

T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLİĞİ ANA BİLİM DALI

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN YILDIRMA (MOBBİNG)
EYLEMLERİNE İLİŞKİN ALGILARININ FARKLI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN
İNCELENMESİ (ERZURUM İLİ ÖRNEĞİ)

(Examining Different Variable Ways Of The Perceptions That Related To The
Mobbing Actions Of Physical Education and Sports Teachers) (Example Of Erzurum)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mustafa ALĞAN

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Mehmet Ertuğrul ÖZTÜRK

ERZURUM
Ocak, 2017

KABUL VE ONAY TUTANAĞI

Yrd.Doç.Dr.M.Ertuğrul ÖZTÜRK'ün danışmanlığında, Mustafa ALĞAN tarafından hazırlanan “Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenlerinin Yıldırma (Mobbing) Eylemlerine İlişkin Algılarının Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi (Erzurum İli Örneği)” başlıklı çalışma 12.01.2017 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından. Beden eğitimi ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyesi : Yrd.Doç.Dr.M.Ertuğrul ÖZTÜRK

İmza:

Jüri Üyesi : Doç.Dr.Erdoğan TOZOĞLU

İmza:

Jüri Üyesi : Doç.Dr.Gökhan BAYRAKTAR

İmza:

Jüri Üyesi : Yrd.Doç.Dr.İzzet UÇAN

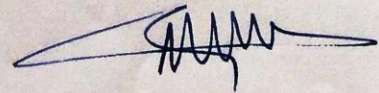
İmza:

Jüri Üyesi : Yrd.Doç.Dr.Serkan T.AKA

İmza:

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

10... / 02 / 2017



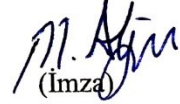
Prof. Dr. MUSTAFA SÖZBİLİR
Enstitü Müdürü

TEZ ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Yıldırma (Mobbing) Eylemlerine İlişkin Algılarının Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi (Erzurum İli Örneği)” başlıklı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden olduğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla doğrularım.

Lisansüstü Eğitim-Öğretim yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

12 / 01 / 2017


(İmza)

Ad Soyad: Mustafa ALĞAN

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ **BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN YILDIRMA (MOBBİNG)** **EYLEMLERİNE İLİŞKİN ALGILARININ FARKLI DEĞİŞKENLER** **AÇISINDAN İNCELENMESİ (ERZURUM İLİ ÖRNEĞİ)**

Mustafa ALĞAN

2017, 93 sayfa

Bu araştırma, Erzurum ili merkez ilçelerinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yıldırma (mobbing) eylemlerine ilişkin algılarının farklı değişkenler açısından incelenmesi amacıyla yapılmıştır.

Araştırma evrenini; 2015–2016 eğitim öğretim yılında Erzurum ili merkez ilçelerinde görev yapan 265 beden eğitimi ve spor öğretmeni arasından gönüllülük esasına dayalı olarak tesadüfi örneklem yöntemi ile seçilen 204 birey oluşturmaktadır.

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik değişkenlerin tespiti için kişisel bilgi formu kullanılmıştır. İkinci bölümde ise; Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Yıldırma (Mobbing) Eylemlerine İlişkin Algılarını belirleyebilmek amacıyla, Tanhan ve Çam (2011) tarafından geliştirilen 5 ayrı alt boyuttan ve 29 sorudan oluşan “Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Ölçeği” (ÖYYÖ) Anketi kullanılmış, verilerin analizinde ise Independent Sample T Testi ve Oneway ANOVA testleri kullanılmıştır.

Araştırma bulgularına göre, yıldırma eylemlerini algılamaların öğretmenlerin cinsiyetine, öğrenim düzeylerine ve kıdemine göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden daha fazla yıldırmaya maruz kaldıkları saptanmıştır. Yüksek Lisans/Doktora eğitimi almış öğretmenlerin diğerlerine göre daha fazla yıldırmaya maruz kaldıkları tespit edilmiştir. 2–8 yıl arası kıdemdeki öğretmenlerin yıldırma eylemlerine daha fazla maruz kaldıkları saptanmıştır.

Anahtar Sözcükler: Yıldırma, Mobbing, Algı, Beden Eğitimi Öğretmeni

ABSTRACT
MASTER'S THESIS
THE STUDY ON THE PERCEPTIONS OF PHYSICAL EDUCATION AND
SPORTS TEACHERS ON INTIMIDATION (MOBBING) ACTIONS IN TERMS
OF DIFFERENT VARIABLES (ERZURUM PROVINCE SAMPLE)
Mustafa ALĞAN
2017, 93 pages

This study aimed to examine the perceptions of physical education and sports teachers serving in central districts of Erzurum on intimidation (mobbing) actions in terms of different variables.

Research universe was constituted by 204 individuals selected among 265 physical education and sports teachers serving in the central districts of Erzurum in 2015-2016 academic year based on principle of voluntariness with random sampling method.

Data collection tool used in the study consists of two parts. In the first part, personal information form was used to evaluate the demographic variables of the participants. In the second part; "Intimidation Scale for Teachers" (ÖYYÖ) Questionnaire developed by Tanhan and Çam (2011) and consisting of 5 different sub-dimensions and 29 questions was used in order to determine the Perceptions of Physical Education and Sports Teachers on Intimidation (Mobbing) Actions, Independent Sample T Test and Oneway ANOVA were used for the analyses of the data.

As claimed by the findings, it was determined that the perceptions of intimidation actions differ according to the genders, education levels and seniorities of the teachers. Male teachers are found to be exposed to more of intimidation than female teachers. MSc-PhD teachers are found to be exposed to more of intimidation than the others. Teachers who have seniority of 2-8 years are found to be exposed to intimidation actions more.

Key Words: Intimidation, Mobbing, Perception, Physical Education and Sports Teacher

ÖN SÖZ

“Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Yıldırma (Mobbing) Eylemlerine İlişkin Algılarının Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi (Erzurum İli Örneği)” adlı çalışma, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul ortamlarında farklı değişkenler açısından yıldırma eylemlerine maruz kalma durumları ve yıldırma eylemlerinin öğretmenler üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamıştır.

Çalışmamız beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmanın problemi ortaya konmuş, ikinci bölümde yıldırma kavramı hakkında kuramsal bilgilere yer verilmiş, üçüncü bölümde araştırmanın yöntemi hakkında bilgilere yer verilmiş, dördüncü bölümde çalışmamızın bulguları aktarılmış ve beşinci bölümde ise araştırmamızın sonuçları, tartışma ve öneriler kısmına yer verilmiştir.

Bu çalışmanın, yıldırma eylemleri konusunda yapılacak araştırmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmanın hazırlanmasında beni yönlendiren ve bana destek olan danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Mehmet Ertuğrul ÖZTÜRK hocama, görüş ve önerilerine başvurduğum Doç. Dr. Erdoğan TOZOĞLU hocama ve katkılarından dolayı Yrd. Doç. Dr. Tacettin ŞİMŞEK hocama şükranlarımı sunuyorum.

Yol arkadaşlıkları ve değerli fikirleriyle sürekli yanımda var olan Ahmet YAŞAR, Cüneyt GÜLER kardeşlerime ve Ünal DİLEKÇİ ağabeyime teşekkürlerimi sunuyorum.

Erzurum-2017

Mustafa ALĞAN

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

TEZ KABUL VE ONAY TUTANAĞI.....	i
TEZ ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT	iv
ÖN SÖZ.....	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar DİZİNİ	ix
GRAFİKLER DİZİNİ	xi
KISALTMALAR DİZİNİ	xii

BİRİNCİ BÖLÜM

1.GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Amacı	1
1.2. Araştırmanın Önemi ve Problem Durumu	2
1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları	7
1.4. Varsayımlar	7
1.5. Tanımlar	7

İKİNCİ BÖLÜM

2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	9
2.1. Yıldırma (Mobbing) Kavramı ve Tanımı	9
2.2. Yıldırma Tipolojisi	12
2.3. Yıldırma Türleri	15
2.4. Yıldırmanın Nedenleri	18
2.5. Yıldırmanın Yönü (Süreci)	21
2.5.1. Dikey Yıldırma	21
2.5.1.1. Yukarıdan Aşağıya	21
2.5.1.2. Aşağıdan Yukarıya	22
2.5.2. Yatay Yıldırma.....	22

2.6. Yıldırma Dereceleri ve Sağlık Üzerine Etkileri	23
2.6.1. Birinci Derece Yıldırma	23
2.6.2. İkinci Derece Yıldırma	23
2.6.3. Üçüncü Derece Yıldırma	23
2.7. Yıldırma Eylemlerine Maruz Kalanların ve Yıldırma Eylemlerini Uygulayanların Genel Özellikleri	24
2.8. Yıldırmanın Belirtileri.....	26
2.8.1. Davranışsal Belirtiler	26
2.8.2. Fizyolojik Belirtiler.....	26
2.9. Yıldırmanın Etkileri	27
2.9.1. Bireysel Etkiler	27
2.9.2. Ailesel Etkiler	28
2.9.3. Örgütsel Etkiler	28
2.9.4. Toplumsal Etkiler.....	29
2.10. Yıldırma ile Mücadele Stratejileri	30
2.10.1. Bireysel Mücadele	31
2.10.2. Örgütsel Mücadele	33
2.10.3. Hukuk Yoluyla Mücadele	36
2.10.4. Yıldırma ile Mücadelede Aile ve Sosyal Çevre Desteği.....	36

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. YÖNTEM	38
3.1. Araştırmanın Modeli	38
3.2. Evren ve Örneklem	38
3.3. Verilerin Toplanması	38
3.4. Verilerin Analizi	40

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. BULGULAR	41
4.1. Araştırmaya Katılanların Sosyo-Demografik Özellikleri	41
4.2. Yıldırma Algılarına Yönelik Bulgular	48

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	57
5.1. Sonuç ve Tartışma	57
5.2. Öneriler	65
 KAYNAKÇA	 67
EKLER.....	75
ÖZ GEÇMİŞ.....	80



TABLÖLAR DİZİNİ

Sayfa No

Tablo 1. İşyerinde Psikolojik Taciz İçeren Davranışların Gruplandırılması	15
Tablo 2. Yıldırmanın Bireyler, Aileler, Kuruluş ve Toplumlara Psikolojik ve Sosyal Mali Yükleri Tablosu	29
Tablo 3. Araştırmaya Katılan Örnek Bireylerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı	41
Tablo 4. Araştırmaya Katılan Örnek Bireylerin Yaşlarına Göre Dağılımı	42
Tablo 5. Araştırmaya Katılan Örnek Bireylerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımı ..	43
Tablo 6. Araştırmaya Katılan Örnek Bireylerin Öğrenim Düzeylerine Göre Dağılımı ..	44
Tablo 7. Araştırmaya Katılan Örnek Bireylerin Çalıştıkları Eğitim Kademelerine Göre Dağılımı	45
Tablo 8. Araştırmaya Katılan Bireylerin Mesleki Deneyimlerine Göre Dağılımı	46
Tablo 9. Araştırmaya Katılan Örnek Bireylerin Haftalık Girdikleri Ders Sayılarına Göre Dağılımı	47
Tablo 10. Araştırmaya Katılan Bireylerin Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Eylemleri Ölçeğinden ve Ölçeğin Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Cinsiyetlerine Göre T Testi Sonuçları	48
Tablo 11. Araştırmaya Katılan Bireylerin Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Eylemleri Ölçeğinden ve Ölçeğin Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Yaş Düzeylerine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	50
Tablo 12. Araştırmaya Katılan Bireylerin Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Eylemleri Ölçeğinden ve Ölçeğin Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Medeni Durumlarına Göre T Testi Sonuçları	51
Tablo 13. Araştırmaya Katılan Bireylerin Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Eylemleri Ölçeğinden ve Ölçeğin Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Öğrenim Düzeylerine Göre T Testi Sonuçları	52
Tablo 14. Araştırmaya Katılan Bireylerin Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Eylemleri Ölçeğinden ve Ölçeğin Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Çalıştıkları Eğitim Kademelerine Göre T Testi Sonuçları	53

Tablo 15. Araştırmaya Katılan Bireylerin Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Eylemleri Ölçeğinden ve Ölçeğin Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Mesleki Düzeylerine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	54
Tablo 16. Araştırmaya Katılan Bireylerin Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Eylemleri Ölçeğinden ve Ölçeğin Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Haftalık Girdikleri Ders Sayılarına Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	55



GRAFİKLER DİZİNİ

Sayfa No

Grafik 1. Araştırmaya Katılan Örnek Bireylerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı	41
Grafik 2. Araştırmaya Katılan Örnek Bireylerin Yaşlarına Göre Dağılımı	42
Grafik 3. Araştırmaya Katılan Bireylerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımı.....	43
Grafik 4. Araştırmaya Katılan Bireylerin Öğrenim Düzeylerine Göre Dağılımı	44
Grafik 5. Araştırmaya Katılan Örnek Bireylerin Çalıştıkları Eğitim Kademelerine Göre Dağılımı	45
Grafik 6. Araştırmaya Katılan Bireylerin Mesleki Deneyimlerine Göre Dağılımı	46
Grafik 7. Araştırmaya Katılan Örnek Bireylerin Haftalık Girdikleri Ders Sayılarına Göre Dağılımı	47

KISALTMALAR VE SİMGELER DİZİNİ

% : Yüzde

p: Farkın Anlamlılık Düzeyi

X: Aritmetik Ortalama

Ss: Standart Sapma

N: Birey Sayısı

t: t Testi Fark Değeri

s.: Sayfa

vb.: ve benzeri

vd.: ve diğerleri

SPSS: (Statistical Package for the Social Sciences) İstatistik Paket Program

ÖYYÖ: Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Ölçeği

TBMM: Türkiye Büyük Millet Meclisi

MEB: Millî Eğitim Bakanlığı

BİRİNCİ BÖLÜM

1. GİRİŞ

Bu araştırma, Erzurum ili merkez (Aziziye, Palandöken, Yakutiye) ilçelerinde ortaokul ve liselerde çalışan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin yıldırma eylemleriyle karşı karşıya kalma durumlarının farklı değişkenler açısından incelenmesini konu edinmektedir.

Bu bölümde araştırmanın amacı, araştırmanın önemi ve problem durumu, araştırmanın sınırlılıkları, varsayımları, terimlerin ve kısaltmaların tanımlanması yer almaktadır.

Mobbing ile ilgili yapılan araştırmalarda, kelimenin bizzat kendisini kullanmak yerine bu kelimeye karşılık gelebilecek Türkçe olan birçok sözcük kullanılmıştır. Bu sözcükler "iş yerinde psikolojik taciz", "işyerinde psikolojik terör", "işyerinde psikolojik şiddet", "işyerinde duygusal taciz", "işyerinde manevi taciz", "işyerinde zorbalık", "yıldırma" ve "işyerinde yıldırmaya yönelik psikolojik saldırı" gibi Türkçe karşılıklar mobbing sözcüğü yerine tercih edilmiştir (Çobanoğlu, 2005). Biz de bu çalışmamızda "yıldırma" kavramını kullanacağız.

1.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, günümüzde gittikçe yaygınlaşan ve farkındalığı artan yıldırma olgusunun, Erzurum ilinde görev yapan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin yıldırmaya ilişkin algılarını ve yıldırmının düzeyini farklı değişkenler açısından inceleyerek ortaya çıkarmaktır.

Amaca ulaşabilmek için şu sorulara cevap aranacaktır:

- Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin, yıldırma davranışlarının geneline ilişkin algıları, öğretmenlerin cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, öğrenim düzeyleri, çalıştığı eğitim kademeleri, mesleki deneyimleri ve girdikleri ders yoğunluğuna göre ne düzeydedir?

- Mesleki uygulamalarının engellenmesi ile karşı karşıya gelme durumlarında, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin okullarında yıldırmaya uğradıklarını algılama düzeylerinde; öğretmenlerin cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, öğrenim düzeyleri, çalıştığı eğitim kademeleri, mesleki deneyimi ve girdiği ders yoğunluğuna göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
- Kişinin potansiyelini göstermesini engelleyen davranışlar boyutunda, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin okullarında yıldırmaya uğradıklarını algılama düzeyleri; öğretmenlerin cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, öğrenim düzeyleri, çalıştığı eğitim kademeleri, mesleki deneyimi ve girdiği ders yoğunluğuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Kişisel itibarına yönelik saldırıların, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin yıldırmaya uğradıklarını algılama düzeyleri; öğretmenlerin cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, öğrenim düzeyleri, çalıştığı eğitim kademeleri, mesleki deneyimi ve girdiği ders yoğunluğuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Öğretmenin bizzat kendisine yönelik doğrudan hakaretle karşı karşıya kalması durumlarında, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin yıldırmaya uğradıklarını algılama düzeyleri; öğretmenlerin cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, öğrenim düzeyleri, çalıştığı eğitim kademeleri, mesleki deneyimi ve girdiği ders yoğunluğuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar boyutunda, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin yıldırmaya uğradıklarını algılama düzeyleri; öğretmenlerin cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, öğrenim düzeyleri, çalıştığı eğitim kademeleri, mesleki deneyimi ve girdiği ders yoğunluğuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

1.2. Araştırmanın Önemi ve Problem Durumu

İnsana dair olan hiçbir olayın bir tek nedeni veya boyutu yoktur. Çok boyutlu bir örgütsel sorun olan yıldırma olgusunun psikolojik, sosyolojik, sosyal psikolojik, kültürel, dinsel ve hukuksal olmak üzere farklı açılardan incelenmesi gerekir. Hatta mobbing yapanlar (mobber) açısından değerlendirildiği zaman, konunun biyolojik veya

nörobiyolojik açıdan ele alınması hem mobbing konusunun daha iyi anlaşılmasını, hem de mobbinge başa çıkmayı kolaylaştıracaktır (Tutar, 2015, s.3).

Yıldırma (mobbing), çalışma hayatının var olduğu günden itibaren yaşanan ancak açıklamaktan kaçınılan hatta yok sayılan acımasızca ve ahlaki ilkelerden uzak bir iletişim örüntüsüdür. Tüm dünya genelinde yapılan araştırmalar yıldırmaya uğrayanların, diğer yıldıırma, şiddete ve tacize maruz kalanlara oranla sayısal olarak daha fazla oldukları sonucuna ulaşmışlardır. İş hayatının ve sosyal hayatın her alanında bireye zarar veren etkilerinin hissedildiği yıldıırma konusu ile ilgili yapılan araştırmalar gittikçe artmakta, ülkelerin birçoğunda yıldıırmanın farkındalığı artmakta ve yıldıırma ile mücadele etmek giderek önem kazanmaktadır (Tınaz, 2013).

Yıldıırma eylemleri sağlıksız bir işyeri ortamının oluşturulmasına neden olur. Mağdurlar da yaşadıkları acı nedeniyle bir dizi problem yaşamaya başlarlar. Kötü bir psikolojik ve fiziksel sağlık süreci içerisine girerek aile ilişkilerinde ve finansal durumlarında problemler yaşarlar. Çalışanlar düşmeye başlayan verimliliklerinden, iş etkinliğinden ve morallerinden dolayı acı çekerler. Bu durumların yaşandığı iş yeri ise oluşmaya başlayan kötü imajları yüzünden zararlı konuma düşer (Deniz, 2012).

Yıldıırma hemen hemen her iş yerinde ve kuruluştta görülmesi muhtemel bir olgudur. Ancak İskandinavya’da yapılan bir araştırma göstermiştir ki yıldıırma olgusu büyük firmalardan ziyade, daha çok parasal olguların olmadığı kuruluşlar, eğitim kurumları ve sağlık kuruluşlarında yaygın şekilde ortaya çıkmaktadır. (Davenport, Elliott ve Schwartz, 2014, s.64).

Gelişmiş birçok ülkede hukuki davalara sebebiyet veren yıldıırma olgusu, iş yerlerinde çokça yaşanan cinsel taciz suçlarından da fazla görülmeye başlanmıştır. Dilimize “psikolojik yıldıırma” veya “psikolojik şiddet” olarak geçen mobbing (yıldıırma), iş ortamlarının huzursuz ve sağlıksız birer ortam olmalarına sebep olmaya başlamıştır. İş hayatındaki olumsuzluklarda toplumu, sosyal yaşantıları, ahlaki değerleri vb. olguları yıpratıcı sonuçlarla ortaya çıkmaktadır (Karcıoğlu ve Akbaş, 2010, s.140).

Yıldıırma eylemleri hem öğretmenleri hem yöneticileri olumsuz etkileyerek, örgüt, aile, ülke boyutlarında sıkıntılar oluşturmaktadır. Eğitim örgütlerini geleceğin

yoğrulduğu örgütler olarak düşünürsek, bu tür olumsuzluklara bu örgütlerde yer olmadığı çok açıktır. Yıldırma eylemlerinin tüm örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütlerinde de stres sebebi olduğu ve örgüt verimliliğini doğrudan etkilediği düşünülmektedir. Yıldırma eylemlerinin öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları üzerine etkilerinin ve bu etkilerin ne boyutta olduğunun bilinmesi, bu sorunu ortadan kaldırma yolunda atılacak ilk adımdır (Arslanhan, 2014).

Bireylerin iş ortamlarındaki tükenmişliklerinin, üretimdeki yetersizliklerinin ve verimsizliklerinin, yaşamlarındaki sevgi, saygı, güven vb. kavramların azlığından veya tamamen yok olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu durum sosyal sermayenin varlığı ile ancak ortaya çıkabilir. Sosyal sermaye ise iş yerlerinde, kurumlarda ve özellikle eğitim kurumlarında birlikte hareket edebilme açısından önem arz etmektedir. Eğitim kurumlarının sosyal sermayeye sahip olması ise verimli bir çalışma ortamının oluşmasına ve daha iyi sonuçlara ulaşılmasına sebep olacaktır (Töremen, 2004).

Türk Millî Eğitiminin genel amaçlarından olan “Türk Milletinin bütün fertlerini, beden, zihin, ahlak, ruh ve duygu bakımlarından dengeli ve sağlıklı şekilde gelişmiş bir kişiliğe ve karaktere, hür ve bilimsel düşünme gücüne, geniş bir dünya görüşüne sahip, insan haklarına saygılı, kişilik ve teşebbüse değer veren, topluma karşı sorumluluk duyan; yapıcı, yaratıcı ve verimli kişiler olarak yetiştirmektir”(MEB Mevzuat), hedefine ulaşabilmek ancak psikolojik yönden yıpranmamış öğretmenlerle mümkündür. Çünkü yıldırma eylemleri, çalışanlar üzerinde ciddi psikolojik rahatsızlıkların ortaya çıkmasına sebep olur. Ortaya çıkacak psikolojik rahatsızlıklar bireyin yalnız iş hayatını değil hem ailesini hem de sosyal çevresini olumsuz yönde etkisi altına alacaktır. Yaşanacak olumsuzluklar gittikçe büyüyerek bireyin intihara meyletmesine ve toplum içerisinde büyük sorunların oluşmasına sebep olacaktır (Çiftçi, Öneren ve Önem, 2013).

Çağdaş yönetim yaklaşımları göstermiştir ki, bireyin çalışma ortamlarında huzur içerisinde olması, kendisini değerli hissetmesi ve yaptığı işin bir parçası olduğunu bilmesi, hem çalıştığı örgüt bakımından hem de kendisinin yaşam kalitesi ve sağlığı bakımından önem arz etmektedir (Yaman, 2012, s.232).

Aydın'a (2013) göre öğrenci için öğretmen, alınması gereken bir örnek ve ulaşılması gereken bir hedeftir. Ancak bu örnek olma durumu, öğretmenin çabalarına bağlıdır. Dolayısıyla öğretmen geçmişten günümüze öğretmenlere yüklenmiş bu rolü hakkıyla yerine getirmek ve örnek alınası bir birey olmak mecburiyetindedir. Öğretmen bu bilinçle hareket ettiği zaman öğrencisi için çağdaş değerlerin ve modern dünyanın temsilcisi olabilecektir.

Yıldırma, insanların çalışmaya, üretmeye ve birlikte hareket etmeye başladıkları kısacası iş hayatının ortaya çıktığı ilk andan beri var olan, fakat ortaya çıkarılmasından çekinilen, belki korkarak belki de farklı gerekçelerle saklanan, çok karmaşık ve farklı boyutlara sahip bir kavramdır. Yıldırma eylemine muhatap olan bireyin ilk göstereceği tepkinin iş ortamından uzaklaşma isteği olacağı yapılan araştırmalarla ortaya konmuştur. Yıldırma eylemleri hemen hemen tüm ülkelerde ve kuruluşlarda ortaya çıkmakta olup, önlenebilmesi için çok kapsamlı çalışmaların yapılması gerekmektedir (Acar ve Dünder, 2008).

Literatür incelendiğinde Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin yıldırma eylemlerine maruz kalmaları konusunda yapılan çalışmalar ve ulaşılan sonuçları da kısaca ele alacak olursak; Kul (2010), "Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Yıldırma (Mobbing) Yaşama Düzeyleri, Örgütsel Bağlılıkları ve İş doyumu Arasındaki İlişki" adlı doktora tez çalışmasında, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin yıldırma (mobbing) yaşama düzeylerinin düşük düzeyde olduğu ortaya konmuştur. Alkan (2011), "Yıldırma (Mobbing) Davranışlarının Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Tükenmişliği Üzerine Etkisi" adlı yüksek lisans tez çalışmasında, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mobbing davranışları ve tükenmişlik algılamaları düşük düzeyde olduğunu ortaya konmuştur. Bingöl (2012), "Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğretim Elemanlarının Duygusal Taciz (Mobbing) Farkındalıklarının Araştırılması" adlı yüksek lisans tez çalışmasında, en fazla "itibara yönelik" tacizle karşı karşıya kalırken en az da "sağlığa doğrudan saldırılarla" karşı karşıya kaldıkları tespit edilmiştir. Güle (2013), "Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldırma algıları ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin incelenmesi Hatay İli Örneği" adlı yüksek lisans tez çalışmasında, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yıldırma eylemini algılama düzeylerine göre cinsiyet ve öğretmenlik

dışı görev değişkenleri arasında anlamlı farklılık olduğu ortaya konmuştur. Özpoyraz (2013), “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin, Kurumlarında Yaşadığı Mobbing Etkilerin Örgütsel Bağlılığına Etkileri” adlı yüksek lisans tez çalışmasında, yıldırma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik yapılan analizler sonucunda, örgütte yıldırma davranışlarına uğrama sıklığının artışı ile çalışanların örgüte olan bağlılıklarında azalma olduğunu tespit etmiştir. Kaya (2014), “Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenleri ve Bazı Branş Öğretmenlerinin Duygusal Taciz (Mobbing)'e İlişkin Algı Düzeylerinin Karşılaştırılması” adlı yüksek lisans tez çalışmasında, ortaöğretim kurumlarında görev yapan beden eğitimi ve diğer branş öğretmenlerinin duygusal taciz (mobbing)'e ilişkin görüşlerinde öğretmenlerin branşlarına göre farkın olmadığı tespit edilerek ortaya konmuştur. Öntürk (2015), “Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında Görev Yapan Akademik Personelin Mobbinge Maruz Kalma Durumlarının İncelenmesi” adlı yüksek lisans tez çalışmasında, akademik personelin sahip oldukları unvanla yıldırmaya maruz kalma durumları arasında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiş, en fazla yıldırmaya maruz kalan akademik personelin araştırma görevlileri oldukları tespit edilmiştir.

Çalışmamızda ise yıldırma eylemlerini algılamaların öğretmenlerin cinsiyetine, öğrenim düzeylerine ve kıdemine göre farklılaştığı görülmektedir. Erkek öğretmenler kadın öğretmenlere göre, yüksek lisans – doktora eğitimi almış öğretmenler diğerlerine göre, mesleğinin ilk yıllarında olan öğretmenler de diğer öğretmenlere göre yıldırma eylemlerine daha fazla uğramaktadırlar.

Tüm bu araştırmalar ortaya koymaktadır ki, çalışma ortamlarında, üstlerinden, astlarından veya kendileriyle eş değer pozisyonlarda çalışan birileri tarafından yıldırmaya maruz kalmaları bireylerin iş yerlerine bağlılığını zayıflatacak, iş verimini düşürecek ve psikolojik olarak geri dönülmez rahatsızlıklara yol açabilecektir.

Bu araştırmanın problemi Erzurum İlinde görev yapan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin yıldırma eylemlerine ilişkin algıları ile cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, öğrenim düzeyi, çalıştığı eğitim kademesi, mesleki deneyimi ve girdiği ders yoğunluğu değişkenlerine göre bu algıların değişip değişmediğidir. Yapılan bu araştırmayla

Erzurum İlinde görev yapan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin yıldırma (mobbinge) maruz kalıp kalmadığının ortaya çıkarılması istenmektedir.

1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

- Araştırmanın sınırlılıklarını; 2015–2016 eğitim-öğretim yılından Erzurum ili merkez ilçelerinde, ortaokul ve liselerde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenleri oluşturmaktadır.
- Araştırmada kullanılan örneklem sayısının az olması nedeniyle araştırmanın sonuçları tüm beden eğitimi ve spor öğretmenlerini genellemez. Genelleme ancak benzer araştırmaların yapılması, daha fazla örnekleme ulaşılması ve sonuçların karşılaştırılması ile sağlanabilir.

1.4. Varsayımlar

- Araştırmada kullanılan yöntem ve tekniklerin araştırmaya uygun olduğu kabul edilmiştir.
- Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin ankete verdikleri cevapların gerçek görüşlerini yansıttığı varsayılmıştır.

1.5. Tanımlar

Yıldırma: En genel tanımı ile birinin veya birkaç kişinin, bir veya daha fazla kişi tarafından, ortalama altı ay boyunca, düzenli olarak, duygusal yönden yaralayıcı davranışlara maruz bırakılmasıdır (Gökçe, 2012).

Beden Eğitimi Öğretmeni: Millî Eğitim Bakanlığı'nın örgün eğitim kurumlarında, ortaöğretimden sonra, dört yıllık bir yüksek öğretime; üniversiteye giriş sınavlarından belli bir puan sonucunda özel yetenek sınavı ile kazanıp ve yeteneklerinin yanı sıra alan bilgisi, pedagojik formasyon sonucunda tüm sosyal kültürel bilgilerle donatılmış, çok yönlü bir öğretmen tipidir. Genel eğitimin bir parçası olan beden eğitimi beden, zihnen, ruhen ve sosyal yönlerden toplumun sağlıklı bir yapıya kavuşmasını sağlayarak genel eğitimin oluşmasında önemli yere sahiptir (Can, Şen, Şirinkan ve Şekertekin, 1999).

Algı: İnsanın zekâsının verileri ile birleştirmek üzere nesnelere ait duyular yoluyla elde ettiği yalın bilgiler; idrak (Çağbayır, 2007).

Beden Eğitimi: İnsanın bütünü oluşturarak fiziksel, ruhsal ve zihinsel etkinliklerin bulunduğu yaşın ve genetik kapasitenin gerektirdiği verim gücüne ulaştırılması için, çoğu kere rekabet olmaksızın yapılan etkinliklerin tümüdür (Yiğit, 1982'den aktaran, Kuru, 2003).



İKİNCİ BÖLÜM

2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Yıldırma (Mobbing) Kavramı ve Tanımı

Yıldırma (mobbing) konusu, belirli bir hiyerarşi ortamında çalışan insanın birlikte çalıştığı iş arkadaşları, astları, üstleri veya kendi pozisyonunda olan çalışanlar tarafından sık sık ve sistematik bir şekilde gördüğü psikolojik baskı ve eylemler bütünüdür. Uluslararası çalışmalarda “mobbing” diye ifadelendirilen iş ortamlarındaki baskı ve yıldırma olgusu, dilimize “yıldırma”, “bezdiri”, “psikolojik şiddet”, “psikoterör” olarak çevrilmiştir. Yıldırmanın, uluslararası çalışmalarda en kabul gören karşılığı “mobbing”dir (Korkmaz, 2012).

Yıldırma, cesaretini kırarak, bir işten, bir tasarıdan vazgeçirmek; onu korkutmak; sindirmek. Yormak; usandırmak; bezdirmek (Çağbayır, 2007), şeklinde sözlük manası olarak verilmiştir.

Yıldırma, iş arkadaşları/kendi seviyelerinde çalışanlar veya işverenleri/yöneticileri eliyle psikolojik veya sosyal nedenlerle sürekli ve sistemli olarak yapılan psikolojik taciz veya şiddet (<http://tureng.com/tr/turkce-ingilizce/mobbing>), şeklinde İngilizceden Türkçeye çevrilmiştir.

Yıldırma, hiyerarşik olarak yapılanmaların mevcut olduğu iş yerlerinde, kontrol mekanizmasının pek işlemediği, işverenler/üst düzey sorumlular veya bir kişi/grup tarafından uzun süreli sistematik baskıların ortaya çıkmasıdır. Latince kökenli sözcük; psikolojik şiddet, psikolojik taciz, baskı altına alma, yıldırma gibi anlamlara gelmektedir. En kabul görmüş anlamı ise yıldırma veya iş yerinde psikolojik tacizdir (<https://tr.wikipedia.org/wiki/Mobbing>).

“Mobile vulgus” sözcüklerinden türeyen mob kelimesi, latince “ kararsız kalabalık ” manasını taşır. İngilizce “Mobbing” ise “mob” kökünün fiil şekli olan; psikolojik baskı, rahatsız etme, taciz ve sıkıntı yaratma anlamı taşımaktadır (Oxford Advanced Learners Dictionary, 2005).

Yıldırma, bireylerin temel hak ve özgürlüklerini, yaşama haklarını, onurlarını ve anayasal haklarını ihlal eden bir durumdur. Bu durum hemen hemen bütün ülkelerde ve kültürel yapılarda cinsiyet, yaş, öğrenim düzeyi, kıdemi, hiyerarşik konumu gibi farklılıkları gözetmeksizin iş hayatında bulunan her bireyin başına gelmesi olası bir işyeri problemidir. (Tınaz, 2012).

Yıldırma, işyerinde çalışanlar veya işverenler tarafından belirli kişilere karşı yapılan bir eylemdir. Bu eylemler sistematik şekilde veya çeşitli aralıklarla çalışanı iş hayatından bezdirmeye yönelik yapılan hareket olarak ifade edilebilir. Yıldırma eylemi kişiyi bezdirmek, aşağılamak, yaptığı işten tatmin olunmadığını ifade etmek ve çalışanlar arasında küçük düşürücü davranışlarda bulunmak olarak da tanımlanabilir (Gülle, 2013).

Mobbing kelimesinin manasını Türk Dil Kurumu, “bezdiri” olarak Türkçeleştirmiş, bu kelimeyi “topluluklar içinde, şirketler, fabrikalar, kamu kurumları vb. gibi iş ortamlarında çalışan birini hedef alarak, kişinin çalışma düzenini kasıtlı bir biçimde bozarak, onu işinden ve çalışma ortamından soğutma, dışlama, bezdirme” olarak tanımlamıştır (Cemaloğlu, 2007).

Gürhan’a (2013) göre yıldırma; her hangi bir iş yerinde, bir ve daha fazla kişinin, hedef seçtikleri bir veya bir kaç kişiye asıl maksat gizlenerek düzenli olarak hukuk ve etik dışı yollarla duygusal yönden zarar verici söz, davranışta bulunmak. Yaratılan, yıldırıcı etkilerle kişiyi kendisini yalnız, yetersiz, beceriksiz, toplumda seilmeyen, istenmeyen ve yer edinemeyen bir kişi gibi hissetmeye yönlendirilen ve böylece bulunduğu toplum içinde itibarsızlaştırılmaya çalışılan sonuçta kişiyi istifa veya öz kırıma iten (küçük düşürme, dedikodu, kinaye, ima, şiddet, taciz, duygusal istismar vb. kötü davranışlar) uygulamaların bütünüdür.

Yıldırma eylemleri, bireyi olmayan bir durumla suçlama, alaya alma, hakkında dedikodu çıkarma, haksız ithamlarda bulunma, itibarına saldırma, iş arkadaşları veya sosyal çevresi içerisinde küçük düşürme, psikolojik taciz ve benzeri birçok şekliyle karşımıza çıkabilmektedir. Bazen bu yıldırma davranışları farklı kültürlerde çok farklı boyutlarda da görüle bilmekte ve asıl yapılmak istenende yıldırmaya maruz bırakılacak kişiyi duygusal açıdan yıpratmaya çalışmaktır (Ertürk, 2013).

Yıldırma, diğer anlamlarıyla duygusal taciz veya psikolojik şiddet, kişileri sindirme ve onların benliklerinde hasar oluşturma, kişilerin benliklerini şekillendirmeye çalışma, bu şekilde onları caydırma anlamlarını taşıırken, bahsedilen davranış ve tutumların bundan daha kaba bir şekilde kullanılmasına zorbalık denir (Tutar, 2004).

Farklı çalışma alanlarında kendisini gösteren yıldıırma (mobbing) davranışları, işverenler/yöneticiler veya çalışanlar tarafından birbirlerine yönelik tesadüfi olarak ortaya çıkmadığı düşünölen, uzun süreli ve sistemli olarak çalışma hayatını zorlaştırmak maksatlı olmasa bile sonuçları itibariyle buna sebep olan, psikolojik şiddet, yıldıırma veya zorbalık olarak ifade edilmektedir (Tokat, Cindiloğlu ve Kara, 2011).

Kök (2006) yıldıırma (mobbing) kavramının dünya da ve ölkemizdeki araştırma serüvenini şu şekilde ele almıştır:

Yıldıırma (mobbing) konusundaki ilk araştırma Leymann ve Gustavsson (1984) tarafından, ilk kitap ise Leymann (1986) tarafından yayınlanmıştır. Daha sonra ise çok sayıda ölkede bu konudaki araştırmalar birbirini izlemiştir. Bu konudaki önemli araştırmalar arasında Norveç (Einarsen ve Raknes, 1991; Kihle, 1990; Matthiesen, Raknes ve Rökkum, 1989), Finlandiya (Björkqvist ve diğ., 1994; Paanen ve Vartia, 1991), Almanya (Becker 1993; Knorz ve Zapf, 1996, Zapf ve diğ., 1996), Avusturya (Niedl, 1995), Macaristan (Kaucsek ve Simon, 1995) ve Avusturalya’da (McCarthy ve diğ., 1995; Tooley, 1991) sonrasında ise, Hollanda, İngiltere, Fransa ve İtalya’da yapılan araştırmalar (Heinemann, 1972) işyerlerinde yıldıırmanın ve yıldıırma aktörlerinin yarattığı mağduriyete dünya çapında dikkat çekmiştir (s. 435).

Türkiye’de yapılan çalışmalarda batı literatürüne benzer şekilde kavramın “duygusal zorbalık/taciz”, “psikolojik şiddet”, “yıldıırma” şeklinde ele alındığı görölmektedir. Ancak “duygusal zorbalık/taciz”, “psikolojik şiddet” kavramları tam olarak yaşanan durumu ortaya koyamamakta, düşmanca davranışların hem fiziksel hem de psikolojik açıdan zararlarını ifadelendirmekte yetersiz kalmaktadır. Ortaya çıkan etki ve durumun sonuçları itibariyle “yıldıırma” kavramının, düşmanca yaklaşımları ve zarar verici durumları kapsayıcı olacağı düşünölmektedir. (Kök, 2006).

Yıldıırma tek bir eylem değildir. Genel bir çatışma olarak ele alınmamalı, çalışma ortamlarında ortaya çıkan her olumsuzluğa yıldıırma olarak bakılmamalıdır. Yıldıırma tekrar edilen, sürekli, sistematik ve uzun süreli bir saldırı durumudur. Bu bağlamda yıldıırma, iş arkadaşları veya yönetici/işveren veya astla yapılan şiddetli fakat aniden ortaya çıkan çatışmalardan ayırt edilmelidir. Daha alt kademe bir göreve atanma,

anide bir başka yere gönderilme, kişinin konumuna uygun olmayan alt düzeyde bir görev verme, ergonomik koşullara uygun olmayan bir yerde çalışmak zorunda bırakılma, hemen mobbing olarak değerlendirilmemelidir. Aynı şekilde sürekli sorunların yaşandığı huzursuz bir iş ortamı, olumsuz bir örgüt iklimi, katı bir işletme yönetimi, iş güvenliğinin yetersizliği vb. durumlar yıldırma şeklinde yorumlanmamalıdır (Tınaz, 2009).

Yıldırma, evde aile bireyleri arasında, okulda öğretmenler ve öğrenciler arasında, sosyal hayat içerisindeki arkadaşları arasında veya komşular arasında yaşanan çatışma ve olumsuzluklar ile kesinlikle karıştırılmamalıdır. İkili ilişkilerde veya sosyal yaşam içerisinde bireyin çeşitli olumsuzluklara, itiraz etmeye veya ara sıra da çatışmaya yönelmesi kaçınılmaz bir durumdur. Ancak çalışma/iş ortamları haricinde gerçekleşen sorunlar, olumsuzluklar ve anlaşmazlıklar, tamamen yıldırma konusunun kapsamı dışında tutulmalıdır. Bilimsel çalışmalar alanında veya yıldırma ile başa çıkma durumlarında kendilerine rol düşen mesleki sorumluluğu olan kişiler bu ayrım çok iyi yapılmalıdır (Tınaz, 2013).

2.2. Yıldırma Tipolojisi

Dr. Heinz Leymann, 45 ayrı mobbing davranışını tanımlayarak bunları davranışların özelliklerine göre 5 grupta toplatmıştır. Bunlar aşağıya aktarılmıştır. Tüm mobbing durumunda bunların hepsinin bulunması şart değildir. Tek tek ele alındığında bu davranışların kabul edilemez olduğu düşünülebilir, aynı zamanda bu davranışlar bir kez için hoş görülebilir veya davranışı yapanın o gün için kötü gününde olduğu varsayılarak anlayışla da karşılanabilir (Leymann, 1993'ten aktaran Devenport vd.,2014).

Leymann'ın Tipolojisi:

Birinci Grup: Kendini Göstermeyi ve İletişim Oluşumunu Etkilemek

- Bireyin kendini gösterme olanakları üstü tarafından kısıtlanır.
- Sürekli konuşması kesilir.

- Bireyin kendini gösterme olanakları iş arkadaşları veya meslektaşları tarafından kısıtlanır.
- Birey sürekli azarlanarak yüzüne karşı bağırılır.
- Sürekli olarak yaptığı iş eleştirilir.
- Sürekli olarak özel hayatı eleştirilir.
- Birey sürekli olarak telefon aracılığıyla rahatsız edilir.
- Birey sözle tehdit edilir.
- Birey yazılı olarak tehdit edilir.
- Diğer çalışanlarla ilişkiye geçebilmesi jest ve mimiklerle reddedilir.
- Diğer çalışanlarla ilişki ima yoluyla reddedilir.

İkinci Grup: Sosyal İlişkilere Saldırıları

- Bireyin çevresindeki kişiler onunla konuşmaktan kaçınırlar.
- Çevresindeki kişilerle diyaloga geçmesine müsaade edilmez.
- Diğer çalışanlardan soyutlanmış bir iş ortamında çalışılması sağlanır.
- Diğer çalışanların kişiyle konuşulması engellenir.
- Bireye orada yokmuş gibi davranılır.

Üçüncü Grup: Bireyin İtibarına Saldırıları

- Bireyin arkasından kötü konuşulur.
- Birey hakkında asılsız söylentiler çıkarılır.
- Bireyin gülünç duruma düşmesi için bir çaba sarf edilir.
- Bireye akıl hastasıymış muamelesi yapılır.
- Psikolojik değerlendirme/inceleme geçirmesi için bireye baskı yapılır.
- Bireyin özürlü veya eksik tarafıyla alay edilir.
- Bireyi küçük düşürmek maksatlı taklit edilir.
- Bireyin inançları ve siyasi tarafıyla dalga geçilir.
- Bireyin özel hayatıyla dalga geçilir.
- Bireyin milliyetiyle dalga geçilir.
- Bireyin kişiliğini ve öz güvenini zedeleyici işler yaptırılmaya çalışılır.
- Göstermiş olduğu çaba yanlış değerlendirilir.
- Bireyin kararları gereksizce sorgulanır.

- Birey hoşuna gitmeyen isimlerle anılmaya başlanır.
- Cinsel imalarda bulunulur.

Dördüncü Grup: Bireyin Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durumuna Saldırıları

- Bireye uygun hiçbir özel görev verilmez.
- Bireye verilen işler, yerine getirilmesine fırsat tanınmadan geriye alınır.
- Bireye yapması için gereksiz ve anlamsız işler verilir.
- Bireyin yeteneklerinin çok altındaki işlere layık görülür.
- Bireyin işi sürekli değiştirilir.
- Bireyin öz güvenini olumsuz etkileyici işler verilir.
- Bireye itibarını düşürücü, niteliklerinden çok uzak işler verilir.
- Bireyin mali yük altına girebileceği ve zararına sebep olucu davranışlarda bulunulur.
- Bireyin evine yada çalıştığı yere zarar verilir.

Beşinci Grup: Bireyin Sağlığına Doğrudan Yapılan Saldırıları

- Birey fiziki yapısına uygun olmayan ağır işler yapmaya zorlanır.
- Bireye fiziksel şiddet tehditlerinde bulunulur.
- Bireyin gözünü korkutmak maksadıyla hafif şiddete başvurulur.
- Birey fiziksel olarak zarara uğratılır.
- Birey doğrudan cinsel tacize maruz kalır.

Gürhan (2013) Leymann'ın yukarıdaki gruplamasına ve sayım yapmasına eleştirel bir yaklaşımda bulunarak, yıldırma (mobbing) durumunun kesin ve sınırlayıcı olamayacağını ifade etmiştir. Mobbing failinin neredeyse sınırsız olanaklara sahip olduğunu göz önünde bulundurursak böyle sınırlayıcı gruplamayı ortaya koymaya olanak olmadığı da açık ve net olarak görülmektedir, diye aktarmıştır.

İlhan (2010) ise işyerinde psikolojik taciz içeren davranışların (mobbing - yıldırma) gruplandırılmasını (tipolojisini) aşağıdaki gibi ele almıştır.

Tablo 1. *İşyerinde Psikolojik Taciz İçeren Davranışların Gruplandırılması*

Psikolojik Taciz Davranışını Türü	Psikolojik Taciz Davranışı
Hedeflenen Kişinin Kişisel ya da Mesleki İtibarını Zedelemeye Yönelik Davranışlar	Hedefteki kişi hakkında dedikodu çıkarmak, Hedefteki kişi hakkında asılsız söylenti çıkarıp yaymak, Hedefteki kişi ile alay etmek, Hedefteki kişi hakkında yersiz suçlamalarda bulunmak, vb.
Hedeflenen Kişinin Kişisel Tahammülünü Zorlayıcı Davranışlar	Hedefteki kişiye hoşlanılmayan lakaplar takmak, Hedefteki kişiye alenen küfür veya hakaret etmek, Hedefteki kişiyi alenen dışlamak, Hedefteki kişiyi hor görmek, Hedefteki kişiyi küçümsemek, Hedefteki kişiye gözdağı vermek, Hedefteki kişiye bağırarak, Hedefteki kişiye ters ters ve imalı bakmak, vb.
Hedeflenen Kişiyi Dışlama ya da izole Etmeye, istifaya Zorlamaya ya da İşten Çıkarmaya Yönelik Davranışlar	Hedefteki kişiyi iş ile ilgili faaliyetlerden uzaklaştırmak, Hedefteki kişinin fırsatlara erişmesinin önüne geçmek, Hedefteki kişiyi fiziksel ve sosyal olarak dışlamak, Hedefteki kişinin işle ilgili önerilerini herhangi bir geçerli gerekçe göstermeden reddetmek, Hedefteki kişiye örgütsel bilgileri vermemek, Hedefteki kişinin sorumluluklarını keyfi olarak azaltmak, Hedefteki kişiyi kasti olarak yasal çalışma süresinin üstünde çalıştırmak, Hedefteki kişinin terfi etmesini engellemek, Hedefteki kişiye yapamayacağı kadar iş yüklemek, Hedefteki kişinin izin isteklerini makul bir neden olmaksızın sürekli reddetmek, Hedefteki kişiyi istifaya zorlamak, vb.

2.3.Yıldırma Türleri

İşyerinde yıldırma olgusunun, yıldırmanın tarafları ve süresi, yıldırma eylemlerinin davranışa dönüştürülme şekli ve uygulanma biçimi vb. konular dikkate alınarak çok farklı gruplamalar eşliğinde ele alındığı görülmektedir. Bu gruplamalardan bir kaçısı şu şekilde özetlenebilir (Matthiesen, 2006; Karatuna ve Tınaz, 2010; Tınaz, Bayram ve Ergin, 2008; Tınaz, 2006; Einarsen vd., 2003; Graves, 2002; Einarsen, 1999'den aktaran Gök, 2013):

Doğrudan ve Dolaylı Psikolojik Yıldırma

Çalışma ortamlarında yıldırma, olumsuz davranışların bireye yöneltilmesi şekline göre iki gruba ayrılabilir. Tehdit etmek, bağırıp çağırmak vb. davranışlar ile yöneltilen yıldırma, herkesçe algılanabilecek doğrudan (açık); iş ile ilgili bilgileri saklamak, bireye iftira atmak vb. davranışların yöneltildiği yıldırma ise, herkes tarafından açıkça algılanamayan, dolaylı (gizli) yıldırma olarak ele alınmaktadır.

Subjektif ve Objektif Yıldırma

Subjektif yıldırma, çalışma ortamında gerçekleşen yıldırmanın yalnızca yıldırmaya uğrayan çalışan tarafından algılanması; objektif yıldırma ise bireye karşı gerçekleştirilen yıldırmanın herkesçe görülüp gözlenebilir olduğunu ifade etmektedir.

Kısa Süreli ve Uzun Süreli Yıldırma

Yaşanan çatışma ve problem durumlarına işyerinde yıldırma tanısının konabilmesi için yıldırmanın, belirli bir zaman aralığında (literatüre göre en az altı ay süreyle) devam etmesi gerekmektedir. Yıldırma süreci altı ay veya bir yıl gibi kısa süreli olabildiği gibi iki sene veya daha uzun süreli de olabilmektedir.

Kurumsal (Örgütsel) Yıldırma

Kurumun, çalışanına, doğrudan yıldırma eylemini uygulayan konumunda olduğu yıldırma türüdür. Bu yıldırma türünde, istihdamı azaltma, kıdemli çalışanları genç çalışanlar ile yer değiştirme veya kurum içerisinde çalışılmak istenmeyen bir kişiden kurtulmak gibi hedeflerle bizzat kurum tarafından yöneltilmektedir. Bu durum daha çok işsizlik oranının fazla olduğu ve kanunların çalışanları koruma konusunda eksik ve yetersiz olduğu ülkelerde kurumlar, bireyi normal mesai saatinin üzerinde çalışmaya zorlayarak, özel alanlarına müdahale ederek onu zayıf ve yetersiz göstererek çalışma alanlarında yıldırmaya sebebiyet verebilmektedir. Bu yıldırma durumunu diğer türlerden farklı kılan, yıldırmaya uğrayan kişinin derdini anlatabileceği veya şikâyet için başvurabileceği kanalların örgüt içerisinde tamamen kapalı olmasıdır.

Çatışma Kaynaklı ve Saldırı Odaklı Psikolojik Taciz

İşyerinde yıldırma, yıldırma ilk ortaya çıkaran nedenler değerlendirildiğinde çatışma kaynaklı ve saldırı odaklı yıldırma olarak iki türe ayrılabilir. Çatışma kaynaklı yıldırma, çalışanlar arasında ki çatışmalar sonucunda ortaya çıkan yıldırma türüdür. Birçok yıldırma durumunun ortaya çıkmasında, gerekçenin iş ile ilgili bir çatışmanın olduğu kabul edilmektedir. Saldırı odaklı yıldırmada ise yıldırmaya uğrayan bireyin yıldırma uygulayıcısının davranışını anlamlı kılacak veya yıldırma uygulayan kişiyi kışkırtacak hiçbir davranışta bulunmadığı hâlde yıldırmaya maruz kalmasıdır. Saldırı odaklı yıldırma daha çok yıldırma uygulayan kişinin kendisini güçlü göstermek için mevkisini/makamını çalışanları üzerinde keyfi olarak kullanan, altında çalışanları küçük gören, anlayışsız ve otoriter lider stiline sahip idarecilerin, astlarına yönelttikleri yıldırma olarak ifade edilmektedir. Bazen de, bir grup çalışanın yaşadıkları stres ve/veya hayal kırıklığına bağlı olarak, kendilerinden daha güçsüz olan diğer bir kişiyi günah keçisi ilan ederek taciz etmesi ile de ortaya çıkabilmektedir.

Şikâyetçi Olan Kişiyi Misilleme Amaçlı Yöneltilen Psikolojik Taciz (Whistleblowing)

Bu yıldırma türünde, çalışma ortamlarında ortaya çıkan eksiklikleri, hataları ve yanlışlıkları fark ederek üstlerine bildiren kişilerin, iş arkadaşları tarafından yıldırmaya maruz bırakılmaları söz konusudur. Şikâyetçi bulunan çalışana, işyerindeki diğer çalışanlar tarafından misilleme olarak yıldırma uygulanmaktadır.

Sanal Ortamda Yöneltilen Psikolojik Taciz (Cyber-Bullying)

Hedefe konan bireyin, sosyal medya aracılığıyla veya internet ortamından gönderilen belge, mesaj, fotoğraf gibi materyallerle saldırılara maruz bırakıldığı yıldırma türüdür. Hedefe konan kişi bazen de cep telefonuna gönderilen mesaj vb. materyaller aracılığıyla da yıldırmaya maruz bırakılabilmektedir. Saldırı, hedefe konan kişiyi bazen doğrudan tehdit, bazen de korkutucu veya nefret dolu mesajlar olabildiği gibi bazen de şaka yolu ile taciz eden ya da ırk, cinsiyet ayrımcı mesajları da içerebilmektedir.

2.4. Yıldırmanın Nedenleri

Tınaz'a (2006a) göre yıldırmanın ortaya çıkma nedenleri üzerine yapılan araştırmalar, yanlış personel seçimi ile işe alımı, dönemsel işçi istihdamı, işyerindeki bazı mevkilerin elde edilebilmesi için yaşanan rekabet gibi nedenleri ortaya çıkarmıştır. Ancak sadece bu nedenlerin yıldırmaya yol açtığını söylemek mümkün değildir. Bazı örgütsel ve yönetsel nedenler de yıldırmanın sebebidir;

- Yıldırmanın, iş yeri düzeninin sağlanması ve iş veriminin artırılmasında araç olarak kullanılması,
- İnsan kaynakları masraflarının en aza indirilmek istenmesi,
- Hiyerarşik yapı,
- İletişim kanallarının zayıflığı,
- Sorunları çözme veya sorunları çözme yöntemlerindeki yetersizlikler,
- Şikâyet yönteminin işletilememesi,
- Liderlik vasıflarındaki zayıflıklar,
- Birini suçlama veya suçlu bulmaya ilişkin toplumsal alışkanlıklar,
- Takım çalışması anlayışının olmaması veya düşük olması,
- Örgüt içi eğitimlerin gerekliliğinin göz ardı edilmesi.

Mimaroğlu ve Özgen (2008)'e göre yıldırma davranışlarını ortaya çıkaran nedenleri şöyle sıralayabiliriz:

Etik değerlerin kaybolması: Etik değerlerin kaybolması, çalışma ortamlarını yıldırma eylemlerine açık hâle getirir.

Örgüt yapısındaki radikal değişiklikler: Örgütün yönetsel yapısındaki beklenmedik değişiklikler; çalışanlar arasında yeni statü farklılıklarının oluşması, işten çıkarılmalar, yeni işe alımlar vb. gelişmeler çalışanlar arasında tatsızlıklar yaratacak ve bu gibi durumlarda yıldırma eylemleriyle karşılaşmak mümkün olacaktır.

İşlevsel ve görevsel bağlılık: İşlevsel ve görevsel bağlılık, farklı birimler ve iş arkadaşları arasında kimi zaman anlaşmazlıkların ortaya çıkmasına ve çeşitli çatışmaların oluşmasına sebebiyet verebilmektedir.

Kaynakların paylaşımı: Çalışanların kaynakların paylaşımlarındaki rekabetleri ve bazen de oluşabilecek eşitsizlikler çatışmaları ortaya çıkarabilmekte, bu da yıldırmanın ortaya çıkmasına sebep olmaktadır.

Amaç farklılıkları: Çalışanların, grupların ve birimlerin farklı amaçlarının ve farklı hedeflerinin olması çatışmalara neden olmakta ve bu durum da yıldırmanın oluşumunu hızlandırmaktadır.

Algılama ve yorumlama farklılıkları: Çalışanların her birisinin farklı algılama ve yorumlama yetilerine sahip olacakları düşüldüğü zaman bu durumun yıldırma eylemlerine ortam hazırlayacağı kaçınılmazdır.

İletişim engelleri: Eksik veya engellenmiş iletişim çalışanların gruplaşmalarına ve çatışmalarına neden olabilmektedir.

Yönetmel belirsizlikler: Çalışma ortamların da iş ve sorumluluk dağılımlarının açık ve anlaşılır şekilde çalışanlara bildirilmemiş olması, çalışanlar, gruplar ve bölümler arasında problemlerin ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir.

Yönetim biçimleri: Yöneticilerin ortaya koyacağı baskıcı ve katı yönetim şekilleri dikey yıldırmaya sebep olabilecekken, aşırı demokratik veya aşırı ılımlı yönetim şekli ise yatay yıldırmaya sebep olabilecektir.

Duygusal zekâdan yoksunluk: Yönetici konumundaki kişilerin çalışanlara karşı takınması gereken tavırlar konusunda başarısız olması, çalışma ortamlarında gerginlikleri tırmandıracak, huzursuz bir ortamın oluşmasına ve dolayısıyla yıldırma eylemlerine zemin hazırlayacaktır.

İş yerinde maruz kalınan yüksek derecede stres: Çalışma ortamlarının ve yapılan işin strese sebep olması, bireyler arasında gerginliklere sebep olabilmektedir, ortaya çıkacak bu gerginlikler neticesinde oluşabilecek iş aksaklıkları diğer çalışanlarca tepkiyle karşılanacak bu durumda yıldırma eylemlerine sebep olacaktır.

İş yerindeki monotonluk: Sürekli aynı ortamda aynı işlerle meşgul olmaktan sıkılmış çalışanların, tek düze yaşamlarına biraz renk katmak, dedikodu çıkarmak, bir şeylerle kendilerini meşgul etmek için yıldırma eylemlerine giriştikleri de görülebilmektedir.

Mercanlıoğlu (2010) yıldırmanın ortaya çıkmasında birçok nedenin varlığından söz etmiş ve bu nedenleri şöyle örneklendirmiştir;

- Yıldırma eyleminde bulunan kişinin kıskanç, ikiyüzlü, narsist (kendisine taparcasına beğenen), nevrotik (duygu bozukluğu), aşırı kontrolcü, toleranssız, başkalarının güç duruma düşmesinden keyif alan, kötü niyetli, saldırgan, ön yargılı vb. kişiler olması,
- Mağdurun yaratıcı, yenilikçi, bağımsız, entelektüel, üstün meziyetli, başarıya yönelik, iyi niyetli, sevimli, kurumuna ve işine bağlı kişiler olması,
- Örgütlerde, kurumsal kültürün oluşmaması, baskıcı lider anlayışıyla yönetilmesi, etkin iletişim kanallarının kapalı olması, takım çalışmalarına yer verilmemesi, çatışma sebeplerinin göz ardı edilmesi, insan odaklı örgüt kültürü yoksunluğu, yıldırmanın nedenleri olarak sıralanabilir.

Samırkaş ve Çalışkan (2011) ise yıldırma eylemlerinin nedenlerini aşağıdaki başlıklar altında tespit etmişlerdir:

Aşırı Rekabet: Çalışanlar arasında sınırsız bir kazanma hırsı ve başarı duygusunu ortaya çıkaran olgudur. Bu anlayış, “güçlü olan zayıf olanı ezer” hatta yok edebilir görüşünün yaygınlık kazanmasına sebep olur.

Aşırı Verimlilik Baskısı: Örgütün iş yerinden yüksek kar beklentisinde olması ve çalışanlarına yapacağı bu yöndeki baskı yıldırmanın ortaya çıkmasına sebep olacaktır.

Bencillik ve Egoizm: Kişinin sadece kendisini haklı görmesi, bütün haklara kendisinin sahip olması inancında olması ve çevresindekilere yaşam hakkı tanımaması sonucunda çalışılan ortam yıldırmaya müsait bir hal alır.

Bireysellik: Sadece kendisinden sorumlu olduğu anlayışıyla hareket etmek ortak duyarlılık alanlarını da yok etmektedir. Böylece, yıldırma mağdurlarının yalnız bırakılması yoluyla yıldırma aktörlerinin kurban sayıları giderek artırılmaktadır.

Ahlaki İlke ve Değer Kaybı: Rekabet, verimlilik ve yüksek kâr beklentisi gibi yaklaşımlar hem bireyin hem de örgütün, ahlak ve değerlerine zarar vermektedir.

Devamlı Değişim ve Yenilik: Gereksiz ve sürekli değişimler yapmak, özellikle değişim ve yenilikleri, mevcut hak, statü ve avantajların, kaybında bir araç olarak kullanmak da yıldırma sebepleri olmaktadır.

2.5.Yıldırmanın Yönü (Süreci)

Yıldırma uygulayan kişi ile yıldırma uğrayan kişi arasındaki ilişkinin türü doğrudan doğruya yıldırma eyleminin yönünü belirlemektedir. Örgütsel hiyerarşide farklı kademelerde bulunanlar arasında meydana gelen yıldırma eylemi dikey, aynı kademedeki kişiler arasında meydana gelen yıldırma eylemi ise, yatay yıldırma olarak adlandırılmaktadır (Akgeyik, Delen ve Uşen, 2013).

2.5.1. Dikey Yıldırma

Dikey yıldırmada, yıldırma maruz kalan birey ile buna sebep olan birey/bireyler farklı statülerdeki bireylerden oluşmaktadırlar. Dikey yıldırma durumunda oluşan vakalarda, yıldırma eyleminde bulunan kişi yıldırma uğrattığı kişinin üstü (yukarıdan aşağıya) olabileceği gibi yıldırma uğrattığı kişinin astı, yani yıldırma uğrayan kişiye bağlı olarak çalışanlar da olabilir (aşağıdan yukarıya). Şüphesiz yöneticilerin/üstlerin, çalışanlarına/astlarına karşı uyguladıkları yıldırma eylemleri daha yaygın olarak görülmekle birlikte astların/çalışanların üstlerine/idarecilerine karşı bu tür eylemlere girişme olasılıkları da azımsanmamalıdır (De Falco vd., 2003'ten aktaran Akgeyik vd.,2013).

2.5.1.1. Yukarıdan Aşağıya

Yukarıdan aşağıya doğru uygulanan yıldırma sadece yaygınlığının fazla olması durumundan dolayı değil, çalışma ahlakı bakımından da önem arz etmektedir. Bu tür yıldırma sürekli tekrar eden hiyerarşik güç tacizi olarak tanımlayabiliriz. Güçten kaynaklı yıldırma, resmi örgütsel gücün, haksız davranışlarda bulunmak amacıyla kullanılmasıdır (Vandekerckhove ve Commers, 2003'ten aktaran Akgeyik vd.,2013).

Üst konumdaki yöneticilerin/idarecilerin çalışanlarına/astlarına yönelik olarak uyguladıkları yıldırma durumlarıdır. Üstlerin ellerinde bulundurdukları kurumsal gücü, kendi sorumluluklarında çalışanları ezerek ve onları kurumun dışına iterek kullanmasıdır (“TBMM Komisyon Raporu”, 2011, s.10).

2.5.1.2. Aşağıdan Yukarıya

Çalışanın yöneticiye yıldırma eyleminde bulunmasıdır. Nadiren ortaya çıkabilen bir yıldırma şeklidir. Örneğin, çalışanların yeni üstü kabul edememesi, eski yöneticiye bağlı olma durumları, çekememezlik vb. durumlar (“TBMM Komisyon Raporu”, 2011, s.10).

Mağdura bağlı çalışanlar tarafından gerçekleştirilen yıldırma genelde yönetici/idareci pozisyonunda olan bireyin yöneticiliğinin sorgulanmasıyla başlamaktadır. Bu tür yıldırma nadiren ortaya çıkabilen bir durumdur. Yıldırmayı uygulayan çalışanların genelde yönetim görevine talip olan ancak bu göreve getirilmedikleri için kıskançlık yapanlar veya idarecinin bu göreve getirilmesini yanlış veya haksız bulanlardır (Akgeyik vd. 2013).

2.5.2. Yatay Yıldırma

Yatay yıldırmada, yıldırmaya uğrayan birey ile yıldırmayı uygulayan birey/bireyler çalışma ortamlarında aynı kıdem ve kademedeki çalışanlardır. Diğer bir ifadeyle bu kişiler eş değer konumda olan çalışanlardır (Akgeyik vd. 2013).

İşyerinde yıldırma eylemini uygulayan kişi veya kişiler yıldırmaya maruz bıraktıkları kişi ile aynı görevde ve benzer imkânlarla sahip, aynı seviyedeki iş arkadaşlarıdır. Örneğin; aynı konumda ki iş görenlerin çekememezlikleri, rekabet, çıkar çatışmaları vb. gibi (“TBMM Komisyon Raporu”, 2011, s.10).

Atman’a (2012) göre, dikey ve yatay yıldırma konusunda yapılan tanımların ortak üç noktası bulunmaktadır. Yıldırma tanısının doğru bir şekilde ortaya konabilmesi için bu üç noktaya dikkat edilmesi gerekmektedir. Bunlar;

Yıldırmaı uygulayan kişinin amacı ne olursa olsun ortaya koyduğu bu davranışın, yıldırmaya uğrayan kişi üzerindeki etkisi,

- Bu etkinin yıldırmaya uğrayan kişiye verdiği zarar,
- Yıldırmanın eyleminin devamı konusunda ısrarlı davranılması.

2.6. Yıldırma Dereceleri ve Sağlık Üzerine Etkileri

Yıldırmanın kişiler üzerindeki değişik etkilerine göre, birinci, ikinci ve üçüncü derece olarak, üç derecede tanımlamanın yararlı olacağı düşünölmektedir. Yıldırmanın derecesini, yıldırmının şiddeti, süresi ve sıklığına ek olarak bireylerin psikolojik durumları, kişisel gelişimleri, tecrübeleri ve genel koşullarda göz önünde bulundurularak ele alınmıştır (Davenport vd., 2014).

2.6.1. Birinci Derece Yıldırma

Çalışma arkadaşlarınca küçük düşürücü davranışlara maruz kalması bireyi şaşırtır ve ona sıkıntı verir. Birey çalışma arkadaşlarına karşı kızgınlık duyabilir. Bireylerden bazıları bu durumla mücadelelele girişirken, bazıları ise bu durumları kabullenebilip hoş görebilir. Çalışma ortamlarına karşı hoşnutsuzluk içinde olup başka iş aramaya başlarlar. Kişide ağlama, zaman zaman uyku bozuklukları, alınganlık ve konsantrasyon bozuklukları semptomları görölebilir. Birinci derece yıldırmının sürekli olması durumu ikinci derece yıldırmının ortaya çıkmasına sebep olur.

2.6.2. İkinci Derece Yıldırma

Uzun süre yıldırmaya uğramış kişilerde yüksek tansiyon, kalıcı uyku bozuklukları, mide ve bağırsak problemleri, depresyon, aşırı kilo alma/ verme, alkol veya ilaç alışkanlığı, alışılmadık korkular ve benzeri semptomlar görölebilir.

2.6.3. Üçüncü Derece Yıldırma

Üçüncü derece yıldırmada insanlar iş yapamaz hâle gelir. İşe korku, dehşet veya tiksinti ile giderler. İş ortamında duramazlar. Kendilerini koruma mekanizmaları çökmüş haldedir. Panik ataklar, şiddetli depresyon, kalp krizi, kazalar, intihar

girişimleri, üçüncü şahıslara yönelik şiddet ve benzeri semptomlar görülebilir. Bütün bu belirtiler aile ve arkadaşlar için önemli işaretlerdir, tıbbi ve psikolojik destek alınmak mecburiyeti ortaya çıkmış bulunmaktadır. (Davenport vd. 2014).

2.7. Yıldırma (Mobbing) Eylemlerine Maruz Kalanların ve Yıldırma Eylemlerini Uygulayanların Genel Özellikleri

Alcan, Özdemir, Başlıgil ve Sevinçtekin (2013) yıldırma eylemlerine maruz kalan ve bu eylemleri uygulayan kişilerin özelliklerini şu şekilde ele almaktadır,

Yıldırmaya uğrayan kişiler genellikle;

- İşini oldukça iyi yapan,
- Çalışma arkadaşlarıyla olumlu ilişkiler içerisinde olan ve çevresi tarafından sevilen,
- Çalışma ilkelerinden ve değerlerinden taviz vermeyen,
- Dürüst ve güvenilir, iş yerine bağlı,
- Öz güveni yüksek ve üretici zekâyâ sahip,
- Yıldırma eyleminde bulunan kişinin yeteneklerinden üstün özellikleri olan kişilere yöneltilmektedir.

Yıldırmayı uygulayan kişiler ise;

- Ayrıcalıklı ve vazgeçilmez olduğuna inanan,
- Aşırı kendini beğenmiş ve karşısındaki kişilere acı çektirmekten zevk alan kişiliğe sahip,
- Muhatablarına düşmanlık yapmaktan kendini alamayan,
- Aşırı önyargılı, duygusal ve genellikle çalışkandırılar.

Işık (2015) ise yıldırma eylemlerine maruz kalan ve bu eylemleri uygulayan kişilerin özelliklerini şu şekilde ele almaktadır:

Yıldırma eylemlerini uygulayan kişiler, iş ortamlarında bu problemin ortaya çıkışında temel tetikleyicilerden birisi olarak görülmektedir. Bunları şu şekilde sıralanabilir:

Kişisel tarz, özgüven sorunları olan, korkak kişiliklere sahip, kaba davranışlara sahip, kendini ön plana çıkarmaya çalışan.

İş stresi ve psikolojik sorunlar, iş yerinin hedefleri ve bu hedeflerin ortaya çıkardığı baskı, hedeflere ulaşamamanın oluşturduğu stres, başarısızlık kaygısı ve bunların ortaya çıkardığı duygu patlamaları, daha önceden psikolojik sorunlara sahip olma.

Diğer insanlara dair zorbanın varsayımları, yıldırmaya uğrayan kişinin yıldırmayı uygulayan kişiye boyun eğeceğini varsayması, yıldırma eylemini kabullenme davranışı gösterileceği varsayımı, toplumun çoğunluğunun korkak olacağı varsayımıyla hareket ve bunun sonucunda yıldırma uygulanan kişinin sinme davranışı göstereceği varsayımı.

Yıldırma eylemlerine uğrayan kişiler, bireyin çalışma performansının yüksek veya düşük olması, çaresizliği ve itaatkâr olması gibi kişisel özelliklerinin yıldırmayı tetikleyici rolü kapsamında olması, bu kişileri hedef haline getirdiği belirtilmektedir.

Performans düşüklüğü, yöneticinin çalışan üzerinde baskı oluşturmaya neden olabilir, çalışanın her şeyi yönetici tarafından incelenir, her hareketi rahatsız edici şekilde kurcalanır, ona her türlü ve çok iş verilebilir, kazandığı ücreti hak etmediği düşünülebilir, iş konusunda fikirleri dikkate alınmayabilir.

Performans Yüksekliği, kıskançlıklar yaratarak bireyin ilerlemesini, görevinde yükselmesini engellemek amacıyla yıldırma uygulanabilir.

İtaatkâr Olması, yıldırmaya karşı çıkamamasına sebep olmaktadır.

Çaresiz Olması, ekonomik anlamda bağımlı oluş, bireyin kendisini mücadelede yetersiz ve güçsüz görmesi, işini kaybetmesi durumunda yeniden iş bulamama potansiyeli, kişiyi çaresiz bırakacaktır.

2.8. Yıldırma Belirtileri

Tınaz'a (2006b) göre işyerinde yıldırmanın varlığına işaret eden belirtiler, davranışsal düzeyde ve fizyolojik düzeyde olmak üzere iki farklı grupta ele alınmaktadır.

2.8.1. Davranışsal Belirtiler:

- Bireysel eşyaları ortadan kaybolur veya bozulur, yerine yenileri konulmaz.
- İş arkadaşlarıyla aralarında oluşan anlaşmazlıkların ve tartışmaların sayısında artış olur.
- İş yerindeki diğer çalışanların yanlarına vardığı zaman konuşma hemen kesilir veya konu değiştirilir.
- İşle alakalı önemli gelişmelerden haberdar edilmez.
- Yetenekleri ve becerileriyle hiç alakası olmayan veya uzmanlığına uygun olmayan işler verilir.
- Yaptığı bütün işlerin sürekli gözlemlendiği hissettirilir.
- Çalışma saatleri, telefon görüşmeleri, çay ya da kahve molasında geçirdiği zaman ayrıntılarıyla kontrol edilmektedir.
- İş arkadaşları veya yöneticileri tarafından sürekli eleştirilir veya küçümsenir.
- Sözlü veya yazılı soru ve taleplerine yanıt alamaz.
- İş yerinin özel kutlamaları veya diğer sosyal etkinliklerine kasıtlı olarak çağrılmaz.
- Yaşama şekli, giyim kuşamı ve dış görünüşü ile alay edilir.
- İş ile alakalı öne sürdüğü öneriler reddedilir.
- Diğer çalışanlardan daha kıdemli olup onlardan daha az ücret ödenir.

2.8.2. Fizyolojik Belirtiler:

- Sıkıntı, panik atak, depresyon, yarım baş ağrısı, baş dönmesi. Hafıza kaybı, dikkati toplayamama ve uykusuzluk gibi beyinsel sorunlar.
- Kaşınma, kızarma, pullanma veya döküntü gibi deri hastalıkları.
- Ansızın göz kararması, görmede bulanıklık vb. görme problemleri.
- Boyun kaslarında ve sırtta ağrı.
- Hızlı ve düzensiz çarpıntılar, kalp krizi gibi kardiyolojik problemler.

- Titreme, terleme, bacaklarda halsizlik hissetme, kas ağrıları.
- Ülser, hazımsızlık vb. mide sindirim sorunları.
- Nefessiz kalma, nefes alamama gibi solunum sorunları.
- Bağışıklık sisteminin zayıflamış sonucu çabucak hastalanma buna bağlı olarak zayıflama.

2.9. Yıldırmanın (Mobbing) Etkileri

İşyerinde yıldırma eylemlerinin bireysel, ailesel, örgütsel ve toplumsal açıdan sonuçları vardır.

2.9.1. Bireysel Etkiler

Stres, duygusal rahatsızlıklar, fiziksel rahatsızlıklar, kazalar, sakatlıklar, tecrit edilme, mesleki kimlik kaybı, arkadaşlıkların kaybı ve intihar, ilaçla ayakta tedavi, terapi, doktor ve hastane masrafları, avukat ücretleri, işsizlik, kapasite altı çalıştırılma, iş arama ve taşınma olarak karşımıza çıkmaktadır (Davenport vd., 2003'ten aktaran Karcioğlu vd. 2010).

Ruhsal ve fiziksel sağlığın bozulması sonucu tedavi harcamaları ve işin kaybedilmesi ile oluşabilecek ekonomik sonuçlar; sosyal imajın zedelenmesi, arkadaş çevresinin yok olması ve/veya mesleki kimliğin yok olmasıyla oluşabilecek sosyal sonuçlar; depresyon, anlamsız korkular ve heyecanlar, baş ağrıları, hâlsizlikler, iştahsızlıklar, zayıflama, stres vb. durumlar ile ortaya çıkabilecek ruhsal ve fiziksel sağlığa ilişkin sonuçlar, yıldırmanın ortaya koyduğu bireysel sonuçlardır (Tınaz, 2006b).

Yıldırmanın en yaygın bireysel sonuçları depresyon, endişe, kaygı, sinirsel rahatsızlıklar gibi psikolojik problemler, kronik baş ağrıları, kalp hastalıkları, karın ve bağırsak spazmları, diabet, dermatolojik rahatsızlıklar gibi fizyolojik hastalıklar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sayılan rahatsızlıkların tedavisi için katlanılan maddi ve manevi bedeller ise, kişiyi zorlamaktadır. Ayrıca özgüven kaybı, dışlanmış olma hissinin yarattığı performans düşüklüğü, hatta işini yapamaz hale gelmesi, sonunda işten

ayrılmak zorunda kalması, nadiren de olsa intihara teşebbüsü gibi sonuçlar da gözlenmektedir (Mercanlioğlu, 2010).

2.9.2. Ailesel Etkiler

Çaresizlik içinde kalma acısı, karmaşa ve çatışmalar yaşama, ayrılık veya boşanma acısı, çocuklara olan etkileri, ailenin gelir kaybetmesi, boşanma masrafları ve terapi maliyetleri oluşmaktadır (Davenport vd., 2003'ten aktaran Karcıoğlu vd. 2010).

Kişinin, aile içerisinde zamanla “başarısız, elindekileri kaçırmış bir birey” olarak algılanması, ailenin huzur ortamını bozacağından, yıldırmanın ailesel etkisi olarak görülebilir (Tınaz, 2006b).

2.9.3. Örgütsel Etkiler

Anlaşmazlıkların varlığı, problemli bir örgüt kültürünün ortaya çıkmasına, bireyin moral/motivasyonunun düşmesine, üreticiliğinin kısıtlanmasına, hastalık izinlerinin artmasına, sürekli personel değişikliklerinin oluşturduğu maliyet fazlalıklarına, düşük iş kalitesine/verimine, çalışanlara tazminat ödenmesine, mahkeme masraflarına ve yükselen personel maliyetlerine sebep olacaktırlar (Davenport vd., 2003'ten aktaran Karcıoğlu vd. 2010).

Çalışanlar arasındaki anlaşmazlıklar ve çatışmalar, güvensiz ve olumsuz ortamın oluşu ve isteksizlik sonucu yaratıcılığın azalması örgütlerde psikolojik maliyet sonucunu doğuracağı gibi; hastalık izinlerinin uzaması, kalifiye elemanların işten uzaklaşması, performans ve iş kalitesi düşüklüğü, işten çıkanlara ödenen tazminatlar vb durumlar örgütlerdeki ekonomik aksaklıklara sebep olacaktır (Tınaz, 2006b).

Örgütler yıldırma durumlarından çok ciddi boyutlarda ekonomik zarar görürler. Yıldırmaya uğrayan kişinin işten ayrılması ile örgütünden alacağı kıdem veya emeklilik tazminatları, tecrübe sahibi bireylerin uzaklaşmasıyla kaliteli işgücünün kaybı, yeni işe alımların ve işe alınacak kişilerini eğitim maliyetleri. Bu zararların en önemlisi ise örgüt kültürü içinde ki değerlerin zarar görmesidir. Örgütsel imajı lekelenen işletmeler, istihdam edecek yetenekli, kaliteli çalışan bulmakta zorluk çekecektir (Mercanlioğlu, 2010).

2.9.4. Toplumsal Etkiler

Mutsuz ve politik olarak kayıtsız bireylerin oluşmasına sebep olan psikolojik şiddetin topluma sağlık masrafları, sigorta masrafları, işsizlik ve kapasite altı çalıştırılmadan doğan vergi kayıpları, kamu yardım programlarına talebin artması, zihinsel sağlık programlarına talebin artması ve malulen emeklilik taleplerinin artması gibi faktörlerdir (Davenport vd., 2003'ten aktaran Karcıoğlu vd. 2010).

Mağdurun sağlık harcamalarının artması, sigorta ve işsizlik masraflarındaki artış, erken emekliliklerin artması, yapılan yıldırımlar sonrası mesleki yeterliliğinin yitirmiş, psikolojik olarak tükenmiş, sağlıksız bireylerin boşta gezmesi, yıldırıma uğrayan bireyin aile içerisinde uygulayabileceği şiddet sonucu parçalanmış aileler vb. durumlar yıldırma davranışlarının toplumsal sonuçları ortaya çıkacaktır (Tınaz, 2006b).

Yıldırıma uğrayan çalışanların sağlık giderlerinin artması, erken emeklilik isteme eğilimi göstermeleri, sağlık ve emeklilik sigortası sistemi üzerinde ki yükü arttırmakta ve bu durum da yıldırmanın toplumsal sonuçları olarak ortaya çıkmaktadır (Mercanlıoğlu, 2010).

Tablo 2. Yıldırmanın bireyler, aileler, kuruluş ve toplumlara psikolojik ve sosyal mali yükleri tablosu (Davenport vd., 2014).

Etki Alanı	Psikolojik Maliyetler	Parasal Maliyetler
Bireyler	* Stres * Duygusal rahatsızlıklar * Fiziksel rahatsızlıklar * Sakatlıklar * Tecrit edilme * Ayrılık acıları * Mesleki kimlik kaybı * Arkadaşların kaybı * İntihar/cinayet	* İlaçla ayakta tedavi * Terapi * Doktor faturaları * Hastane faturaları * Kaza masrafları * Sigorta primleri * Avukat ücretleri * İşsizlik * Kapasite altı çalıştırılma * İş arama
Aile	* Çaresiz kalma acısı * Karmaşa ve çatışmalar * Ayrılık/boşanma acısı * Çocuklara etkileri * Ayrılma/boşanma acısı	* Ailenin gelir kaybı * Ayrılma/boşanma masrafları * Terapi masrafları

Kuruluş	* Anlaşmazlıklar * Hastalıklı Şirket Kültürü * Düşük Moral * Kısıtlanmış Yaratıcılık	* Hastalık izinlerinin artması * Yüksek personel hareketi maliyeti * Düşük verim * Düşük iş kalitesi * Uzmanlık kaybı * Çalışanlara tazminat ödemeleri * İşsizlik maliyetleri * Yasal işlem/dava masrafları * Erken emeklilik * Yüksek personel yönetim maliyetleri
Toplum	* Mutsuz Bireyler * Politik Kayıtsızlık	* Sağlık masrafları * Sigorta masrafları * İşsizlik veya kapasite altı çalıştırılmadan doğan vergi kayıpları * Kamu yardım programlarına talebin artması * Zihinsel sağlık programlarına talebin artması * Malulen emeklilik taleplerinin artması

2.10. Yıldırma ile Mücadele Stratejileri

Yıldırma eylemleri ile başa çıkma bireysel, kurumsal, kamusal, mesleki ve sivil toplum örgütleri gibi birçok düzeyde yürütülmektedir. Bu mücadeleler yıldırmaı önleyici veya etkilerini telafi etmeye yönelik olabilmektedir. Fakat bu noktada en önemli sorumluluk yıldırmaı önleyici politikalar geliştirmek ve uygulamak açısından kurumlara düşmektedir. Çünkü diğer kurum ve kuruluşların yürüttüğü çalışmalar, riski önlemeye yönelik olmaktan çok, riskin gerçekleşmesi halinde meydana gelebilecek zararın telafisine yönelik olmaktadır (Mercanlıoğlu, 2010).

Çözülmemiş yıldırma duygusal tepkilere yol açar; bu davranışlar yıldırmaı uygulayan kişiye malzeme sağlar ve yıldırmaı körükler. Mağdur çözüm bulmaya çalıştıkça, yıldırmaı uygulayan kişi sorun çıkarmak için uğraşır. Mağdurun bu duruma direnebilmesi için, hukuka ve ahlaki durumlara uygun yöntemler geliştirmesi gerekir.

Bu aşamada yapılması gereken sadece savunma değil, koşullarını yıldırmaya uğrayan kişinin belirleyeceği karşı mücadele vermek olmalıdır (Tutar, 2015).

Yıldırma eylemleriyle mücadeleyi araştıran kaynaklar; bireysel, örgütsel, ailesel ve sosyal çevre ile hukuksal stratejiler alt başlıklarıyla konuyu ele almışlardır.

2.10.1. Bireysel Mücadele

Tutar'a (2015) göre yıldırma ile başa çıkmada kullanılabilecek üç yöntem vardır. Bunları şu şekilde sıralayabiliriz:

Yıldırmaya anlayış gösterme, yıldırma eylemi hala devam ediyor ve gittikçe artmaya devam etme eğilimi gösteriyorsa yıldırmaya anlayışla yaklaşmak doğru bir yaklaşım olmayacaktır.

Geri çekilme, yıldırmayı uygulayan kişi ile kendisini karşılaştırdığında aradaki güç farkının fazla olduğunu düşünerek istemeden de olsa seçilen bir yöntemdir. Mücadeleye girişilmeden iyi bir sonuç alınacaksa bu strateji etkili olabilir.

Karşı savaş verme, Yıldırmayı uygulayan kişi her tür etik dışı yolla saldıracağı için onun gibi davranmaya çalışmak mağduru haklı iken haksız konuma düşürecektir. Bu durumda temel strateji, bireyi yıldırmanın muhatabı yapan değerlerini sorgulamadan aksine değerlerine daha fazla sarılarak ve güçlü bir kişilik ortaya koyarak göstermesi gerekmektedir.

Cemaloğlu'na (2013) göre bireysel mücadele noktasında atılacak adımlar şu şekilde sıralanmıştır:

- Çalışan, çalıştığı örgüt hakkında bilgi toplamalı, işyerinin durumuna göre davranış biçimlerini belirlemelidir.
- Çalışan, örgüt içerisinde kendisine yönelik olumsuz davranışları doğru tanımlamaya çalışmalıdır.
- Çalışan, ortaya koyacağı çabasına rağmen, yıldırma davranışlarında bir artma gözlemeye başlanmış ise, sakın olunmalı, mağdur rolü kabul edilmemeli ve bu davranışın üzerine yapışmasına izin vermemelidir.

- Çalışan, tüm çabalarına rağmen, kendisine yıldırma uygulayan kişilerde herhangi bir değişiklik meydana gelmediğini, yıldırma davranışlarının hala var olduğunun tespit edilmesi durumunda, kendisine yıldırma eyleminde bulunan kişilerle tek tek konuşmalı, yıldırma eylemlerinden olumsuz etkilendiğini, ruh sağlığının bozulduğunu ifade etmelidir. Yıldırmaya uğrama nedenlerini ve yıldırmaya sebep olan kişilerin neden bu yola başvurdıklarını öğrenme yoluna giderek onlarla sorunu çözme yoluna gidecek yöntemleri uygulamalıdır.
- Çalışan, yukarıda ifade edilen bütün bu çözümlemelere rağmen, sorunun çözülmediğini veya giderek daha da fazlalaştığını görmeye başlamışsa, durumu üstlerine ileterek onlardan yardım istemelidir. Şayet üstleri de bizzat yıldırma eylemleri içerisinde yer alıyor veya bu durumu destekliyorlar ise, bu eylem sonucunda birey zara görebilir.
- Yıldırma eylemleri devam ediyor ve bu durum çalışanın psikolojisini olumsuz yönde etkiliyorsa çalışan psikolojik destek almalıdır.
- Çalışan, yıldırma eylemlerini doğru tanımladıktan sonra, bu karşı karşıya kaldığı durumun kanunen suç olduğunu bilmeli ve haklarının farkında olmalıdır. Ayrıca mahkemeye sunmak üzere belgeler hazırlamalıdır.
- Çalışan, her türlü çabasına rağmen yıldırma durumunu ortadan kaldıramamış, stres, kaygı ve huzursuzluk durumlarına rağmen hala çalışmaya devam ediyor ise, çalışma ortamında arkadaşlık, dostça paylaşımlar onun için önem arz ediyorsa, çalışma ortamını veya işini değiştirmesi ruhsal açıdan sağlıklı kalması açısından önemlidir.
- Yıldırmaya maruz kalan çalışan, zihinsel saplantı problemleri yaşamaya başlayabilir. Bu durumdan kurtulacak, farklı sosyal etkinlikler içerisine girmeli, yeni hobi alanları bulmalı veya farklı sportif aktivitelere katılmalıdır.

Kişi, öncelikle maruz kaldığı eylemin yıldırma kavramına uygunluğunu tespit etmelidir. Şayet yıldırma sayılabilecek bir davranışla karşı karşıya olduğu kanaatine varırsa bu durumla nasıl başa çıkması gerektiğinin yollarını aramalıdır. Üstlerine şikâyetlerinin ileterek onlardan yardım istenmelidir. Bu alanda kanun ve yönetmeliklerin kendisine verdiği hakları araştırıp hukuki mücadele içerisine girmelidir. Ayrıca yıldırma davranışını ispatlayacak şahit, bilgi, belge ve kayıt gibi kaynaklar toplanarak sonrası için saklanmalıdır (Açan, 2013).

Yıldırma ile bireysel olarak başa çıkmada uygulanacak en önemli strateji yıldırmaya uğrayan kişinin, kendi kişiliğini geliştirmesi ve direncini arttırmaya yönelik çaba göstermesidir. Bu amaçla atılabilecek diğer bazı adımlar Tutar'a (2015) göre şu şekilde sıralanabilir:

İlk yapılması gereken yıldırmaya uğrayan kişinin özsaygısının geliştirilmesidir. “İnsan ne kadar kendisi olabiliyorsa yıldırmaya karşı koyma yeteneği o ölçüde artar”.

Yıldırmanın ortaya çıkması kişinin sağlığını ve yaşam düzenini bozar. Buna karşın kişi denge bölgeleri oluşturmalıdır. Denge bölgesi her tür istikrarsızlığın ve güvensizliğin ortadan kalktığı, kurbanın kendini güven ve esenlik içinde hissettiği bir ortamdır.

Yıldırmanın oluşturduğu gerilimi azaltmanın bir başka yolu, mesleki beceri ve nitelikleri geliştirmektir. Bu mağdurun kendisine karşı duyduğu özgüveni ve özsaygısını yükseltir. Özgüveni yüksek bir insan her türlü probleme karşı daha güçlü direnç gösterir.

Bir diğer gerilimi azaltma yöntemi ise ruh sağlığını korumaktır. Ruh sağlığı yerinde olan birinin yıldırmaya direnci daha yüksektir.

Bütün yıldıрма eylemi türleri bireyin kişilik süzgecinden geçer ve bu kişinin yıldırmaya tepkisinin gücünü belirler. Bazı kişiler yıldıрма eylemlerine karşın oldukça güçlü bir direnç sergilerken, bazıları ise oldukça sıradan basit bir yıldıрма eylemi ile yıkıma uğrarlar. Sorun yıldırmının tanım stratejilerini geliştirmek ile ilgilidir.

Son olarak da kişisel değerlerin bilincine varmak ve yaşamın bu değerlerle doğal bir uyum içinde olduğundan emin olmak yıldırmaya karşı bireysel direnç göstermede etkin bir yoldur.

2.10.2. Örgütsel Mücadele

Bir örgütün, kurum içi çatışmalarda izlediği resmi bir takım prosedürler varsa, bunlar personel tarafından biliniyorsa ve herhangi bir çatışma durumunda uygulamaya

konuluyorsa, bu durum yıldırma'yı önleme açısından caydırıcılık taşımaktadır (Akgeyik vd. 2013).

Cemaloğlu'na (2013) göre örgütsel mücadele noktasında atılacak adımları şu şekilde sıralanmıştır:

- Tüm örgütler bünyelerinde yıldırma'yı önlemek veya ortaya çıkmaları durumunda onlarla başa çıkma stratejilerinde hem kurumsal hem de bireysel destek sağlayıcı, tarafları uzlaştırıcı, mağdurun psikolojik travma yaşamasını önleyici işlevleri yerine getiren bir kurul kurulabilir.
- Çalışanların işe alımlarında sadece mesleki yeterlilikleri göz önünde bulundurmak yerine örgüt kültürüne uyum, duygusal zekâ, karakter, ortak değerler sistemine uyum vb. olguları da işe alım şartları arasında bulundurmak alınacak tedbirlerden olabilir.
- Örgüt ortamlarında yaşanan yıldırma eylemleri mağdurlar tarafından tam olarak tanımlanamamakta, nedenleri, sonuçları ve etkileri bilinmemektedir. Bu nedenle çalışanları yıldırma eylemleri konusunda bilgilendirmek gerekmektedir.
- Yöneticiler yıldırma davranışları ile ilgili erken uyarı belirtilerini takip etmeli ve yıldırma meydana gelmeden müdahale edebilecek önlemleri almalıdırlar.
- Örgüt yönetimi yıldırma'ya sebebiyet verecek durumları farklı yöntemler deneyerek tespit edebilir. Bu yöntemler gözlem, görüşme, anket, örnek olay incelemesi, kayıtların incelenmesi vb. yıldırma'ya sebep olan durumlar tespit edilmeden çözümünü ortaya koymak mümkün değildir.
- Örgüt liderliğinin güçlü bir şekilde olması örgütteki yıldırma eylemlerinin ortaya çıkmasını güçleştirecektir.
- Çalışma ortamlarında etik değerleri ortaya koyarak bunlara uyumun sağlanması yıldırma durumları için alınabilecek örgütsel tedbirlerden olabilir.
- Çalışanların ahlaki gelişimleri için çaba sarf etmek alınacak tedbirlerdendir.
- Çalışma ortamlarında, çalışanların yöneticilerle ve çalışanların birbirleriyle iletişimlerini etkin şekilde sağlayacak iletişim kanalları oluşturulmalıdır.
- Örgüt içerisindeki strese sebebiyet veren durumların ve olguların ortadan kaldırılması yıldırma'yla mücadele adımlarından birisi olabilir.

- Yıldırma mağdurlarına maddi, manevi destek sağlamak, yıldırma uygulayıcılarını da yasal yükümlülükler konusunda ikaz etmek alınabilecek örgütsel mücadele yöntemlerinden olabilir.

Açan'a (2013) göre örgütsel mücadelede yapılması gerekenler ise şu şekilde ele alınmıştır;

- Bütün çalışanlar işyerindeki sorumlulukları ve görevleri konusunda yeteri şekilde bilgilendirilmelidir.
- Örgütün yönetim şekli ve sınırları çalışanları tarafından anlaşılır şekilde olmalı, örgüt çalışanlarına görevlerinde yükselme ve kariyer fırsatları sunarak onlara güvenilir bir ortam sunmalı.
- Yöneticiler liyakatli, gelişime-değişime açık ve özgüveni yerinde kişiler arasından seçilip atanmalıdır. Liyakatsiz yöneticilerin kapris ve yetersizlikleri altında bilgi, birikim ve kabiliyet olarak daha donanımlı kişilerin kendilerini geliştirmeleri ve kuruma faydalı olmaları mümkün olamayacağı gibi bu durum yıldırma uygun alanların oluşumunu sağlar.
- Örgütler etik komisyonları kurulmalı ve etkili bir biçimde çalıştırılmalıdır. Kurum içi eğitim seminerleri düzenlenmeli ve çalışanlar yıldırma konusunda bilinçlendirilmelidirler.
- Örgüt çalışanları arasında oluşabilecek yıldırma durumlarını göz önünde bulundurarak planlamalarını o doğrultuda yapmalı, gerekli tedbirleri almalı, ast-üst diyaloglarına önem verilerek etkili iletişim ortamları oluşturulmalı.
- Yıldırma eylemleri ve durumları konusunda çalışanlar bilinçlendirilmeli, çalışanların birbirlerinin haklarına saygılı olma durumlarını ve sorumluluklarını örgüt genel anlamda mevzuatla belirlemelidir.

Örgüt içerisinde bilinçlendirme seminerleri düzenlemek, hukuksal tedbirler almak, adalet ve güven duygusunu sarsıcı eylemlere izin verilmeyeceği bilgisinin verilmesi, yıldırma karşı ortak bir örgütsel politika belirlemek, çalışanların onur ve haysiyetlerini koruyucu tedbirlerin alınması ve bunların ihlalinde alınacak cezaların belirlenmesi, oluşacak şikâyetlere ivedilikle cevap verilmesi gibi tedbirler örgütsel mücadele için önemlidir (Tutar, 2015).

2.10.3. Hukuk Yoluyla Mücadele

İşyeri yönetmeliği veya benzeri hukuksal düzenleyici tedbirlerle yıldırma ile mücadele edilebilir. Bu süreçte hangi eylemlerin yıldırma sayılabileceği, yıldırmanın tarafları, yıldırma işlemlerini ve eylemlerinin neler olacağı tam bir netlikte ortaya konmalı, taciz edici eylemler somut bir biçimde belirlenmelidir. Örgütler yıldırmaya müsamaha göstermeyeceklerini belirten hukuksal düzenlemeler (genelge ve yönetmelik) hazırlamalıdır (Tutar, 2015).

Kamu çalışanlarının kanun maddeleriyle koruma altına alındığı gibi özel sektör çalışanlarının da bu ve benzeri hukuksal koruma durumlarıyla yıldırma eylemlerine karşı güvence altına alınmalıdır.

2.10.4. Yıldırma ile Mücadelede Aile ve Sosyal Çevre Desteği

Yıldırma ile başa çıkma noktasında ailenin ve sosyal çevrenin desteği çok önemlidir. Mağdur, yıldırma sürecinde maruz kaldığı birçok olumsuz tutum ve davranış karşısında kendisini zayıf, yalnız ve savunmasız hissetmeye başladığı ve mücadelesini sürdürebilmek için sosyal desteğe ihtiyaç duymaktadır. Söz konusu desteği, çalışanın sosyal çevresi olan kurumun sağlayabileceği gibi, diğer çalışma arkadaşları, aile bireyleri veya arkadaşları da sağlayabilmektedir. Mağdurun sosyal destek sağlayıp sağlayamaması veya hangi kaynaktan bu desteği sağladığı, izleyeceği mücadele stratejisi üzerinde de belirleyici olmaktadır (Akgeyik vd. 2013).

Cemaloğlu'na (2013) göre yıldırma ile mücadele stratejilerinde aile ve sosyal çevre desteği şu şekilde ele alınmıştır:

Aile desteği

Çalışan, yıldırma durumunu ve sürecini ailesiyle paylaşmalı ve bu süreçte ailesinin yanında yer almasına müsaade etmelidir. Aile ise çalışana koşulsuz desteklerini sunmalı, durum hakkında yorum yapmamalı, sadece dinlemelidirler. Yıldırmaya uğrayan kişinin durumu hakkında yorumlamalarda bulunmak ona fayda sağlamayacaktır. Asıl yapılması gereken kişileri dinleyerek onların kendilerini ifade

etme ihtiyaçları giderilmelidir. Yıldırma ile karşı kaşıya kalmış çalışana evde huzurlu, mutlu bir ortam yaratılmalıdır.

Sosyal çevre desteği

Çevresinin desteğini alamayan çalışan diğer bireylere göre çok çabuk ve kolayca yıldırmaya uğratılabilir. Yıldırmaya uğrayan kişiye verilecek en büyük destek iş arkadaşları ve sosyal çevresinin onun maruz kaldığı durumu onaylamaması, yıldırmayı uygulayan kişiye tepkili olmaları ve bu durumu engelleyici davranışlar sergilemelerinden geçmektedir. Sosyal çevresi yıldırmaya uğrayan kişiyle iletişim içerisinde olmalı ve onun özgüvenini geliştirici sosyal roller vermeli, organizasyon işlerinde görevlendirmeli, etkinliklere katılımını sağlamalıdır. Bu olumlu davranışlar sonrası çalışan kısa bir zamanda grubunun ve örgütünün aktif bir bireyi olabilir.

Davenport vd. (2014) yıldırmaya uğramış bireye ailenin ve arkadaşlarının yapabileceği şeyleri şöyle sıralamıştır:

- Yıldırmaya uğramış kişiyi dinleyin.
- Yıldırma olgusunu tanımlamaya yardım edin.
- Terapi almasını veya doktora gitmesini önerin ve gitmesi konusunda ona yardımcı olun.
- Yasal danışma önerin hatta avukat bulmasında ona yardımcı olun.
- Mali durumunu kontrol altında tutmasına yardımcı olun, ona yeni iş bulması noktasında da destek olun.
- Ona yardımcı kitaplar önerin hatta paylaşın, her daim yanında olmaya gayret edin.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Erzurum ili merkez ilçelerinde bulunan ortaokul ve liselerde çalışan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin yıldırımaya ilişkin algılarını tespit etmeyi amaçlayan bu araştırma, var olan bir durumu betimlemeyi amaçladığından, ilişkisel tarama modelinde bir çalışma olarak gerçekleştirilmiştir.

Tarama modelleri, geçmişte var olmuş veya bugün hâlen daha var olmaya devam eden durumu olduğu gibi betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmanın konusu olan olay, kişi ya da olgu, kendi koşulları içinde tanımlanmaya çalışılır. Tarama modellerinden ilişkisel tarama modeli ise iki veya daha fazla değişken arasında değişim varlığını veya seviyesini belirlemeyi amaçlar (Karasar, 2011).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evrenini 2015 – 2016 eğitim öğretim yılında Erzurum ili merkez (Aziziye, Palandöken, Yakutiye) ilçelerinde bulunan ortaokullarda ve liselerde görev yapan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenleri oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklemini ise evreni oluşturan 265 Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni içerisinde, gönüllülük esasına dayalı olarak tesadüfi örneklem yöntemi ile seçilen 36'sı kadın 168'i erkek olmak üzere toplam 204 birey oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında Erzurum ili merkez ilçelerinde bulunan bütün Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin tamamına ulaştırılan anketlerimizden geri dönüşü yapılmayan, eksik ve hatalı olan anketler çıkarıldığında 204 anket örneklem olarak kullanılmıştır.

3.3. Verilerin Toplanması

Araştırmada veri toplama aracı iki ayrı bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, anketi dolduran öğretmenlerin kişisel bilgilerini elde etmek amacıyla, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, çalıştığı kurumun statüsü, mesleki deneyim

ve haftalık girdiği ders yoğunluğu değişkenleri için araştırmacı tarafından geliştirilen Kişisel Bilgi Formu'ndan yararlanılmıştır.

İkinci bölümde ise, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Yıldırma eylemlerine ilişkin algılarını belirleyebilmek amacıyla, Tanhan ve Çam (2011) tarafından geliştirilen 5 ayrı alt boyuttan ve 29 sorudan oluşan “Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Ölçeği” (ÖYYÖ) anketi kullanılmıştır. Ölçeğin alt boyutlarını ise, “Mesleki Uygulamaların Engellenmesi, Potansiyelin Engellenmesi, Kişinin İtibarına Saldırıları, Kişiye Yönelik Doğrudan Hakaret, Sosyal İlişkilerin Engellenmesi” başlıkları oluşturmaktadır.

Soruların ölçülebilmesi için beşli likert tipi ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek; 1. Asla, 2. Nadiren, 3. Bazen, 4. Sıklıkla, 5. Her zaman seçeneklerinden meydana gelmektedir.

Kullanılan ölçekte bulgularan veriler temel alınarak ölçeğin maddelerinin birbirlerine yakın (homojen) değerlere sahip oldukları ifade edilebilir. Çünkü her bir maddenin puanıyla maddelerin toplam puanları arasındaki korelasyon katsayısı 0.33 ile 0.72 olarak tespit edilmiştir. Ayrıca ölçeğin madde faktör yük değerleri 0.39 ile 0.78 değerleri arasında olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin madde toplam korelasyon değerleri ile madde faktör yük değerlerinin kabul edilebilir değerler aralığında olduğu ifade edilebilir. Ölçeğin güvenirlilik boyutunun tespit edilmesinde cronbach alfa iç tutarlılık katsayısından faydalanılmış ve elde edilen bulgulara bakıldığında ölçeğin toplam alfa değerinin 0,92 olduğu görülmüştür.

Araştırmanın uygulanabilmesi için gerekli izinler alınmış, izin süresi içerisinde de anket uygulaması tamamlanmıştır.

Anketi uygulamaya başlamadan önce katılımcılara araştırmamızın önemiyle ilgili açıklamalar yapılmış ortaya çıkacak sonuçların eğitim ortamlarına ve öğretmenlere katkıları aktarılmıştır. Öğretmenlere anket sorularını cevaplamaları için yeterli süre verilerek bazı ölçekler birkaç gün sonra elden teslim alınmıştır.

3.4. Verilerin Analizi

Anket yoluyla elde edilen verilerin analizinde SPSS 22.0 for Windows paket programından yararlanılmıştır. Ankete katılan bireylerin kişisel bilgilerinin değerlendirilmesinde sayı (N) ve yüzde (%) hesaplanmış, tablolar ve grafikler halinde verilmiştir.

Öğretmenlere yönelik yıldırma ölçeğinden elde edilen değerler ile cinsiyet, medeni durum, öğrenim düzeyi ve çalışılan eğitim kademeleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için Independent Sample T Testinden, yaş, mesleki deneyim ve haftalık girdikleri ders sayıları arasındaki ilişkiyi belirlemek için ise One way ANOVA testinden yararlanılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. BULGULAR

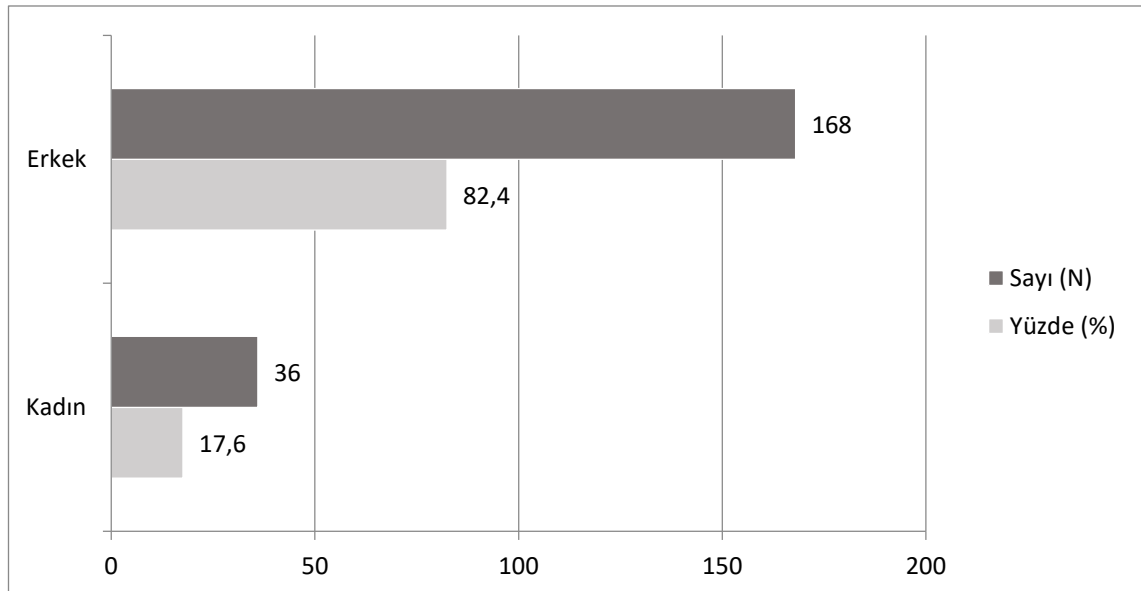
4.1.Araştırmaya Katılan Bireylerin Sosyo-Demografik Özellikleri

Bu bölümde araştırmada elde edilen bulgular ve bu bulgulara ilişkin yorumlar tablolar ve grafikler şeklinde verilmiş, tablolar ve grafikler için detaylı açıklamalar yapılmıştır. Tablo 3, 4, 5, 6, 7, 8 ve 9’da, Grafik 1, 2, 3, 4, 5, 6 ve 7’de araştırmaya katılan örnek bireylerin demografik özelliklerine ait frekans dağılımları sunulmuştur.

Tablo 3: *Araştırmaya Katılan Örnek Bireylerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı*

Cinsiyet	Sayı (N)	Yüzde (%)
Kadın	36	17,6
Erkek	168	82,4
Toplam	204	100,0

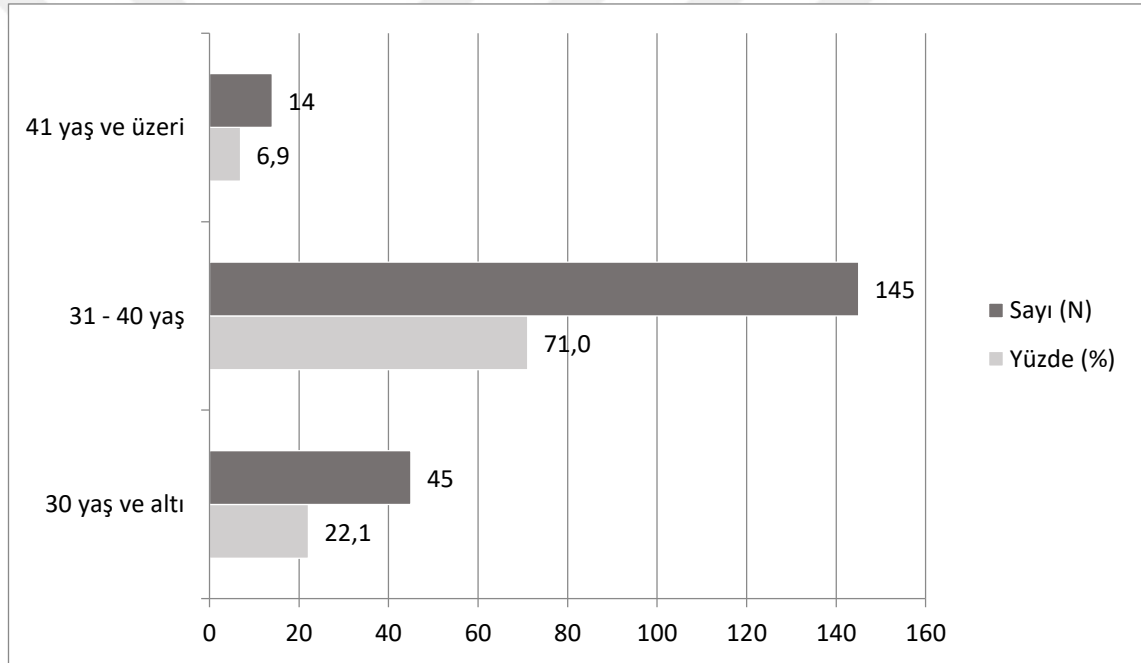
Grafik 1: *Cinsiyet Dağılımı*



Tablo 3’e göre, araştırma 36(% 17,6) kadın, 168(% 82,4) erkek olmak üzere toplam 204 örnek birey üzerinde yapılmıştır.

Tablo 4: Araştırmaya Katılan Örnek Bireylerin Yaşlarına Göre Dağılımı

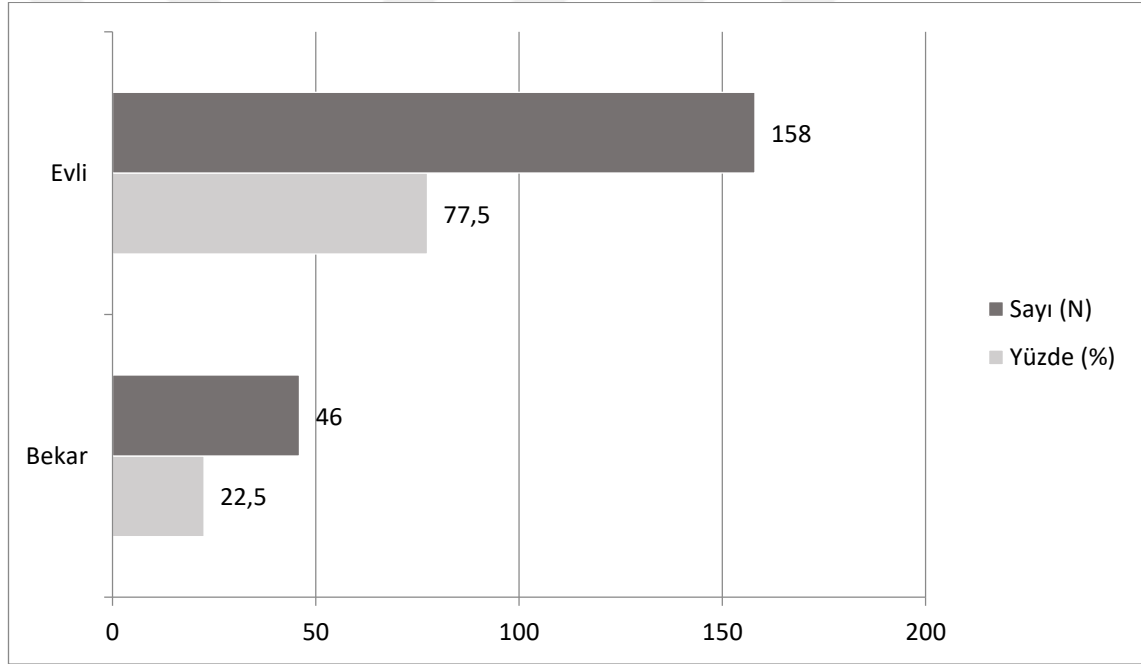
Yaş	Sayı (N)	Yüzde (%)
30 yaş ve altı	45	22,1
31–40 yaş	145	71,0
41 yaş ve üzeri	14	6,9
Toplam	204	100,0

Grafik 2: Yaş Dağılımı

Tablo 4'e göre, araştırmaya katılan bireylerin yaş dağılımları incelendiğinde, 45(%22,1) bireyin 30 yaş ve altı, 145(%71,0) bireyin 31–40 yaş arasında, 14(%6,9) bireyin ise 41 yaş ve üzeri olduğu görülmektedir.

Tablo 5: Araştırmaya Katılan Örnek Bireylerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

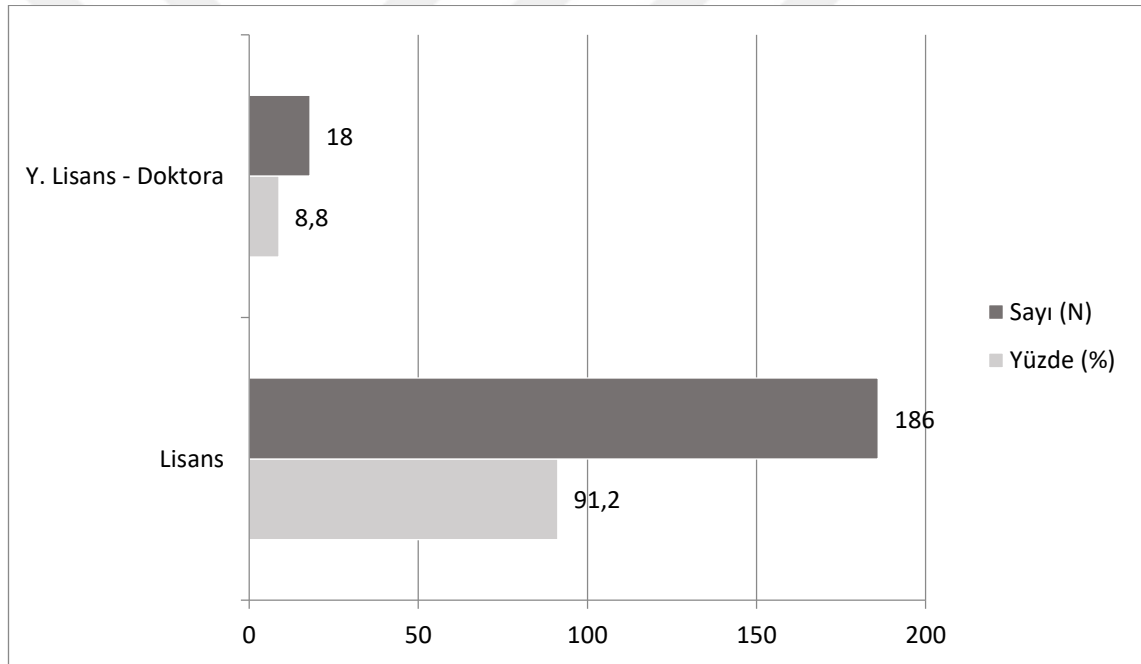
Medeni Durum	Sayı (N)	Yüzde (%)
Bekâr	46	22,5
Evli	158	77,5
Toplam	204	100,0

Grafik 3: Medeni Durum Dağılımı

Tablo 5'e göre, katılımcılardan 46(% 22,5) bireyin bekâr, 158(% 77,5) bireyin ise evli olduğu görülmektedir.

Tablo 6: Araştırmaya Katılan Örnek Bireylerin Öğrenim Düzeylerine Göre Dağılımı

Öğrenim Düzeyi	Sayı (N)	Yüzde (%)
Lisans	186	91,2
Y.Lisans/Doktora	18	8,8
Toplam	204	100,0

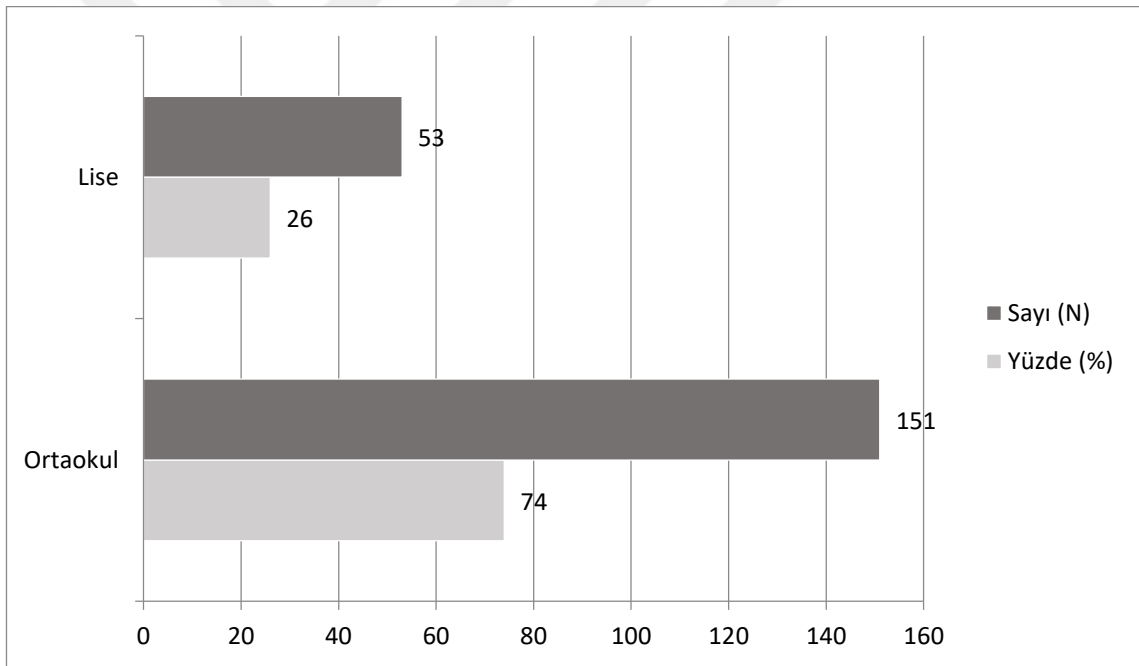
Grafik 4: Öğrenim Düzeyleri Dağılımı

Tablo 6'ya göre, katılımcılardan 186(% 91,2) bireyin lisans düzeyinde, 18(%8,8) bireyin ise yüksek lisans/doktora düzeyinde eğitim aldıkları görülmüştür.

Tablo 7: Araştırmaya Katılan Örnek Bireylerin Çalıştıkları Eğitim Kademelerine Göre Dağılımı

Çalışılan Eğitim Kademesi	Sayı (N)	Yüzde (%)
Ortaokul	151	74,0
Lise	53	26,0
Toplam	204	100,0

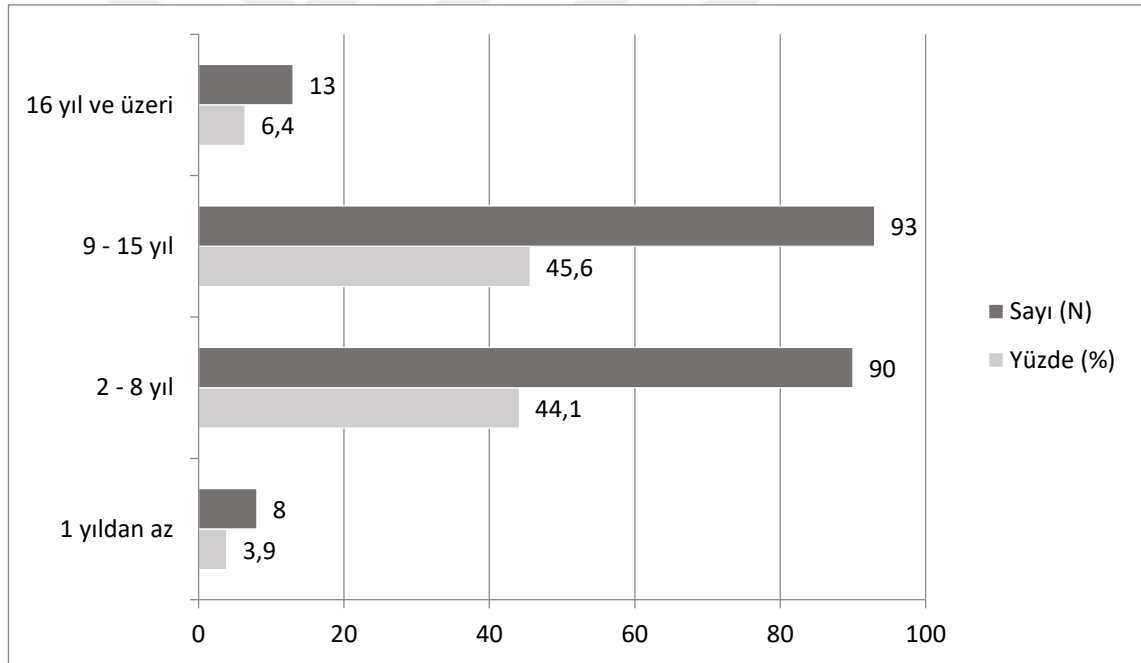
Grafik 5: Eğitim Kademeleri Dağılımı



Tablo 7'ye göre, araştırmaya katılan 151(% 74,0) bireyin ortaokullarda, 53(% 26,0) bireyin ise liselerde çalıştıkları görülmektedir.

Tablo 8: Araştırmaya Katılan Örnek Bireylerin Mesleki Deneyimlerine Göre Dağılımı

Mesleki Deneyim Süresi	Sayı (N)	Yüzde (%)
1 yıldan az	8	3,9
2–8 yıl	90	44,1
9–15 yıl	93	45,6
16 yıl ve üzeri	13	6,4
Toplam	204	100,0

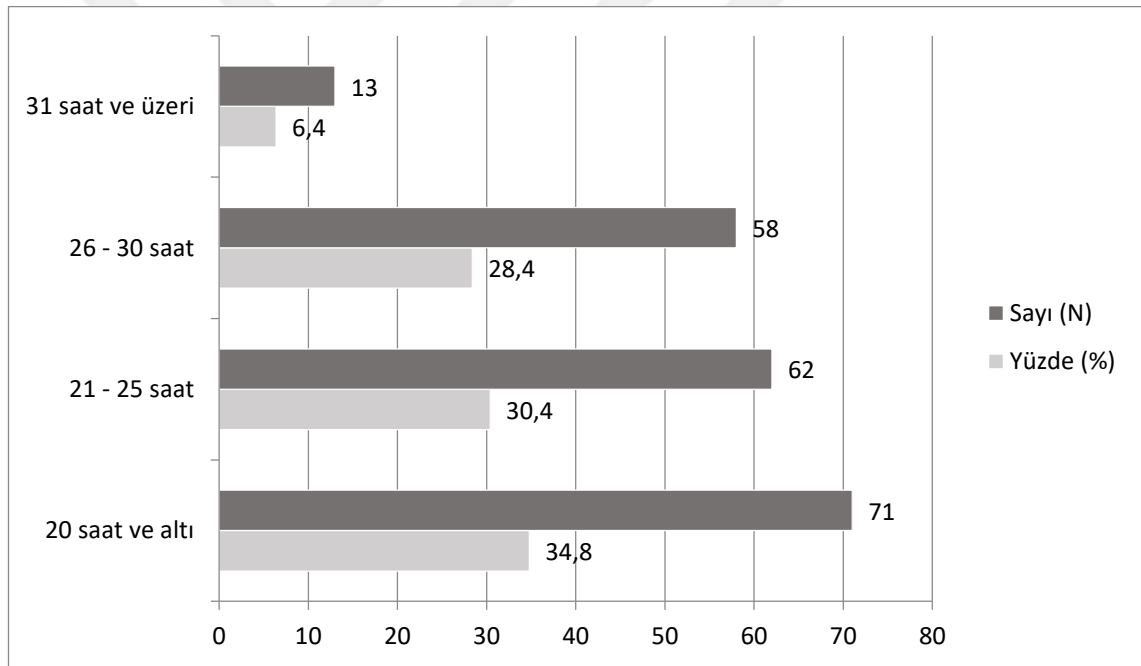
Grafik 6: Mesleki Deneyim Dağılımı

Tablo 8'e göre, araştırmaya katılan örnek bireylerin mesleki deneyimleri incelendiğinde, ağırlıklı olarak 93(%45,6) bireyin 9–15 yıl arasında mesleki deneyime sahip oldukları görülmekte, 90(%44,1) bireyin 2–8 yıl arası, 13(%6,4) bireyin 16 yıl ve üzeri, 8(%3,9) bireyin ise 1 yıldan az mesleki deneyime sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 9: Araştırmaya Katılan Örnek Bireylerin Haftalık Girdikleri Ders Sayılarına Göre Dağılımı

Girilen Ders Sayısı	Sayı (N)	Yüzde (%)
20 saat ve altı	71	34,8
21–25 saat	62	30,4
26–30 saat	58	28,4
31 saat ve üzeri	13	6,4
Toplam	204	100,0

Grafik 7: Haftalık Ders Dağılımı



Tablo 9'a göre, araştırmaya katılan örnek bireylerin haftalık girdikleri ders dağılımları incelendiğinde, 13(%6,4) bireyin 31 saat ve üzeri, 58(%28,4) bireyin 26–30 saat, 62(%30,4) bireyin 21–25 saat ve 71(%34,8) bireyin ise 20 saat ve altı ders dağılımına sahip oldukları görülmektedir.

4.2.Araştırmaya Katılan Bireylerin Yıldırma Eylemlerini Algılamalarına Yönelik Bulgular

Öğretmenlere yönelik yıldırma ölçeğinden elde edilen değerler ile cinsiyet, medeni durum, öğrenim düzeyi ve çalışılan eğitim kademeleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan Independent Sample T Testi istatistiksel sonuçları Tablo 10, 12, 13 ve 14’de verilmiştir.

Öğretmenlere yönelik yıldırma ölçeğinden elde edilen değerler ile yaş, mesleki deneyim ve haftalık girdikleri ders sayıları arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan One way ANOVA testi sonuçları Tablo 11, 15 ve 16’da verilmiştir.

Tablo 10: Araştırmaya Katılan Bireylerin Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Eylemleri Ölçeğinden ve Ölçeğin Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Cinsiyetlerine Göre T Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	X	Ss	t	P
Mesleki Uygulamaların Engellenmesi	Kadın	36	15,6389	5,42562	-1,745	,043*
	Erkek	168	17,8929	7,32565		
Potansiyelin Engellenmesi	Kadın	36	9,0833	1,82639	-1,198	,232
	Erkek	168	9,7440	3,19617		
Kişinin İtibarına Saldırıları	Kadın	36	5,5000	1,08233	-,628	,531
	Erkek	168	5,6607	1,45112		
Kişiyeye Yönelik Doğrudan Hakaret	Kadın	36	3,3889	,83761	-,023	,981
	Erkek	168	3,3929	,94796		
Sosyal İlişkilerin Engellenmesi	Kadın	36	3,3889	,90326	-,927	,355
	Erkek	168	3,6548	1,66682		
Ölçek Toplamı	Kadın	36	37,0000	8,54233	-1,496	,136
	Erkek	168	40,3452	12,81045		

*: P<0,05

Tablo 10’da, araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetleri ile öğretmenlere yönelik yıldırma ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasındaki ilişki incelendiğinde mesleki uygulamaların engellenmesi alt boyutunda $p.0.05$ anlamlılık düzeyine göre anlamlı farklılık olduğu ve erkek bireylerin ortalama puanlarının kadın bireylerin ortalama puanlarından yüksek olduğu görülmektedir. Diğer alt boyutlarda ve ölçek toplamında ise anlamlı farklılık olmadığı görülmekle birlikte, tüm alt boyutlarda ve ölçeğin toplamında erkek bireylerin ortalama puanlarının kadın bireylerin ortalama puanlarından yüksek olduğu gözlemlenmiştir.



Tablo 11: Araştırmaya Katılan Bireylerin Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Eylemleri Ölçeğinden ve Ölçeğin Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Yaş Düzeylerine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Alt Boyutlar	Değişkenler (Yaş)	N	X	Ss	F	P	Fark
Mesleki Uygulamaların Engellenmesi	30 yaş ve altı	45	17,6222	7,48115	,401	,670	-
	31–40 yaş	145	17,6138	7,15521			
	41 yaş ve üzeri	14	15,8571	4,53800			
	Toplam	204	17,4951	7,06863			
Potansiyelin Engellenmesi	30 yaş ve altı	45	9,5556	2,56334	,370	,691	-
	31–40 yaş	145	9,7103	3,22731			
	41 yaş ve üzeri	14	9,0000	1,75412			
	Toplam	204	9,6275	3,00712			
Kişinin İtibarına Saldırıları	30 yaş ve altı	45	5,8222	1,38644	,624	,537	-
	31–40 yaş	145	5,5931	1,43612			
	41 yaş ve üzeri	14	5,4286	,85163			
	Toplam	204	5,6324	1,39214			
Kişiyeye Yönelik Doğrudan Hakaret	30 yaş ve altı	45	3,4667	,99087	,214	,807	-
	31–40 yaş	145	3,3655	,89609			
	41 yaş ve üzeri	14	3,4286	1,08941			
	Toplam	204	3,3922	,92749			
Sosyal İlişkilerin Engellenmesi	30 yaş ve altı	45	3,7111	1,29021	,542	,582	-
	31–40 yaş	145	3,6138	1,70043			
	41 yaş ve üzeri	14	3,2143	,42582			
	Toplam	204	3,6078	1,56096			
Ölçek Toplamı	30 yaş ve altı	45	40,1778	12,01758	,409	,665	-
	31–40 yaş	145	39,8966	12,71194			
	41 yaş ve üzeri	14	36,9286	6,47438			
	Toplam	204	39,7549	12,21558			

Tablo 11’de farklı yaş gruplarındaki öğretmenlerin, öğretmenlere yönelik yıldırma ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasındaki ilişki incelendiğinde p.0.05 anlamlılık düzeyine göre anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 12: Araştırmaya Katılan Bireylerin Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Eylemleri Ölçeğinden ve Ölçeğin Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Medeni Durumlarına Göre T Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Medeni Durum	N	X	Ss	t	P
Mesleki Uygulamaların Engellenmesi	Bekâr	46	17,8696	6,29500	,407	,684
	Evli	158	17,3861	7,29342		
Potansiyelin Engellenmesi	Bekâr	46	9,3043	1,81193	-,827	,409
	Evli	158	9,7215	3,27288		
Kişinin İtibarına Saldırıları	Bekâr	46	5,3696	,71051	-1,459	,146
	Evli	158	5,7089	1,52810		
Kişiye Yönelik Doğrudan Hakaret	Bekâr	46	3,3043	,72632	-,729	,467
	Evli	158	3,4177	,97885		
Sosyal İlişkilerin Engellenmesi	Bekâr	46	3,6304	1,65138	,111	,912
	Evli	158	3,6013	1,53905		
Ölçek Toplamı	Bekâr	46	39,4783	9,07925	-,174	,862
	Evli	158	39,8354	13,01095		

Tablo 12’de araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durumları ile öğretmenlere yönelik yıldırma ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasındaki ilişki incelendiğinde p.0.05 anlamlılık düzeyine göre anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Tüm alt boyutlar incelendiğinde öğretmenlerin medeni durumları puan ortalamalarının birbirlerine yakın olduğu gözlemlenmiştir.

Tablo 13: Araştırmaya Katılan Bireylerin Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Eylemleri Ölçeğinden ve Ölçeğin Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Öğrenim Düzeylerine Göre T Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Öğrenim Düzeyi	N	X	Ss	t	P
Mesleki	Lisans	186	17,1882	6,95018		
Uygulamaların Engellenmesi	Y.Lisans/ Doktora	18	20,6667	7,70027	-2,008	,046*
Potansiyelin Engellenmesi	Lisans	186	9,5323	2,92270		
	Y.Lisans/ Doktora	18	10,6111	3,72810	-1,457	,147
Kişinin İtibarına Saldırıları	Lisans	186	5,6452	1,42294		
	Y.Lisans/ Doktora	18	5,5000	1,04319	,422	,674
Kişiyeye Yönelik Doğrudan Hakaret	Lisans	186	3,3978	,94314		
	Y.Lisans/ Doktora	18	3,3333	,76696	,281	,779
Sosyal İlişkilerin Engellenmesi	Lisans	186	3,6129	1,60763		
	Y.Lisans/ Doktora	18	3,5556	,98352	,148	,882
Ölçek Toplamı	Lisans	186	39,3763	12,15789		
	Y.Lisans/ Doktora	18	43,6667	12,47114	-1,426	,155

*: P<0,05

Tablo 13'te araştırmaya katılan öğretmenlerin öğrenim düzeyleri ile öğretmenlere yönelik yıldırma ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasındaki ilişki incelendiğinde mesleki uygulamaların engellenmesi alt ölçeğinde p.0.05 anlamlılık düzeyine göre anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiş, öğrenim düzeyleri yüksek lisans/doktora olan bireylerin aldıkları puan ortalamaları öğrenim düzeyleri lisans olan bireylerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Diğer alt boyutlarda ise anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir.

Tablo 14: Araştırmaya Katılan Bireylerin Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Eylemleri Ölçeğinden ve Ölçeğin Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Çalıştıkları Eğitim Kademelerine Göre T Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Çalıştığı Eğit. Kad.	N	X	Ss	t	P
Mesleki	Ortaokul	151	17,6755	7,62413		
Uygulamaların					,614	,540
Engellenmesi	Lise	53	16,9811	5,19797		
Potansiyelin	Ortaokul	151	9,7351	3,22015		
Engellenmesi	Lise	53	9,3208	2,29358	,862	,389
Kişinin	Ortaokul	151	5,7351	1,56078		
İtibarına					1,789	,075
Saldırıları	Lise	53	5,3396	,64877		
Kişiyeye Yönelik	Ortaokul	151	3,4106	,98164		
Doğrudan					,478	,633
Hakaret	Lise	53	3,3396	,75812		
Sosyal	Ortaokul	151	3,7152	1,70246		
İlişkilerin					1,666	,097
Engellenmesi	Lise	53	3,3019	1,01119		
Ölçek Toplamı	Ortaokul	151	40,2715	13,36011		
	Lise	53	38,2830	8,04166	1,020	,309

Tablo 14’de araştırmaya katılan öğretmenlerin çalıştıkları eğitim kademeleri ile öğretmenlere yönelik yıldırma ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasındaki ilişki incelendiğinde p.0.05 anlamlılık düzeyine göre anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Tüm alt boyutlarda ortaokullarda çalışan öğretmenlerin puan ortalamaları liselerde çalışan öğretmenlerden yüksek olduğu sonucu gözlemlenmiştir.

Tablo 15: Araştırmaya Katılan Bireylerin Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Eylemleri Ölçeğinden ve Ölçeğin Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Mesleki Düzeylerine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Alt Boyutlar	Mesleki Deneyim	N	X	Ss	F	P	Fark
Mesleki Uygulamaların Engellenmesi	1 yıldan az	8	14,2500	2,76457			
	2–8 yıl	90	18,8444	7,20785			
	9–15 yıl	93	16,5591	7,08406	2,277	,081	-
	16 yıl ve üzeri	13	16,8462	6,54276			
	Toplam	204	17,4951	7,06863			
Potansiyelin Engellenmesi	1 yıldan az	8	8,0000	,00000			
	2–8 yıl	90	10,0111	3,20636			
	9–15 yıl	93	9,3441	2,72067	1,626	,185	-
	16 yıl ve üzeri	13	10,0000	4,04145			
	Toplam	204	9,6275	3,00712			
Kişinin İtibarına Saldırıları	1 yıldan az	8	5,0000	,00000			
	2–8 yıl	90	6,0000	1,83597			
	9–15 yıl	93	5,3333	,79855	4,270	,006*	2 – 1,3
	16 yıl ve üzeri	13	5,6154	,96077			
	Toplam	204	5,6324	1,39214			
Kişiyeye Yönelik Doğrudan Hakaret	1 yıldan az	8	3,2500	,46291			
	2–8 yıl	90	3,4222	1,03834			
	9–15 yıl	93	3,3333	,77085	,669	,572	-
	16 yıl ve üzeri	13	3,6923	1,31559			
	Toplam	204	3,3922	,92749			
Sosyal İlişkilerin Engellenmesi	1 yıldan az	8	3,0000	,00000			
	2–8 yıl	90	4,0444	2,07126			
	9–15 yıl	93	3,2473	,71712	4,652	,004*	2 – 1,3
	16 yıl ve üzeri	13	3,5385	1,66410			
	Toplam	204	3,6078	1,56096			
Ölçek Toplamı	1 yıldan az	8	33,5000	2,32993			
	2–8 yıl	90	42,3222	13,63474			
	9–15 yıl	93	37,8172	10,68923	2,882	,037*	2 – 1,3
	16 yıl ve üzeri	13	39,6923	12,71734			
	Toplam	204	39,7549	12,21558			

Tablo 15’de katılımcı öğretmenlerin mesleki deneyimleri ile öğretmenlere yönelik yıldırma ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasındaki ilişki incelendiğinde

p.0.05 anlamlılık düzeyine göre anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Kişinin itibarına saldırı ve sosyal ilişkilerin engellenmesi alt boyutlarında anlamlı bir farklılığın olduğu ve 2–8 yıl arası mesleki deneyime sahip olan öğretmenlerin puan ortalamalarının 1 yıldan az süre çalışan öğretmenler ile 9–15 yıl arası mesleki deneyime sahip öğretmenlerin puan ortalamalarından yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 16: Araştırmaya Katılan Bireylerin Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Eylemleri Ölçeğinden ve Ölçeğin Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Haftalık Girdikleri Ders Sayılarına Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Alt Boyutlar	Girilen Ders Sayısı	N	X	Ss	F	P	Fark
Mesleki Uygulamaların Engellenmesi	20 saat ve altı	71	18,4789	7,56658	1,520	,211	-
	21–25 saat	62	17,1935	6,72368			
	26–30 saat	58	16,1724	6,72032			
	31 ve üzeri saat	13	19,4615	6,93560			
	Toplam	204	17,4951	7,06863			
Potansiyelin Engellenmesi	20 saat ve altı	71	9,9437	3,45951	,683	,563	-
	21–25 saat	62	9,7097	3,09620			
	26–30 saat	58	9,2759	2,51168			
	31 ve üzeri saat	13	9,0769	1,70595			
	Toplam	204	9,6275	3,00712			
Kişinin İtibarına Saldırıları	20 saat ve altı	71	5,8592	2,00923	2,393	,070	-
	21–25 saat	62	5,5000	,93651			
	26–30 saat	58	5,3621	,71814			
	31 ve üzeri saat	13	6,2308	1,09193			
	Toplam	204	5,6324	1,39214			
Kişiyeye Yönelik Doğrudan Hakaret	20 saat ve altı	71	3,4507	1,11853	3,103	,028	4 – 1,2,3
	21–25 saat	62	3,2903	,71028			
	26–30 saat	58	3,2759	,64327			
	31 ve üzeri saat	13	4,0769	1,44115			
	Toplam	204	3,3922	,92749			
Sosyal İlişkilerin Engellenmesi	20 saat ve altı	71	3,9014	2,00111	1,669	,175	-
	21–25 saat	62	3,5645	1,51085			
	26–30 saat	58	3,4138	1,04352			
	31 ve üzeri saat	13	3,0769	,27735			
	Toplam	204	3,6078	1,56096			
Ölçek Toplamı	20 saat ve altı	71	41,6338	14,67674	1,398	,245	-
	21–25 saat	62	39,2581	11,40310			
	26–30 saat	58	37,5000	9,82880			
	31 ve üzeri saat	13	41,9231	9,80188			
	Toplam	204	39,7549	12,21558			

Tablo 16’da katılımcı öğretmenlerin haftalık girdikleri ders sayıları ile öğretmenlere yönelik yıldırma ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasındaki ilişki incelendiğinde kişiye yönelik doğrudan hakaret alt ölçeğinde $p.0.05$ anlamlılık düzeyine göre anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiş, haftalık 31 saat ve üzeri derse giren öğretmenlerin puan ortalamalarının, 20 saat ve altında derse giren öğretmenler, 21–25 saat derse giren öğretmenler ile 26–30 saat derse giren öğretmenlerin puan ortalamalarından yüksek olduğu tespit edilmiştir.



BEŞİNCİ BÖLÜM

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin yıldırma eylemlerini çeşitli değişkenler açısından algılama durumlarının bulgularına ve bu bulgulara dayalı olarak araştırmanın sonuçlarına, tartışmaya ve bulgular ışığında geliştirilen önerilere yer verilmektedir.

5.1. Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlerin yıldırma algılarına ait olan cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim düzeyi, çalıştıkları eğitim kademesi, mesleki deneyim ve haftalık girilen ders sayısına göre farklılaşmanın olup olmadığı ile ilgili bulgular alt problemler (Mesleki Uygulamaların Engellenmesi, Potansiyelin Engellenmesi, Kişinin İtibarına Saldırıları, Kişiye Yönelik Doğrudan Hakaret, Sosyal İlişkilerin Engellenmesi) ışığında tartışılmış, yorumlanmış ve sonuçlara dayandırılan önerilere yer verilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin **cinsiyetleri** ile yıldırma eylemlerini algılama durumları incelendiğinde, öğretmenlere yönelik yıldırma ölçeğinin mesleki uygulamalarının engellenmesi alt boyutunda anlamlı bir farklılığın ($p=0,043$) olduğu tespit edilmiştir (**Tablo 10**). Ölçeğin tümünde ve her bir alt boyutunda erkek bireylerin puan ortalamalarının, kadın bireylerin puan ortalamalarından yüksek olduğu tespit edilmiştir. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yıldırma algıları, cinsiyet değişkeni açısından incelendiğinde erkek öğretmenlerin yıldırma eylemine, kadın öğretmenlere oranla daha fazla maruz kaldıkları bulgulanmıştır. Bu bulgular beklenen bir sonuçtur.

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenleriyle yapılan çalışmalarda Kaya (2014) bulgularımıza benzer bulgulara ulaşmış erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden daha fazla yıldırmaya uğradıklarını tespit etmiştir. Yine Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerine yönelik yapılan benzer bir çalışmada Gülle (2013), kadınların erkeklere oranla daha fazla yıldırmaya maruz kaldıklarını tespit etmiştir. Alkan (2011) öğretmenler ile Bingöl (2012) ve Öntürk (2015) ise Beden Eğitimi ve Spor Bölümlerinde çalışan akademik personel ile yaptıkları araştırmalarında cinsiyet

yönünden anlamlı bir farklılık oluşmadığını, erkek ve kadınların benzer düzeylerde yıldırıma maruz kaldıklarını tespit etmişlerdir.

Çalışmamızdan elde edilen bu bulgu, Çam'ın (2010) çalışması ile de örtüşmektedir. Çam, öğretmenlerin yıldırma eylemlerine maruz kalma durumlarını cinsiyetleri açısından analizini yaptığı çalışmada erkek öğretmenlerin daha fazla yıldırıma uğradıkları sonucuna ulaşmıştır. Çalışmamızda elde edilen bulgular açısından bakıldığında Ertürk (2005), Bulut (2007), Ergüner (2014) ve Yıldırım (2015) çalışmalarında benzer bulgulara ulaşarak erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden daha fazla yıldırıma maruz kaldıkları tespit edilmiştir.

Altinkurt (2012) üniversitesi çalışanları arasında yaptığı benzer çalışmada cinsiyet ile yıldırma arasında anlamlı bir fark bulunmadığını tespit etmiştir.

Konaklı (2011) öğretim elemanları arasında yaptığı araştırmasından, Akşahin (2012), Koçak (2015) ve Korkmaz (2015) ise öğretmenler arasında yaptıkları araştırmalarından elde ettikleri sonuçlara göre, kadınların yıldırıma maruz kalma algısının erkeklere göre daha yüksek olduğu tespitinde bulunmuşlardır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşları ile öğretmenlere yönelik yıldırma ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasındaki ilişki incelendiğinde $p=0,05$ anlamlılık düzeyine göre anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir (**Tablo 11**). Bu bulgular beklenen bir sonuç değildir. 30 yaş ve altı bireylerde ölçek toplamı da ve Mesleki Uygulamaların Engellenmesi, Kişinin İtibarına Saldırıları, Kişiye Yönelik Doğrudan Hakaret ve Sosyal İlişkilerin Engellenmesi alt boyutlarında diğer yaş kategorilerine göre yıldırma eylemlerine ilişkin algıların daha yüksek puan ortalamalarına sahip oldukları tespit edilmiştir. Bu durumun bireylerin yaşam tecrübelerinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenleriyle yapılan çalışmalarda Bingöl (2012), 30 yaş altındaki genç öğretmenlerin diğer öğretmenlere göre daha fazla yıldırıma maruz kaldıklarını tespit etmiştir. Yine Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerine yönelik yapılan benzer çalışmalarda Özpoyraz (2013), Gülle (2013) ve Kaya (2014) öğretmenlerin yaşları ile yıldırma arasında anlamlı bir fark bulunmadığını tespit etmişlerdir. Öntürk

(2015) ise Beden Eğitimi ve Spor Bölümlerinde çalışan akademik personel arasında yaptığı araştırmasında yıldırımdan en fazla etkilenmenin 25–45 yaş aralığında gerçekleştiğini tespit etmiştir.

Çalışmamızdan elde ettiğimiz bulgulara benzer bulgura ulaşan Nanto (2015) öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma durumlarını, öğretmenlerin yaşlarına göre belirgin düzeyde farklılaştığını ve 20–29 yaş aralığında olan öğretmenlerin diğer yaş gruplarında olan öğretmenlere göre yıldırma davranışlarına daha fazla maruz kaldıklarını tespit etmiştir. Nanto (2015) bu durumun nedenini de şu şekilde yorumlamıştır “genç yaştaki çalışanların mesleki olarak tam anlamıyla yeterli olmadıklarından kendilerini savunamama, işlerine tam anlamıyla uyum sağlayamama ve iş yüklerinin sürekli artması durumlarını psikolojik yıldırma olarak algılamış olabilirler.” Özyer ve Orhan (2012), öğretmenlerin yıldırımdan etkilenme oranının en fazla olduğu yaş aralığının 25–45 olduğunu saptamış ve şu tespitte bulunmuşlardır, “Yaş aralığı yukarılara çıktıkça bu etki azalmaktadır. Bu bulgu Türk toplumunun ataerkil yapısına bağlı olarak orta yaş ve üzeri grubun daha çok itibar gördüğünü ve yıldırma davranışlarına daha az maruz kaldığını düşündürmektedir.” Rayner (1998) yaptığı araştırmanın sonucunda genç yaştaki çalışanların diğer çalışanlara göre yıldırmaya maruz kalma olasılığının daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Çalışmamızın bulgularının tam aksi yönde tespitlerde bulunan Ertürk (2005), 53 yaş ve üzeri bireylerin yıldırmaya yönelik algı puanları ortalamalarının diğer yaş algı puanları ortalamalarından daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Ertürk’e göre 53 yaş ve üzeri bireyler diğerlerine nazaran daha fazla yıldırmaya maruz kalmışlardır. Korkmaz (2015) ise genel ortalama anlamlı bir farklılık olmamasına rağmen alt problemlerde 50 yaş ve üzeri öğretmenlerin diğer öğretmenlere göre daha fazla yıldırmaya maruz kaldıkları tespitinde bulunmuştur.

Pekdemir (2010) ve Ergüner (2014), öğretmenlere yönelik yaptıkları araştırmalarında yıldırmaya maruz kalma durumlarının, yaşlara göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulgusuna ulaşmışlardır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin **medeni durumları** ile öğretmenlere yönelik yıldırma ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasındaki ilişki incelendiğinde $p=0,05$ anlamlılık düzeyine göre anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir (**Tablo 12**). Bu bulgular beklenen bir sonuç değildir. Ölçeğin alt boyutları incelendiğinde; Mesleki Uygulamaların Engellenmesi ve Sosyal İlişkilerin Engellenmesi boyutlarında bekâr öğretmenlerin puan ortalamaları yüksek iken, Potansiyelin Engellenmesi, Kişinin İtibarına Saldırıları, Kişiyeye Yönelik Doğrudan Hakaret ve ölçeğin toplamında ise evli olan öğretmenlerin puan ortalamalarının yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenleriyle yapılan çalışmalarda Bingöl (2012), Gülle (2013) ve Kaya (2014) öğretmenlerin medeni durumları ile yıldırma algıları arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı bulgusuna ulaşmışlardır. Alkan (2011) ise öğretmenlerin medeni durum değişkeninde anlamlı bir ilişki olduğu tespitinde bulunmuş ve evlilerin bekârlara göre yıldırma algılarının yüksek olduğunu ifade etmiştir. Dolayısıyla evlilerin yıldırma durumlarından biraz daha fazla etkilendikleri söylenebilir.

Cayvarlı (2013) akademisyenler üzerine yaptığı araştırmasında, akademisyenlerin medeni durum değişkeninin yıldırma ölçeği genelinden alınan puanlara etki ettiği ve grupların yıldırma ölçeği puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiş, bekâr akademisyenlerin evli akademisyenlere göre daha fazla yıldırmaya maruz kaldıkları ortaya konmuştur. Bu sonuca benzer bir sonucu Korkmaz (2015) öğretmenlere yönelik yaptığı çalışmasında elde etmiş, bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere nazaran daha fazla yıldırmaya maruz kaldıkları sonucuna ulaşmış; öğretmenlerin medeni durumunun yıldırma algılarında etkili bir faktör olduğu ifade edilmiştir.

Ocak (2008), Pekdemir (2010), Akşahin (2012), Altınkurt (2012), Arslan (2013) ve Karakoç (2016), öğretmenlere yönelik yaptıkları araştırmalarında, öğretmenlerin medeni durumlarının, yıldırma davranışlarına maruz kalma düzeyleri üzerinde etkisi olmadığı tespitinde bulunmuşlardır.

Çam (2010) ve Ergüner (2014), öğretmenlere yönelik yaptıkları araştırmalarında medeni durum değişkenine göre yıldırmaya maruz kalma durumları

incelendiğinde evli çalışanların yıldırımaya maruz kalma durumlarının bekâr çalışanların yıldırımaya maruz kalma durumlarına göre daha fazla olduğu bulgusuna ulaşmışlardır.

Ertürk (2005), Ertek (2009), Eken (2014) ve Yıldırım (2015) öğretmenlere yönelik yaptıkları araştırmalarında medeni durum değişkenine göre yıldırımaya maruz kalma durumları incelendiğinde bekâr çalışanların yıldırımaya maruz kalma durumlarının evli çalışanların yıldırımaya maruz kalma durumlarına göre daha fazla olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Ertek (2009) bu sonucu dikkat çekici bulmuş, şu tespitlerle aslında bu durumun tam tersi yönde çıkması gerekliliğini savunmuştur. “Bekâr çalışanlar, iş hayatında daha fazla iş yapmak zorunda kalmakta, okullarda, ders programı yapılırken, nöbet günü ya da yeri belirlenirken genellikle çocuklu ve evli çalışanların isteği doğrultusunda görev dağılımı yapılmakta, bu durumda, bekâr çalışanların yıldırma algılarının daha yüksek olması beklenebilirdi” demiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin **öğrenim düzeyleri** ile yıldırma eylemlerini algılama durumları incelendiğinde, öğretmenlere yönelik yıldırma ölçeğinin mesleki uygulamalarının engellenmesi alt boyutunda anlamlı bir farklılığın ($p=0,046$) olduğu gözlemlenmiştir (**Tablo 13**). Bu bulgular beklenen bir sonuçtur. Öğrenim düzeyleri yüksek lisans/doktora olan bireylerin aldıkları puan ortalamalarının lisans düzeyinde öğrenim gören bireylerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Diğer alt boyutlarda ise anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir.

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenleriyle yapılan çalışmalarda Gülle (2013) öğretmenlerin öğrenim düzeyleri ile yıldırma algıları arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığını tespit etmişlerdir. Öntürk (2015) ise Beden Eğitimi ve Spor Bölümlerinde çalışan akademik personel arasında yaptığı araştırmada, elde edilen bulgular doğrultusunda akademik personelin eğitim durumlarının yıldırımaya maruz kalma durumları arasında anlamlı bir ilişkisinin olmadığı tespitinde bulunmuş ve bu doğrultuda yıldırımaya maruz kalma durumunun alınan eğitimle ilgili anlamlı bir ilişkisinin bulunmadığını ifade etmiştir.

Çalışmamızın sonuçlarının tam tersi bulgulara ulaşan Nanto (2015) öğretmenler arasında yaptığı çalışmada, eğitim durumu lisansüstü olan öğretmenler, eğitim durumu lisans ve ön lisan olan öğretmenlere göre daha az yıldırma durumu

yaşadıkları tespit etmiştir. Nanto (2015) “Eğitim seviyesi daha yüksek olan öğretmenlerin daha az yıldırma yaşamasının sebebi, kendini yenileyen ve geliştiren öğretmenlerin okul ortamında kendilerine olan güveninin daha çok olabileceğinden kaynaklanmış olabilir. Ayrıca eğitim düzeyi yüksek olan öğretmenlerin yasal olarak haklarını bilmeleri, yıldırma durumunu yaşayacak ortamın oluşmasını engelleyebilirler” yorumlamalarında bulunmuştur. Çam (2010) da benzer tespitlerde bulunarak şu yorumu yapmıştır: “Öğretmenlerin eğitim durumunun yükselmesine paralel olarak öğretmenlerin yıldırma puanlarında da düşüş olmaktadır. En yüksek yıldırma puanına sahip grubun ön lisans mezunu olan öğretmenler, daha sonra lisans ve son olarak lisansüstü eğitim almış öğretmenler olduğu görülmektedir.” Korkmaz (2015), öğretmenlere yönelik yaptığı çalışmasında lisans mezunlarının yıldırma algılama düzeyleri lisansüstü mezunu öğretmenlerden farklıdır ve bu fark istatistiki olarak da tespit edilmiştir.

Ocak (2008), Altınkurt (2012), Akşahin (2012) ve Arslan (2013), öğretmenlere yönelik yaptıkları araştırmalarda, öğretmenlerin öğrenim düzeylerinin, yıldırma davranışlarına maruz kalma düzeyleri üzerinde etkisi olmadığı tespitinde bulunmuşlardır.

Çalışmamıza benzer sonuçlara ulaşan Sönmezşık (2011) ve Ergüner (2014), öğretmenlere yönelik yaptıkları çalışmalarda araştırmaya katılan lisansüstü seviyede eğitim almış olan öğretmenlerin yıldırmaya maruz kalma algılarının lisans düzeyinde eğitim almış olan öğretmenlerin sahip olduğu algılardan daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin **çalıştıkları eğitim kademeleri** ile öğretmenlere yönelik yıldırma ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasındaki ilişki incelendiğinde $p=0,05$ anlamlılık düzeyine göre anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir (**Tablo 14**). Tüm alt boyutlarda, ortaokullarda çalışan öğretmenlerin puan ortalamalarının liselerde çalışan öğretmenlerden yüksek olduğu sonucu gözlemlenmiştir. Bu bulgular beklenen bir sonuç değildir.

Çalışmamıza benzer bir sonuca ulaşan Gülle (2013), Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin çalışmış oldukları eğitim kademesi değişkeninin yıldırma eylemi

açısından herhangi bir anlamlı farklılık oluşturmadığını bulgulamıştır. Yani Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin ortaokul veya lise kademelerinde çalışmalarının herhangi bir yıldırılma eylemine maruz kalmalarında ayırıcı etken olmadığı tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin **mesleki deneyimleri** ile öğretmenlere yönelik yıldırma ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasındaki ilişki incelendiğinde $p=0,034$ anlamlılık düzeyine göre anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir (**Tablo 15**). Ölçeğin toplamında ve Kişinin İtibarına Saldırı ile Sosyal İlişkilerin Engellenmesi alt boyutlarında 2 – 8 yıl arası mesleki deneyime sahip olan öğretmenlerin puan ortalamalarının 1 yıldan az süre çalışan öğretmenler ile 9 – 15 yıl arası mesleki deneyime sahip öğretmenlerin puan ortalamalarından yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bir yıldan az süredir çalışan öğretmenler çalışmanın yapıldığı dönemde “aday öğretmen uygulaması” sebebiyle yeni atanmış ve herhangi bir şekilde okulda sorumluluğu olmayan öğretmenler olduğu ve sayılarının az olması sebebiyle yorumlamaya katılmayabilirler. Dolayısıyla mesleğinin ilk yıllarındaki öğretmenlerin yıldırma maruz kaldıkları tespit edilmiş olup, bu bulgular beklenen bir sonuçtur.

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenleriyle yapılan çalışmalarda Kaya (2014), Gülle (2013), öğretmenlerin mesleki deneyimleri değişkeninin yıldırma eylemi açısından herhangi bir anlamlı farklılık oluşturmadığını tespit etmiştir. Gülle’ye (2013) göre öğretmenlerin mesleki deneyimleri arttıkça yıldırmayı algılama düzeylerinde de düşüş olduğu görülmekte, kısaca mesleki deneyimin artması öğretmenlerin yıldırma algısında da düşüş olduğu tespitinde bulunmuştur.

Çalışmamıza benzer bulgulara ulaşan Rayner (1998), yaptığı çalışmalarının sonucunda kıdemi daha az olan insanların yıldırma daha fazla maruz kaldığı tespitinde bulunmuştur.

Pekdemir (2010), Arslan (2013), Korkmaz (2015), Karakoç (2016), öğretmenlere yönelik yaptıkları araştırmalarında, öğretmenlerin mesleki deneyimlerinin, yıldırma davranışlarına maruz kalma düzeyleri üzerinde etkisi olmadığı tespitinde bulunmuşlardır.

Çalışmamızın bulgularından farklı bulgulara ulaşan Çam (2010), öğretmenlere yönelik yaptığı araştırmasında, öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemleri mesleki deneyimlerine göre karşılaştırıldığında en yüksek puan ortalamasının 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlere ait olduğu görülmektedir. Daha sonra gelen grup ise 1-5 yıl kıdem aralığında yer alan bireylerden oluşmaktadır. Yalnızca bu verilere bakılarak kıdeme bağlı olarak yıldırma durumunun bir artış ya da düşüş gösterme ihtimalinin bulunduğu söylenmesi mümkün olmayabilir.

Yıldırım (2015), öğretmenlere yönelik yaptığı araştırmasında, öğretmenlerin kendi içlerindeki yüzdelerine bakıldığında 11–20 yıl arasında hizmet süresi olan öğretmenlerin diğer yıllardaki öğretmenlere göre yıldırmaya maruz kalınan davranışlara uğrama sıklığının daha fazla olduğunu tespit etmiştir. Akşahin (2012) ise uyguladığı ölçeğinin analizi sonucunda, öğretmenlerin mesleki deneyim sürelerine göre, yıldırma davranışlarına maruz kalma düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunduğu sonucuna ulaşmıştır. Buna göre, çalışmada yer alan öğretmenler arasında mesleki kıdem süresi 16–20 yıl arasında olanlar ile 11–15 yıl arasında olanların diğerlerine göre, yıldırma davranışlarına maruz kalma düzeyi tutum ortalama puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin **haftalık girdikleri ders sayıları** ile yıldırma eylemlerini algılama durumları incelendiğinde, öğretmenlere yönelik yıldırma ölçeğinin kişiye yönelik doğrudan hakaret alt boyutunda anlamlı bir farklılığın ($p=0,05$) olduğu tespit edilmiştir (**Tablo 16**). Kişiye Yönelik Doğrudan Hakaret alt boyutunda haftalık 31 saat ve üzeri derse giren öğretmenlerin puan ortalamalarının, 20 saat ve altında derse giren öğretmenler, 21 – 25 saat derse giren öğretmenler ile 26 – 30 saat derse giren öğretmenlerin puan ortalamalarından yüksek olduğu tespit edilmiştir. Haftalık ders yükü en fazla olan öğretmenlerin yıldırmaya maruz kalma puan ortalamasının yüksek olduğu bulgulanmıştır. Bu bulgular beklenen bir sonuçtur.

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenleriyle yapılan çalışmalarda Gülle (2013), öğretmenlerin okul ortamlarındaki haftalık ders yükü değişkenin yıldırma eylemi açısından herhangi bir anlamlı farklılık oluşturmadığını tespit etmiştir. Gülle (2013) çalışmasında ders yükünün yıldırma eylemini algılama sürecinde herhangi bir anlamlılık

arz etmediğini bulgulamıştır. Fakat ortalamalara bakıldığında ders yükü arttıkça yıldırma eylemini algılama sürecinde de artış gözlemlenmekte, ders yükü artışının öğretmenlerde yıldırma eylemini algılama düzeyinde artışa sebep olduğu söylenebilir.

5.2. Öneriler

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin yıldırmaı algılama düzeylerinin incelendiği bu araştırmada, elde edilen bulgular göz önünde bulundurularak oluşturulan öneriler şunlardır:

- Eğitim ortamlarının sağlıklı ve amaçlara uygun olarak sürdürülebilmesi için öğretmenlere ve okul idarecilerine yönelik yıldırma ile ilgili seminerler ve kurslar verilmelidir.
- Öğretmenlere problem çözme becerisi, kriz yönetimi ve stresle başa çıkma gibi eğitimler verilmeli. Ayrıca öğretmenler yıldırma durumları ile bireysel olarak mücadele edebilme yollarını iyi öğrenmeli, yasal hakları konusunda bilinçlendirilmeliler.
- Yıldırmaı maruz kalmış olan öğretmenlere; aileleri, iş arkadaşları, okul idareleri ve Millî Eğitim Müdürlükleri tarafından destek sağlanmalıdır.
- Bakanlık düzeyinde veya İl Millî Eğitim Müdürlükleri belirli aralıklarla çalışanlarının yıldırmaı uğrama durumlarına karşın tarama anketleri düzenleyerek gerekli önlemleri almalıdır.
- Millî Eğitim Müdürlükleri ve Okul idareleri öğretmenlerin birbirlerine karşın yıldırma eylemlerine girişmelerinin önüne geçecek adımlar atmalı, Bakanlık yönetmelikler veya okullar/millî Eğitim müdürlükleri bünyesinde oluşturacakları komisyonlarla bu durumu önleyici önlemler almalıdır.
- Veli ve öğrencilerinde yıldırma eylemlerine sebep oluşları düşünülerek bu konuda da Bakanlık düzeyinde gerekli yasal önlemler alınmalıdır.
- Yıldırma (mobbing) konusunda bulunan yasal boşluklar giderilerek hukuki anlamda bu tarz davranışların ortaya çıkması engellenmelidir.
- Ulusal ve yerel basın ile sosyal medya etkin biçimde kullanılarak insanları yıldırma (mobbing) konusunda bilgilendirme yoluna gidilmelidir.

- Bu araştırmanın benzeri bir çalışma tüm ülke genelinde ve bütün branş - sınıf öğretmenleri ile üniversitelerde çalışan öğretim elemanlarını da kapsayacak şekilde yapılarak muhtemel sonuçları ile ilgili önlemler alınmalıdır.



KAYNAKÇA

- Acar, A.B. ve Dünder, G. (2008). *İşyerinde psikolojik yıldırmaya (mobbing) maruz kalma sıklığı ile demografik özellikler arasındaki ilişkinin incelenmesi*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, Istanbul University Journal Of The School Of Business Administration, www.ifdergisi.org, Cilt/Vol:37, Sayı/No:2.
- Açan, S. (2013), *Mobbing (İşyerinde psikolojik taciz)*, 1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı, Ankara: Özyurt
- Akgeyik, T., Delen, M. G. ve Uşen, Ş. (2013) *Çalışma yaşamında psikolojik taciz*, Ankara:Özyurt.
- Akşahin, E. (2012). *İlköğretim okulları branş öğretmenlerinin yıldıрма davranışlarına maruz kalma düzeyleri sosyo-demografik değişkenler açısından incelenmesi (İstanbul ili Esenler ilçesi)*, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Alcan P., Özdemir Y., Başlıgil H. ve Sevinçtekin E. (2013). *Mobbing davranışlarının etkilerinin araştırılması*, Mühendislik ve Fen Bilimleri Dergisi, Sigma 31, 222–233.
- Alkan, E. (2011). *Yıldıрма (mobbing) davranışlarının beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin tükenmişliği üzerine etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Altinkurt, Y., K. (2012). *Üniversite çalışanlarının psikolojik yıldıрма algıları ile denetim odağı arasındaki ilişki*, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Arslan, S. (2013). *İstanbul'da bulunan ortaokul kurumlarında görev yapan görsel sanatlar öğretmenlerinin mobbing (yıldıрма) yaşama düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın

Üniversitesi/Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüleri Ortak Programı, İstanbul.

Atman, Ü. (2012). *İşyerinde psikolojik terör: Mobbing*, Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi, Sayı:3, Sayfa: 157–174, ISSN: 1309–1972.

Aydın, A. (2013). *Sınıfyönetimi*, Ankara: Pegem.

Bingöl, Ş. (2012). *Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğretim elemanlarının duygusal taciz (mobbing) farkındalıklarının araştırılması*, Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi/ Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.

Bulut, U. H. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinde psikolojik şiddet düzeyi (mobbing)*, Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.

Can, S., Şen D., Şirinkan A. ve Şekertekin M., A. (1999). *Atatürk Üniversitesi B.E.S.Y.O. Öğrenci Paneli*, Erzurum.

Cayvarlı, P., E. (2013). *Akademisyenlerin üniversitelerdeki psikolojik yıldırmaya ilişkin algılarının incelenmesi: Dokuz Eylül Üniversitesi örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Cemaloğlu, N. (2007). *Örgütlerin kaçınılmaz sorunu: Yıldırma*. Bilim Dergisi, (42), 111–126.

Cemaloğlu, N. (2013). *Örgütlerde psikolojik taciz, (mobbing) nedenleri ve başa çıkma teknikleri*, 1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı, Ankara: Özyurt

Çağbayır Y. (2007). *Ötüken Türkçe Sözlük*, İstanbul: Ötüken.

Çam, Z. (2010). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki (Van ili örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.

- Çiftçi, G. E., Öneren, M. ve Önem, A. (2013). *Çalışanlarda psikolojik yıldırma ve endişe düzeyi*, "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt/Vol: 15, Sayı/Num: 2, Page: 63–81, DOI: 10.4026/1303–2860.2013.0226.x
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing ve başa çıkma yöntemleri*. İstanbul:Timaş.
- Davenport, N.Z., Elliott G.E. ve Schwartz R.D. (2014). *Mobbing, işyerinde psikolojik taciz*, İstanbul: Ray.
- Deniz, D. (2012). *Mobbing (işyerinde yıldırma)*, İstanbul:Fam.
- Eken, M. (2014). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerine yönelik yıldırma davranışlarının incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Kilis 7 Aralık Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kilis.
- Ergüner, M. (2014). *Meslek lisesinde çalışan öğretmenlerin tükenmişlikleri ile maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının incelenmesi: Beykoz örneği*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ertek, S., Ş. (2009). *Yıldırma ve yıldırma mağduru öğretmenler üzerine bir araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ertürk, A. (2005). *Öğretmen ve okul yöneticilerinin okul ortamlarında maruz kaldıkları yıldırma eylemleri (Ankara ili ilköğretim okulları örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ertürk, A. (2013). *Yıldırma davranışları, nedenleri ve sonuçları*, Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 2, Sayı 1, s. 146 – 169, ISSN: 1308–7177
- Gök, S. (2013), *İşyerinde psikolojik tacizin türleri ve tacizle kurumsal mücadele*, 1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı, Ankara: Özyurt

- Gökçe, A.T. (2012). *Mobbing: iş yerinde yıldırma özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma*, Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi, 18, 272–286
- Gülle, M. (2013). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul ortamında maruz kaldıkları yıldırma algıları ve örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Gürhan, N. (2013). *A'dan Z'ye mobbing*, Ankara: Akademisyen.
- Işık, İ. (2015). *İnsan kaynakları yönetimi profesyonellerinin iş ortamındaki zorbalık davranışlarına dair perspektifleri: zorbalığın tanımı, nedenleri ve sonuçları*, Çalışma ve Toplum, 2015/4, s. 237–274. İnternet Baskısı ISSN 1305–2837
- İlhan, Ü. (2010). *İşyerinde psikolojik tacizin (mobbing) tarihsel arka planı ve Türk hukuk sisteminde yeri*, Ege Akademik Bakış, Cilt:10, Sayı:4, Ekim 2010.
- Karakoç, B. (2016). *Öğretmenlerin okulda karşılaştıkları yıldırma davranışları ile örgütsel bağlılıklarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemi*, Ankara: Nobel
- Karcıoğlu, F. ve Akbaş, S. (2010). *İşyerinde psikolojik şiddet ve iş tatmini ilişkisi*, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 24, Sayı: 3.
- Kaya, K. (2014). *Ortaöğretim kurumlarında görev yapan beden eğitimi ve bazı branş öğretmenlerinin duygusal taciz (mobbing)'e ilişkin algı düzeylerinin karşılaştırılması (Kütahya ili örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.
- Koçak, N. (2015). *Öğretmenlerin psikolojik şiddet (mobbing) algıları İstanbul ili Anadolu yakasında bulunan resmi kız meslek liselerinde bir tarama*, Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Konaklı, T. (2011). *Üniversitelerde yıldırma ve kültürel değerlerin yıldırma ile başa çıkma yaklaşımlarına etkisi*, Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Korkmaz, B. (2015). *Ortaokul öğretmenlerinin duygusal taciz (mobbing)'e ilişkin algıları (Bolu ili örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Korkmaz, H. (2012). *Kamu kurumlarında yıldırma (mobbing) etkisi: Kahramanmaraş il merkezinde bir inceleme*. Yüksek Lisans Tezi, Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Kök, B. S. (2006). *İş yaşamında psiko-şiddet sarmalı olarak yıldırma olgusu ve nedenleri*, 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Erzurum.
- Kul, M. (2010). *Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile beden eğitimi öğretmenlerinin yıldırma (mobbing) yaşama düzeyleri, örgütsel bağlılıkları ve iş doyumları arasındaki ilişki*, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi/ Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kuru, E. (2003). *Farklı statüdeki beden eğitimi bölümü öğrencilerinin kişilik özellikleri*, Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 23, s. 175–191, <http://gefad.gazi.edu.tr/>
- Mercanlıoğlu, Ç. (2010). *Çalışma Hayatında Psikolojik Tacizin (Mobbing) Nedenleri, Sonuçları ve Türkiye'deki Hukuksal Gelişimi*, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi Cilt 2, Sayı 2, 2010 ISSN: 1309 -8039
- Mimaroglu, H., Özgen, H. (2008). *Örgütlerde güncel bir sorun: "Mobbing"*, T.C Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 15, s. 201–226.
- Nanto, Z. (2015). *Öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma durumlarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.

- Ocak, S. (2008). *Öğretmenlerin duygusal taciz (mobbing)'e ilişkin algıları (Edirne ili örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Oxford Advanced Learner's Dictionary (2005). *Oxford University Pres, Oxford Advanced Learner's Dictionary.*
- Öntürk, Y. (2015). *Beden eğitimi ve spor yüksekokullarında görev yapan akademik personelin mobbinge maruz kalma durumlarının incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Muğla.
- Özpoyraz M. (2013). *Beden eğitimi öğretmenlerinin, kurumlarında yaşadığı mobbing etkilerin örgütsel bağlılığına etkileri*, Yüksek Lisans Tezi, Aksaray Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.
- Özyer, K. ve Orhan, U. (2012), *Akademisyenlere uygulanan psikolojik tacize yönelik ampirik bir araştırma*, Ege Akademik Bakış Dergisi, Cilt:12, Sayı:4, Ekim 2012 s. 511–518.
- Pekdemir, Z. (2010). *Denizli ilköğretim okullarında “yıldırma davranışlarına” ilişkin öğretmen görüşleri*, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Rayner, C. (1998). *Bullying at work survey report, UNISON*, Staffordshire University Business School, UK.
- Samırkaş, M., Çalışkan, O. (2011). *Örgütlerde işyeri terörü: yıldırma kavramı ve önleme çabaları*, Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Yıl:4, Sayı:7, s. 27–37, ISSN: 1308–9196
- Sönmezışık, S. (2011). *Anadolu lisesi öğretmenlerinin psikolojik yıldırmaya ilişkin algıları*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

- Tanhan, F. ve am, Z. (2011). *Öğretmenlere yönelik yıldırma ölçeğinin geçerlik ve güvenirliliğinin yeniden belirlenmesi*, Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt:01 No:40 s.80–97, <http://egitim.cu.edu.tr/efdergi>
- TBMM Komisyon Raporu, (2011). *İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) ve çözüm önerileri komisyon raporu*, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları No: 6, Nisan 2011, Ankara.
- Tınaz, P. (2006a) *İşyerinde psikolojik taciz (mobbing)*, İstanbul:Beta
- Tınaz, P. (2006b). *İşyerinde psikolojik taciz (mobbing)*, Çalışma ve Toplum, 2006/4 (11), s. 13–28. İnternet Baskısı ISSN 1305–2837.
- Tınaz, P. (2009). *İşyerinde psikolojik taciz (mobbing): kavram, süreç, tanı ve çözüm önerileri*, Ceza Hukuku Dergisi, Sayı: 11, Yıl: 4, ISSN: 1307–0851.
- Tınaz, P. (2012). *Mobbing: bugün bana yarın sana*, İstanbul: Beta.
- Tınaz, P. (2013). *Çalışma psikolojisi boyutlarıyla mobbing tanım ve tanı - 1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı*, Ankara: Özyurt
- Tokat, M. B., Cindiloğlu M. ve Kara H. (2011). *Değerlerin psikolojik kuşatması mobbing*, Kütahya: Ekin
- Töremen, F. (2004). *İlköğretim okullarının sahip oldukları sosyal sermaye konusunda öğretmen görüşleri - XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, 6–9 Temmuz 2004 İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Malatya*, <https://www.pegem.net/dosyalar/dokuman/387.pdf>
- Tutar, H. (2004). *İş yerinde psikolojik şiddet sarmalı*. İstanbul: Platin Yayınları.
- Tutar, H. (2015). *Mobbing (nedenleri ve başa çıkma stratejileri: kuramsal yaklaşım)*, Ankara: Detay.

Yaman, E. (2012). *Psikoşiddetin (mobbing) etkileri ölçeği* - Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, Educational Sciences: Theory ve Practice - 12(1), Kış/Winter, 231–240, www.edam.com.tr/kuyeb

Yıldırım, F. (2015). *Öğretmenlerin psikolojik şiddet (mobbing) algıları İstanbul ili Anadolu yakasında bulunan resmi ortaokullarda bir tarama (Adalar, Beykoz, Çekmeköy, Pendik, Sancaktepe, Sultanbeyli, Tuzla ilçesi örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.



EKLER

EK – 1 Anket Formu

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN YILDIRMA (MOBBİNG) EYLEMLERİNE İLİŞKİN ALGILARININ FARKLI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ (ERZURUM İLİ ÖRNEĞİ)

Değerli Meslektaşım,

Bu çalışmanın amacı, ortaokul ve liselerde görev yapan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin çalıştıkları ortamlarda karşılaştıkları yıldırma (mobbing) eylemlerine ilişkin algılarını tespit etmeye çalışmaktır.

Bu anket iki bölümden oluşmakta, birinci bölüm kişisel bilgilere yönelik sorulardan, ikinci bölüm yıldırma eylemleriyle karşılaşp karşılaşmadığınızı belirlemeye yönelik sorulardan meydana gelmektedir.

İlgi ve yardımlarınız için şimdiden teşekkür ederiz.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. Cinsiyetiniz?

() Kadın () Erkek

2. Yaşınız?

() 22 – 30 () 31 – 40 () 41 – 50 () 51 ve üzeri

3. Medeni Durumunuz?

() Bekâr () Evli

4. Öğrenim Düzeyiniz?

() Lisans () Yüksek Lisans () Doktora

5. Çalıştığınız Kurumun Statüsü?

() Ortaokul – Kamu
() Ortaokul – Özel
() Lise – Kamu
() Lise – Özel

6. Mesleki Deneyimiz?

() 1 yıldan az () 2 – 8 yıl () 9 – 15 yıl () 16 yıl ve üzeri

7. Haftalık Girdiğiniz Ders ve Kurs Toplam Süresi?

() 15 – 20 saat () 21 – 25 saat () 26 – 30 saat () 31 ve üzeri saat

İKİNCİ BÖLÜM:

ÖĞRETMENLERE YÖNELİK YILDIRMA ÖLÇEĞİ

MADDE NO	ÖLÇEK MADDELERİ	1) Asla	2) Nadiren	3) Bazen	4) Sıklıkla	5) Her Zaman
1	Gözümü korkutmak amacıyla şiddet gösterilerinde bulunuluyor.					
2	Vebalıymışım gibi benden uzak duruluyor.					
3	Mesleki olarak kendimi geliştirme ile ilgili isteklerim geri çevriliyor.					
4	Mesleki gelişim olanaklarından haberdar edilmiyorum.					
5	Hakkımda asılsız söylentiler çıkartılıyor.					
6	Mesleki yeterliliklerim küçümseniyor.					
7	Çabalarım takdir edilmiyor ve başarılarım küçümseniyor.					
8	Okuldaki diğer çalışanların benden uzak durmaya çalıştıklarını hissediyorum.					
9	Öğrencilerimin karşısında eleştiriliyorum.					
10	Önemli işler benden daha niteliksiz kişilere veriliyor.					
11	Yaptığım çalışmalar haksız yere engelleniyor.					
12	Özel yaşamım haksız yere irdeleniyor.					
13	Doğru bulmadığım cinsel içerikli imalarda bulunuluyor.					
14	Sanki yokmuşum gibi davranılıyor/ görmezden geliniyorum.					
15	Yaptığım işler haksız yere eleştiriliyor.					
16	Bana ön yargılı davranılıyor.					
17	Okulda kendimi diğer çalışanlardan izole edilmiş gibi hissediyorum.					
18	Okulda biriyle sorun yaşadığım durumlarda haklı olsam bile okul yönetiminden gerekli desteği alamıyorum.					
19	Doğum yerim/ bölgem, dini inancım ve siyasi görüşüme ilişkin haksız nitelemeler yapılıyor.					
20	Onur kırıcı ve incitici şakalara maruz bırakılıyorum.					
21	İş ile ilgili toplantılarda yokmuşum gibi davranılıyor.					
22	Konuştüğüm sırada tehditkâr bir şekilde engelleniyorum.					
23	Bana onur kırıcı isimler ve lakaplar takılıyor.					
24	Tutarsız ve dengesiz olmakla suçlanıyorum.					
25	Okul yönetimi, meslektaşlarımla iletişim kurmamı engelliyor.					
26	Yeteneklerimi kullanma olanaklarım desteklenmiyor.					
27	Mesleki çabalarım yalakalık olarak nitelendiriliyor.					
28	Öğretmenler odasına girdiğimde yapılan konuşmalar kesiliyor ya da konu değiştiriliyor.					
29	Okulda yaptığım etkinlikler okul yönetimi tarafından teşvik edilmeyerek, adeta görmezden geliniyor.					

EK-2 Ölçek İzni

Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Ölçeği Hk.

Zekeriya ÇAM <zekeriyacam@gmail.com>

17 Şubat 2016 00:22

Alıcı: Mustafa Algan <emalgan25@gmail.com>

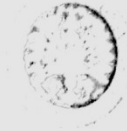
Mustafa Bey merhaba;

Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Ölçeği'ni tez çalışmanızda kullanabilirsiniz. Çalışmalarınızda kolaylıklar dilerim.

--

Res. Assist. Zekeriya ÇAM
Ankara University
Faculty of Educational Sciences
Department of Educational Psychology
06590, Cebeci/Ankara
Phone: [+90 312 363 33 50](tel:+903123633350)/7103
Fax: [+90 312 363 61 45](tel:+903123636145)

Arş. Gör. Zekeriya ÇAM
Ankara Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Fakültesi
Eğitim Psikolojisi ABD.
06590, Cebeci/Ankara
Tel: [+90 312 363 33 50](tel:+903123633350)/7103
Faks: [+90 312 363 61 45](tel:+903123636145)

EK-3 Uygulama İzni

T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

Sayı : 88179374-302.08.01-E.1600111579
Konu : Uygulama İzni Mustafa
ALGAN

10.05.2016

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 12.04.2016 tarihli ve 56785782-302.08.01-E.1600089707 sayılı belge.

Enstitünüz Yüksek Lisans Programı öğrencisi Mustafa ALGAN'ın "Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Yıldırma Eylemlerine İlişkin Algularının Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi" konulu uygulama çalışması ile ilgili İl Milli Eğitim Müdürlüğünden alınan 02/05/2016 tarih ve 4868996 sayılı yazı ve ekleri ilişikte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof.Dr. Mehmet TAKKAÇ
Rektör Yardımcısı

Ek : 2.5.2016 tarihli 36648235/605/4868996 Sayılı belge





T.C.
ERZURUM VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 36648235/605/4868996
Konu: Araştırma İzni

02.05.2016

ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı) ✓

İlgi: a) Atatürk Üniversitesi'nin 18/04/2016 tarihli ve 1600093883 sayılı yazınız.
b) Atatürk Üniversitesi'nin 21/04/2016 tarihli ve 1600096924 sayılı yazınız.

İlgi yazılarda belirtilen üniversite ve araştırmacıların ilimiz okullarında araştırma konuları doğrultusunda araştırma yapma istekleri, Bakanlığımızın 07/03/2012 tarihli ve 3616 (2012/13) sayılı genelgesi çerçevesinde incelenmiştir. Araştırmaların, ekte isimleri belirtilen okullarda, eğitim öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde ve komisyon kararında belirtilen mühürlenmiş veri toplama araçlarının kullanılarak yapılmasına ilişkin, 29/04/2016 tarihli ve 4822381 sayılı onay ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi rica ederim.

Turan BAĞAÇLI
Vali a.
İl Millî Eğitim Müdür Yardımcısı

Ek: Onay ve ekleri

ÖZ GEÇMİŞ

1980 Erzurum doğumlu olan Mustafa ALĞAN, Atatürk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümünden 2006 yılında mezun olmuştur. 2006–2010 yılları arası Erzurum ili Çat ilçesi Yavi İlköğretim Okulunda Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni olarak göreve başlamış bir buçuk yıl kadar da aynı okulda okul müdür vekilliği yapmıştır. 2010–2015 yılları arasında Erzurum ili Aşkale ilçesi İnkılap İlköğretim Okulunda Beden Eğitimi Öğretmeni, altı ay kadarda Aşkale Halk Eğitim Merkezi Müdür Yardımcılığı görevinde bulunmuştur. 2015 Temmuz ayından itibaren Erzurum ili Palandöken ilçesi 70.Yıl Cumhuriyet Ortaokulunda Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği görevine devam etmektedir.