,0'ı ayda bir, %1,7'si haftada bir, %3,0'ı hergün yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “Aşırı alay ve sataşmalara konu olmak.” ifadesine çok düşük ($1,299 \pm 0,834$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır. Örnekleme alınan öğretmenlerin içinde buldukları okul ortamındaki etkileşimin ve iletişimin olumlu olması sonuca yansımış olabilir.

“21. Üstesinden Gelinemeyecek Kadar İş Yüküne Maruz Bırakılmak” ifadesine öğretmenlerin, %59,1'i hiç, %27,9'u arasıra, %5,0'ı ayda bir, %5,0'ı haftada bir, %3,0'ı hergün yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “Üstesinden gelinemeyecek kadar iş yüküne maruz bırakılmak” ifadesine çok düşük ($1,651 \pm 0,998$) düzeyde katıldıkları

saptanmıştır. Öğretmene hakları gereği mesleki yükümlülüğünün üzerinde ve isteği dışında iş yüklenemez. Bu durum sonuca yansımış olabilir.



Grafik -6: Örnekleme Alınan Öğretmenlerin Olumsuz Davranış Ölçeğindeki Yıldırımaya İlişkin İfadelere Verdikleri Cevapların Aritmetik Ortalamaları

Tablo- 8: Örnekleme Alınan Öğretmenlerin Yıldırmaya İlişkin Görüşlerinin Kıdemlerine Göre Varyans Analizi Sonuçları

	Grup	N	Ort	ss	F	p
Örnekleme Alınan Öğretmenlerin Yıldırmaya İlişkin Görüşlerinin Kıdemlerine Göre Varyans Analizi Sonuçları	1-5 Yıl	61	1,607	0,553	0,301	0,877
	6-10 Yıl	104	1,701	0,807		
	11-15 Yıl	61	1,652	0,518		
	16-20 Yıl	42	1,616	0,872		
	20 Yıl üstü	30	1,575	0,675		

Örnekleme alınan öğretmenlerin yıldırmaya ilişkin görüşlerinden elde edilen puan ortalamalarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=0,301$; $p=0,877>0.05$). Bu sonuç; öğretmenlerin yıldırmaya maruz kalmalarında kıdem değişkeninin bir etkisinin olmadığını göstermektedir.

Tablo- 9: Örnekleme Alınan Öğretmenlerin Yıldırmaya İlişkin Görüşlerinin Yaşlarına Göre Varyans Analizi Sonuçları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Örnekleme Alınan Öğretmenlerin Yıldırmaya İlişkin Görüşlerinin Yaşlarına Göre Varyans Analizi Sonuçları	21-30	85	1,773	0,825	2,116	0,122
	31-40	145	1,577	0,545		
	40 Yaş üstü	68	1,639	0,816		

Örnekleme alınan öğretmenlerin yıldırmaya ilişkin görüşlerinden elde edilen puan ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=2,116$; $p=0,122>0.05$). Bu sonuç; öğretmenlerin yıldırmaya maruz kalmalarında yaş değişkeninin bir etkisinin olmadığını göstermektedir.

Tablo- 10: Örnekleme Alınan Öğretmenlerin Yıldırmaya İlişkin Görüşlerinin Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

	Grup	N	Ort	ss	t	p
Örnekleme Alınan Öğretmenlerin Yıldırmaya İlişkin Görüşlerinin Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları	Erkek	135	1,627	0,619	-0,459	0,646
	Kadın	163	1,664	0,766		

Örnekleme alınan öğretmenlerin yıldırmaya ilişkin görüşlerinden elde edilen puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($t=-0,459$; $p=0,646>0,05$). Bu sonuç; öğretmenlerin yıldırmaya maruz kalmalarında cinsiyet değişkeninin bir etkisinin olmadığını göstermektedir.

Tablo- 11: Örnekleme Alınan Öğretmenlerin Yıldırmaya İlişkin Görüşlerinin Öğrenim Durumuna Göre t-Testi Sonuçları

	Grup	N	Ort	ss	t	p
Örnekleme Alınan Öğretmenlerin Yıldırmaya İlişkin Görüşlerinin Öğrenim Durumuna Göre t-Testi Sonuçları	Lisans	274	1,634	0,690	-1,081	0,280
	Yüksek Lisans	24	1,796	0,837		

Örnekleme alınan öğretmenlerin yıldırmaya ilişkin görüşlerinden elde edilen puan ortalamalarının öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($t=-1,081$; $p=0,280>0,05$). Bu sonuç; öğretmenlerin yıldırmaya maruz kalmalarında öğrenim durumu değişkeninin bir etkisinin olmadığını göstermektedir.

SONUÇ TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Araştırmanın sonucunda elde edilen bulgulara göre sınıf öğretmenlerinin yıldırımaya “çok düşük” düzeyde maruz kaldıkları saptanmış, yaşanan yıldırma eylemleri ile yaş, cinsiyet, kıdem değişkenleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Araştırmanın 1.hipotezi olan ”Kadın sınıf öğretmenleri yıldırımaya daha fazla maruz kalmaktadır.” hipotezi araştırma sonucunda desteklenmemiştir. Literatür incelendiğinde Cemaloğlu ve Ertürk (2007) 147 öğretmenle yaptıkları araştırmalarında erkeklerin daha fazla yıldırımaya maruz kaldıkları sonucuna ulaşmışlardır. Ocak (2008), ortaya koyduğu araştırmasında benzer sonuca ulaşmıştır. Ertek (2009), 38 öğretmenin örneklemini oluşturduğu araştırmasında kadın öğretmenlerin daha fazla yıldırımaya maruz kaldıklarını belirlemiştir. Araştırma bulguları bu sonuçları desteklememektedir.

Çelik (2011), 400 öğretmenle gerçekleştirdiği çalışmasında cinsiyet farklılığının yıldırımaya maruz kalmada anlamlı olmadığını saptamıştır. Yetimoğlu (2014), 183 öğretmenle yaptığı çalışmasında benzer sonuca ulaşmıştır. Araştırma sonuçları cinsiyet değişkeninin etkisi yönüyle bu çalışmalarla paralellik göstermektedir.

Hipotez, Türkiye’de kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığının çok olduğu varsayımından yola çıkılarak ileri sürülmüştür. Elbette ki sonuçların bu şekilde çıkması sevindiricidir. Ancak araştırmanın İstanbul gibi kadınların çalışma hayatına yüksek oranda katıldığı bir bölgede yapılmış olması sonucun bu yönde çıkmasını sağlamış olabilir. Ayrıca araştırmanın yalnızca devlet okullarında uygulanmış olmasının getirdiği sınırlılık da sonucu etkilemiş olabilir.

Araştırmanın 2.hipotezi olan “Sınıf öğretmenlerinin yaşı arttıkça yıldırımaya maruz kalma durumları azalmaktadır.” hipotezi araştırma sonucunda desteklenmemiştir. Ertek (2009), araştırmasında genç öğretmenlerin yıldırımaya daha fazla maruz kaldıklarını belirlerken; Mete, Ünal, Akyüz, Kılıç (2015) 132 kişiyle yaptıkları araştırmalarında 31-40 yaş grubu öğretmenlerin daha fazla yıldırımaya uğradıkları sonucuna ulaşmışlardır. Araştırma sonuçları bu çalışmalarla tutarlılık göstermemektedir.

Gökçe (2006), öğretmenlerin yıldırımaya maruz kalma durumlarının yaş faktörüne göre farklılaşmadığını belirlemiştir. Araştırma sonuçları bu araştırmanın sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Araştırmanın yaş dağılımına bakıldığında her yaştan sınıf öğretmenin kabul edilebilir bir oranla araştırma örneklemini içinde yer aldığı görülmektedir. Bu da olası yaş gruplarının temsil edildiğinin göstergesidir. Yaş

faktörünün yıldırma maruz kalmada etkili olmadığı sonucunun çıkması başka unsurların etkili olduğunu, yaşın kriter olarak alınmaması gerektiğini düşündürmektedir. Ayrıca gençlik yıllarındaki idealizm ve coşkunun ilerleyen yaşla birlikte yerini deneyime bıraktığı, her yaşta kazanılmış farklı edinimlerin birbirini dengelediği şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmanın 3.hipotezi “Sınıf öğretmenlerinin kıdemi arttıkça yıldırma maruz kalma durumları azalmaktadır.” araştırma sonucu bu hipotezi desteklememektedir. Ertek (2009) ve Çelik’in (2011) araştırma bulgularına göre; kıdem yıldırma maruz kalmada etkili bir değişkendir. Her iki araştırma sonucuna göre; kıdemi az olan öğretmenler yıldırma daha fazla maruz kalmaktadırlar. Ocak (2008) araştırmasında kıdem ile yıldırma arasında anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşmış olmakla birlikte, çalışma süresi 6-10 yıl ile 21 yıl ve üstü olan öğretmenlerin yıldırma daha fazla maruz kaldığını belirtmiştir. Araştırma bu yönüyle bu çalışmalarla benzeşmemektedir.

Mete, Ünal, Akyüz, Kılıç (2015) araştırmalarında yıldırma maruz kalmada kıdem anlamlı bir değişken olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Araştırma sonuçları bu sonuçla paraleldir. Öğretmenlerin çalışma koşulları aynı çevrede benzerlik göstermekte ve öğretmenlerden beklenen iş tanımları hizmet yılı ile birlikte değişmemektedir. Mesleğe yeni başlayan öğretmenle, kıdemli bir öğretmenin mesleki yükümlülükleri aynıdır. Sonucun bu şekilde çıkmasında bu durumun etkili olmuş olabileceği düşünülmektedir.

Tablo –12: Hipotez Sonuçlarının Tablo Olarak Gösterilmesi

HİPOTEZ NU.	HİPOTEZ	KABUL/RED
H1	Kadın sınıf öğretmenleri yıldırma daha fazla maruz kalmaktadır.	RED
H2	Sınıf öğretmenlerinin yaşı arttıkça yıldırma maruz kalma durumları azalmaktadır.	RED
H3	Sınıf öğretmenlerinin kıdemi arttıkça yıldırma maruz kalma durumları azalmaktadır.	RED

Hipotezler araştırma sonuçları neticesinde desteklenmediğinden reddedilmiştir.

Yıldırma konusunda çalışma yapmak isteyen diğer araştırmacılara öneriler aşağıdaki gibi sıralanmıştır:

- Bu araştırma yalnızca resmi ilkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerine uygulanmıştır. Benzer bir çalışma özel okullara ve eğitimin her kademesinde çalışan öğretmenlere uygulanabilir.
- Yıldırma konusunda eğitimciler yapılan çalışmalarla daha çok bilgilendirilmelidir. Bu yolla toplumdaki yıldıırma algısının oluşumuna daha çok katkıda bulunulabilir.
- Eğitim alanında az olduğu görölen yıldıırma ile ilgili araştırmaların artması bilime katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

KİTAPLAR

- BALTAŞ ACAR ve BALTAŞ Zuhal, *Stres ve Başa Çıkma Yolları*, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1995
- BAYKAL Adnan Nur, *Yutucu Rekabet Kanuni Devrindeki Mobbing'den Günümüze*, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2005
- BRODSKY Carroll, *The Harassed Worker*, Lexington, MA: Lexington Books, 1976
- BRODSKY Carroll and MARTİNO Di Vittorio, *Violence at Work Report*, ILO : International Labour Organization, 1998
- ÇOBANOĞLU Şaban, *Mobbing-İş Yerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*, Timaş Yayınları, İstanbul, 2005
- DAVENPORT Noa, SCHWARTZ R.Distler, ELİOTT Pursel, *Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz*, Çev.Osman C. ÖnerToy, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2003
- DÖKMEN Üstün, *Küçük Şeyler*, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2005
- FREUD Sigmund, *Cinsiyet Üzerine*, Say Yayınları, 2014
- HIRIGOYEN M.France, *Manevi Taciz: Günümüzde Sapkın Şiddet*, Çev.Heval Bucak, Güncel Yayınları, İstanbul, 2000
- JOHNSTONE Margaret, *Stress in Teaching*, Midlothian: Lindsay, 1989
- KARASAR Niyazi, *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Nobel Yayınları, Ankara, 2009
- PECK Scott, *Kötülüğün Psikolojisi*, aktaran: Göker Tolay, Kuraldışı Yayıncılık, İstanbul, 2003
- RANDAL Peter, *Bullying in Adulthood : Assensing the Bullies and Their Victims*, Brunner Routledge, USA, 2001
- RAYNER Charlotte, HOEL Helge, COOPER Cary, *Workplace Bullying, What Do We Know, Who İs To Blame and What Can We Do*, CRC Press, London, 2001
- TARHAN Nevzat, *Psikolojik Savaş-Gri Propaganda*, Timaş Yayınları, İstanbul, 2004
- TINAZ Pınar, *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2008
- TINAZ Pınar ve KARATUNA Işıl, *İşyerinde Psikolojik Taciz Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma*, Türk – İş Yayınları, Ankara, 2010
- TUTAR Hasan, *İşyerinde Duygusal Taciz*, Platin Yayınları, Ankara, 2004
- WYATT Judith and HARE Chauncey, *Work Abuse: How to Recognize and Survive It*, Schenkman Books, 1997
- ZAPF Dieter, *European Research on Bullying at Work Bullying: From Backyard to Bardromm*, The Fedaration Press, 2001

MAKALELER

ASHFORTH Blake, "Petty Tyranny in Organizations", *Human Relations*, Vol.47, No.7, 755-778

BLASE Jo, BLASE Joseph, DU Fengning, "The Mistreated Teacher: A National Study", *Journal of Educational Administration*, 2008, Vol.5(2), 185-201

CEMALOĞLU Necati, Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu: Yıldırma, Ahmet Yesevi Üniversitesi Bilig Dergisi, Sayı.42, 2007, 111-126

CEMALOĞLU Necati, "The Exposure of Primary School Teachers to Bullying: An Analysis of Various Variables", *Social Behavior and Personality*, Vol.35(6), 2007, 789-802

CEMALOĞLU Necati, "Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Yıldırma Arasındaki İlişki", *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı.33, 2007, 77-87

CEMALOĞLU Necati, ERTÜRK Abbas "Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi", *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, C:5(2), 2007, 345-362

CHRISTMAS Kate, "Workplace Abuse : Finding Solutions", *Nursing Economics*, Vol.25(6), 2007, 365

DENİZ Derya ve ÜNSAL Pınar, "İş Yerinde Yıldırmaya Uğramada Dışa Dönük ve Nevrotik Kişilik Yapılan ile Cinsiyetin Rolü", *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 2010, 31-44

EİNARSEN Stale, "Harassment and Bullying at Work, A Review of the Scandinavian Approach", *Aggression and Violent Behavior*, Vol.5 No.4, 2000, 379-401

EİNARSEN Stale, RAKNES Bjorn and MATTHİESEN Stig Berge, "Bullying and Harassment At Work and Their Relationships to Work Environment Quality An Exploratory Study", *European Work and Organizational Psychologist*, Vol.4(4), 1994, 381-401

EİNARSEN Stale and SKOGSTAD Anders, "Bullying and Work: Epidemiological Findings in Public and Private Organizations", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol.5(2), 1996, 185-201

EİNARSEN Stale, HOEL Helge and MORTEN Nielsen, "Workplace Bullying", *Norwegian Labour Inspection Authority*, 2003, 1-60

GÖKÇE Asiye Toker, "Mobbing: İş Yerinde Yıldırma Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma", *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı.18, 2012, 272-286

- GROEBLINGHOFF Dieter and BECKER Michael, "Acase Study of Mobbing and The Clinical Treatment of Mobbing Victims", *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, Vol.5(2)
- GÜRHAN Nermin, "Yıldırma (Mobbing)", *Gazi Üniversitesi Öğretim Üyeleri Derneği Akademik Bülten*, C.13, S.1-2, 2015, 1-4
- HOEL Helge, KATE Sparks and COOPER Cary, "The Cost Violence/ Stress at Work and The Benefits of a Violence-Stress Free Working Environment", *Report Commissioned By ILO*, 2007, 27
- HOEL Helge, COOPER Cary, "Destructive Conflict and Bullying at Work", *UMIST, Manchester*, Vol.22, 2000, 1-30
- HUBERT Adrienne, VELDHOVEN van Marc, "M. Risk Sectors for Undesirable Behaviour and Mobbing", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol.10-4, 2001, 415-424
- KEASHLY Loreleigh, "Emotional Abuse in The Workplace: Conceptual and Empirical Issues", *Journal of Emotional Abuse* 1, 1998, 96
- KIREL A. Çiğdem, "Örgütlerde Mobbing Yönetiminde Destekleyici ve Risk Azaltıcı Öneriler", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Eskişehir, 2007, C.7(2), 317-334
- LAGERSPETZ Kirsti, ÖSTERMAN Karin and BJÖRKQVİST Koj, "Aggression Among Universty Employeas", *Aggressive Behavior*, C.20, 199, 137-184
- LEYMANN Heinz, "The Content and Development of Mobbing at Work", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol.5(2), 1996, 165-184
- LEYMANN Heinz, "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces", *Violence and Victims*, Vol.5(2), 119-126
- METE Mehmet, ÜNAL Ö.Faruk, AKYÜZ Bülent, KILIÇ Recep, "Psikolojik Şiddetin İşe Bağlı Tükenmişliğe Etkisi: Batman İlinde Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma", *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 2015, S.12, 37-61
- NAİME Gary, "Workplace Bullying: Escalated Incivility-lvey", *Business Journal*, Vol.1(6), 2003, 7
- ÖCEL Hatem ve AYDIN Orhan, "İşyeri Zorbalığı Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması", *Türk Psikoloji Yayınları*, Sayı.12(24), 2009, 94-103
- RAYNER Charlotte, "Workplace Bullying: Do Someting!", *Journal of Occupational Health and Safety Australia and New Zealand*, Vol.14(2),1998, 581-585
- ROLAND Erling, "Bullying in School: Three National İnnovations in Norwegion Schools in 15 Years", *Agressive Behavior*, Vol.26, 2000, 135-143

SCHUEPBACH Karin and TORRE Rosella, "Mobbing: Verstehen-Uberwinden-Vermeiden", 1996, Zürich; aktaran Serhat Ocak, Öğretmenlerin Duygusal Taciz (Mobbing)'e İlişkin Algıları, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne, 2008

SCHUSTER Beate, "Rejection Exclusion and Harassment At Work and In Schools", *European Psychologist*, Vol.1, 1996, 294

SPRATLAN Lois, "Interpersonal Conflict Which Includes Mistreatment in a University Workplace", *Violence and Victims*, Vol.10, No.4, 285-297

VANDEKERCKHOVE Wim and COMMERS M.S Ronald, "Downward Workplace Mobbing: A Sign of The Times", *Journal of Business Ethics*, Vol.45, 2003, 41-50

VARTIA Maarit, "The Sources Of Bullying- Psychological Work Environment Of Work and Organizational Oltmat", *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, Vol.5(2), 207

VARTIA Maarit, "A Study On The Work Environment", *Well-Being and Health People and Work Research Reports 56*, 2003, 10-11

YILDIRIM Figen, EKEN Mehmet, "İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerine Yönelik Yıldırma Davranışlarının İncelenmesi", 7 Aralık Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Kilis, 2014, C.4, S.8, 13-31

YÜCEL Ertekin ve YURTSEVER Gülçimen, "Yönetimde Narsizm Üzerine Bir Deneme", *Amme İdaresi Dergisi*, No.34(3), 37-45

ZAPF Dieter, "Organizational Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/ Bullying at Work", *International Journal of Manpower*, Vol.21, No.1-2, 76

ZAPF Dieter ve GROSS Claudia, "Conflict Escalation and Coping With Workplace Bullying: A Replication and Extension", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol.10(4), 497-522

TEZLER

AKTOP Güneş, Anadolu Üniversitesi Öğretim Elemanlarında Duygusal Taciz Kavramının Değerlendirilmesi, *Eskişehir Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Eskişehir, 2006, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)

ÇELİK Songül, Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlıkları İle Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Davranışları Arasındaki İlişki, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2011 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)

ERTEK Seyhan Şimsek, Yıldırma ve Yıldırma Mağduru Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2009 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)

ERTÜRK Abbas, Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Okul Ortamındaki Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemleri, *Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü*, Ankara, 2005 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)

OCAK Serhat, Öğretmenlerin Duygusal Taciz (Mobbing)'e İlişkin Algıları, *Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Edirne, 2008 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)

ONBAŞ Nurettin, İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Eğitim Örgütlerinde Duygusal Şiddete İlişkin Görüşleri Üzerine Bir Araştırma, *Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Şanlıurfa, 2007 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)

ÖZ Seniz, Öğretmenlerin İş Yerinde Yıldırma (Mobbing) Algıları, *İstanbul Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul, 2010 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)

ÖZEN Berna, Rehber Öğretmenlerin Okul Ortamında Algıladıkları Yıldırma Davranışlarının Çok Boyutlu İncelenmesi, *İstanbul Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul, 2009 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)

PEHLİVAN İnyet, Eğitim Yönetiminde Stress Kaynakları, *Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü*, Ankara, 1993 (Yayımlanmamış Doktora Tezi)

SADIK Özgür, Sınıf Öğretmenlerinin Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranışları Algıladıkları Sosyal Destek ve Mesleki İş Doyumları Arasındaki İlişki, *Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul, 2014 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)

YETİMOĞLU Halil İbrahim, Öğretmenlerin Yıldırma Yaşama Düzeyleri İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü*, İstanbul, 2014 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)

İNTERNET KAYNAKLARI

ADAMS Andrea, "British Pioneer Bio and Test of 1994 Speech", www.workplacebullying.org/muti/pdf/Adams.pdf, (Erişim Tarihi: 28.04.2015)

ARPACIOĞLU Gülcan, "Mobbing-İşyerinde Zorbalık", <http://www.insankaynaklari.com/CN/ContentBody.asp?BodyID=2384vessp=2> (Erişim Tarihi: 02.05.2015)

ARPACIOĞLU Gülcan, "İşyerindeki Stresin Gizli Kaynağı: Zorbalık ve Duygusal Taciz", <http://www.hrdergi.com> (Erişim Tarihi: 01.05.2015)

BALTAŞ Acar, "Adı Yeni Konmuş Bir Olgı: İşyerinde İncinme", 2003, http://www.baltas_baltas.com/makaleler.asp?makaleid=166 (Erişim Tarihi: 26.04.2015)

CEMALOĞLU Necati, "Mobbing", www.saglikcalisanlarisagligi.org/sunumlar/mobbing_necati.pdf (Erişim Tarihi: 02.05.2015).

DEMİRCİ Cihan, "Stres Hücrelere Zarar Veriyor", www.haberler.com/stres-hücrelere-zarar-veriyor-6646783-haberi/ (Erişim Tarihi: 01.05.2015).

ERGENEKON Sevda, "İşyerinde Duygusal Taciz(Mobbing)", Kazancı Hakenli Hukuk Dergisi, 2000, <http://www.kazancidergisi.com/c/detay.asp?id=6173> (Erişim Tarihi: 22.06.2014).

"Faktör Analizi", http://www.istatistikanaliz.com/faktor_analizi.asp (Erişim Tarihi: 25.05.2015)

FİELD Tim, "Bullying in a Public Sector Organisation Being Privatised", <http://www.bullyonline.org/personel.htm>, (Erişim Tarihi: 26.04.2015)

HOBBS Thomas, "Leviathan-2", www.dusuncetarihi.com/makale/leviathan-2 (Erişim Tarihi: 29.04.2015)

HOCKLEY Connolly, "Mobbing: Children the Unlikely Victims", 2004, http://lindes.internetbasedfamily.com/f/Hockleyimpactchildren.pdf_p_05.2015 (Erişim Tarihi: 01.05.2015).

LEYMANN Heinz, "Mobbing Tipolojisi", http://www.rehabilitasyon.com/action/makale/1/Mobbing_Tipolojisi-1986 (Erişim Tarihi: 28.04.2015)

OLWEUS Dan, "Bullying at Scholl. What We Know and What We Can Do, Oxford Black Weel", www.leymann.se/English/frame.html. (Erişim Tarihi: 03.05.2015)

The Mobbing Encyclopaedia <http://www.leymann.se/English/11120E.htm> (Erişim Tarihi: 25.04.2015)

TINAZ Pınar, "Mobbing Tanısı ve Olguyla Mücadele", www.pinartinaz.com/makale1_pinar_tinaz.pdf (Erişim Tarihi : 26.04.2015)

Türk Dil Kurumu Resmi Erişim Sitesi, www.tdk.gov.tr, (Erişim Tarihi : 26.04.2015)



T.C.
ESENYURT KAYMAKAMLIĞI
İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 31600467-100-E.4687471
Konu:Anket İzin

06.05.2015

KAYMAKAMLIK MAKAMINA

İlgi: İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğünün 28/04/2015 tarihli yazısı.

İlçemiz Yenikent İlkokulu Müdürlüğünde öğretmen olarak görev yapan ve İstanbul Gelişim Üniversitesi'nde tezli yüksek lisans öğrencisi Nezihe Ceren SURMELİ tarafından Müdürlüğümüze bağlı okullarda görev yapan sınıf öğretmenlerine yönelik anket uygulaması yapmak istediğine ilişkin ilgi yazı ve ekleri ilişikte sunulmuştur.

Söz konusu anket uygulamasının, ekli yazılar doğrultusunda, gönüllülük esasına bağlı kalınarak ve dersler aksatılmadan yapılması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde Olur'larınıza arz ederim.

Hasan DAL
İlçe Milli Eğitim Müdürü

Ek :1- İlgi Yazı ve Eki

OLUR
06.05.2015

Ekrem İNCİ
Kaymakam

İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü (Temel Eğitim Bölümü)Merkez Mah.Doğan Aras Bulvarı Hükümet Konağı No:145
Esenyurt/İST İrtibat:Arzu GÜLTEKİN Bilg.İşl.. TEL : 0212 596 63 47-620 07 07 Dahili:114 Faks:699 70 81
E-mail:esenyurt34@meb.gov.tr

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 44b6-fccb-3972-b930-7c0b kodu ile teyit edilebilir.

ÖZGEÇMİŞ

1983 yılında Hatay'da doğdu.Ortaöğretimini Hatay Kırıkhan Naim Atakaş Anadolu Lisesi'nde, lisans eğitimini ise Bursa Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği Bölümü'nde 2006 yılında tamamladı. Halen Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü yüksek lisans programında öğrenimini sürdürmektedir.

2008 yılında sınıf öğretmeni olarak Van Çatak Yukarı Narlıca İlkokulu'nda göreve başladı.2011 yılından bu yana İstanbul Esenyurt Yenikent İlkokulu'nda görev yapmaktadır.Yabancı dili İngilizcedir.