

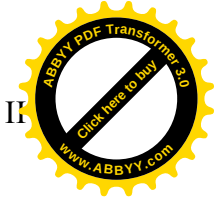
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

İLKÖĞRETİM OKULLARINDA GÖREVLİ ÖĞRETMEN VE
YÖNETİCİLERE YÖNELİK DUYGUSAL YILDIRMA
DAVRANIŞLARININ İNCELENMESİ
(Yıldırma Davranışlarının Meydana Gelmesinde Etkili Olan Faktörler)

DOKTORA TEZİ

Hazırlayan
Abbas ERTÜRK

Ankara
Mayıs, 2011



GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

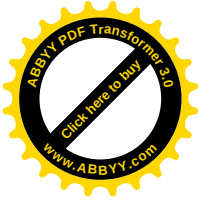
İLKÖĞRETİM OKULLARINDA GÖREVLİ ÖĞRETMEN VE
YÖNETİCİLERE YÖNELİK DUYGUSAL YILDIRMA
DAVRANIŞLARININ İNCELENMESİ
(Yıldırma Davranışlarının Meydana Gelmesinde Etkili Olan Faktörler)

DOKTORA TEZİ

Abbas ERTÜRK

Danışman: Doç. Dr. Necati CEMALOĞLU

Ankara
Mayıs, 2011



Abbas ERTÜRK'ün “İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmen ve Yöneticilere Yönelik Duygusal Yıldırma Davranışlarının İncelenmesi” başlıklı tezi 22 Haziran 2011 tarihinde, jürimiz tarafından Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalında doktora tezi olarak kabul edilmiştir.

Adı Soyadı

İmza

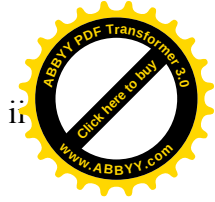
Başkan : Prof. Dr. Gülsün BASKAN

Üye (Tez Danışmanı): Doç. Dr. Necati CEMALOĞLU

Üye : Prof. Dr. Nezahat GÜÇLÜ

Üye : Doç. Dr. Bekir BULUÇ

Üye : Doç. Dr. Mehmet KORKMAZ



ÖN SÖZ

Saldırganlık, fizyolojik ya da psikolojik ihtiyaçların temini için ortaya çıkar. Saldırganlık, ortaya çıktığı örgütlerde, örgütlere, bu örgütlerde çalışan bireylere ve bu bireylerle ilişkisi olan arkadaş ve aile bireylerine zarar verir. Örgütler, amaçlarına zarar veren bu saldırganlık duygusunu önlemek için, çalışanlarını yasa ve yönetmeliklerle kontrol altına almaya çalışmaktadır.

Bu araştırma, ilköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışlarının özellikleri ve tetikleyici nedenleri üzerinde durmaktadır. Araştırmada elde edilen sonuçlar, Türkiye’de ve dünyanın farklı yerlerinde yapılmış araştırmada elde edilen sonuçlarla karşılaştırılmış ve yorumlanmıştır. Ayrıca araştırmanın sonunda, Türkiye’de bulunan ilköğretim kurumlarında, yıldırma davranışlarının önlenmesi konusunda yararlı olması ümit edilen öneriler geliştirilmiştir.

Bu duyguyla, eğitim yönetimi alanında yetişmeme ve bu araştırma için bilgi ve fikirlerinden yararlandığım Prof. Dr. Servet ÖZDEMİR’e, Prof. Dr. Temel ÇALIK’a, Prof. Dr. Nezahat GÜÇLÜ’ye, Prof. Dr. Yaşar ÖZBAY’a, Prof. Dr. Ali BALCI’ya; araştırmanın nitel boyutunda bana rehberlik eden Doç. Dr. Bekir BULUÇ’a; araştırmanın sınırlarının belirlenmesinde Doç. Dr. Mehmet KORKMAZ’a; evren ve örneklem konusunda fikirlerinden yararlandığım Yrd. Doç. Dr. Bülent ALTUNKAYNAK’a; nitel veri programlarının analizinde bilgisinden yararlandığım Arş. Görv. Sedef Canbazoglu’na; araştırmanın Türkiye evreninden seçilen illerde uygulanmasını sağlayan MEB-Earged Araştırma şubesi çalışanlarından Dr. Semra TİCAN BAŞARAN ve Ergül DEMİR’e ve diğer çalışanlara; araştırma için gereken istatistikleri sağlamamda yardımcı MEB-Strateji Geliştirme Başkanlığında çalışan Turgut ÖZKILIÇ’a ve araştırma süresince bana her konuda rehberlik eden, desteğini esirgemeyen ve bana araştırmacı kimliğini kazandıran, sevgili hocam ve tez danışmanım araştırmacı akademisyen Doç. Dr. Necati CEMALOĞLU’NA teşekkürlerimi sunarım.

Ve sevgili ailem, yıllar süren çalışmalarına sürekli desteğini sunan ve sabır gösteren eşim Nazile ERTÜRK’e; çalışmalarımı tamamlayabilmek için zamanından çaldığım oğlum Barış ERTÜRK’e; bana bilim ve düşünmeyi aşılayan ve bitirmemi büyük bir heyecanla bekleyen babam Ali ve annem Zeynep KADI’ya teşekkürlerimi sunarım.

Abbas ERTÜRK



ÖZET

İLKÖĞRETİM OKULLARINDA GÖREVLİ ÖĞRETMEN VE YÖNETİCİLERE YÖNELİK DUYGUSAL YILDIRMA DAVRANIŞLARININ İNCELENMESİ

Abbas ERTÜRK

Doktora, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Necati Cemaloğlu

Nisan-2011, 290 sayfa

Bu araştırmanın amacı, ilköğretim okullarında görevli öğretmen ve yöneticilerin görüşlerine göre, yıldırma davranışlarının yaşanmasında etkili olan bireysel, örgütsel ve sosyal faktörleri saptamaktır.

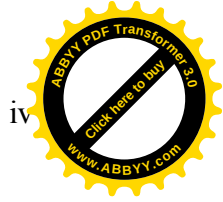
Araştırma tarama modelindedir. Araştırmanın evreni, Türkiye'nin yedi coğrafi bölgesinde, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerdir. Araştırmanın alt evreni, illerin sosyo-ekonomik gelişmişlik sıralaması temel alınarak seçilmiştir. Alt evrende bulunan illerden, random yöntemi ile okullar alınmıştır. Bu okulların her birinden rastgele seçilen 3'ü sınıf öğretmeni, 2'si branş ve 1'i yönetici olmak üzere toplam 6 katılımcı örnekleme dahil edilmiştir. Örneklem büyüklüğü 1330 kişidir.

Araştırmanın veri toplama aracı araştırmacı tarafından Ankara ilinde bulunan 4 ilçede uygulanarak geliştirilmiştir. Veri toplama aracı uzman görüşler ve faktör analizi sonucunda MEB-EARGED tarafından belirlenen okullarda uygulanmıştır. Toplanan veriler, bilgisayar ortamında, SPSS programında ve amaçlara uygun hazırlanan bir dosyaya kodlanmıştır. Kodlanan bu veriler, araştırma amaçlarına uygun bir şekilde işlenerek bilgiye dönüştürülmüş elde edilen bulgular yorumlanmıştır.

Araştırmanın nitel boyutu için veri toplama aracı, araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Bu veri toplama aracında, nedenlerle ilgili boyutların sorulması için sonda sorular hazırlanmıştır. Pilot uygulama olarak Ankara ilinde iki ilçede toplam 6 kişiye uygulanmıştır. Nitel boyutun verileri araştırmacı tarafından toplanmıştır. Araştırmanın bu bölümü, yıldırma davranışları yaşamış 10 gönüllü katılımcıdan oluşur.

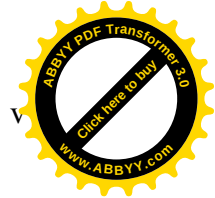
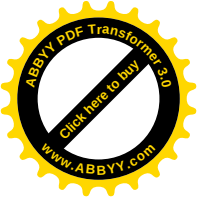
Araştırmada elde edilen veriler frekans, yüzde ve aritmetik ortalama, t-testi, tek yönlü varyans analizi, Mann-Whitney U- testi ve Kuruskal Wallis testi kullanılarak hesaplanmıştır.

Araştırma sonucunda, ilköğretim okullarında en çok meydana gelen yıldırma davranışları “Kişi hakkında söylenti ve dedikodu çıkarılması”, “Kişinin göz ardı



edilmesi, dışlanması, olayların dışında bırakılması” ve “Kişinin görüş, fikir ve önerilerinin dikkate alınmaması” davranışları olduğu saptanmıştır. İlköğretim okullarında görev yapan, müdür yardımcılarının okul müdürü ve öğretmenlere göre, lisansüstü eğitime sahip olan yöneticilerin lisans ve ön lisans eğitime sahip olanlara göre daha çok yıldırma davranışlarına maruz kalmaktadır. Erkekler daha çok yıldırma davranışlarını uygulayan rolünde iken kadınlar daha çok kurban rolündedir. Erkek tanıklar yıldırma davranışlarına açıkça karşı gelirken, kadın tanıklar kurbanı gizlice desteklemeyi tercih etmektedir. Kadın kurbanlar, yıldırma davranışlarıyla yüzleşerek çözüm aramakta erkeklere göre daha cesaretli davranmaktadır. Ayrıca yıldırma davranışlarının meydana gelmesini en çok etkileyen alt faktörlerin sırasıyla örgüt kültürü, yıldırma davranışlarının uygulayanların kişilik özellikleri, kurbanın kişilik özellikleri ve pasif kişiliği faktörleri olduğu saptanmıştır. Bunun yanı sıra yıldırma davranışlarına en çok neden olan davranışların, ödül ve cezaların adil olmaması, çalışmaların takdir edilmemesi ve sorunların çözümünün hiç konuşulmaması olarak saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Yıldırma davranışları, yıldırma nedenleri, ilköğretimde yıldırma, yıldırma kurbanları, yıldırma failleri, yıldırma tanıkları.



ABSTRACT

ANALYSIS OF MOBBING BEHAVIOR THAT TEACHERS AND MANAGERS EXPOSED IN PRIMARY SCHOOLS

Abbas ERTÜRK

Ph. D. Educational Administration and Supervision

Advisor: Assoc. Prof. Dr. Necati Cemaloğlu

April-2011, 290 pages

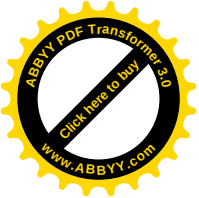
The purpose of this study is to find out, in accordance with the opinion of teachers and administrative personnel working at elementary schools, individual, organizational and social factors which give rise to mobbing behavior.

The study is a modeling survey which covers all teachers and administrative personnel in charge at elementary schools in 2009-2010 national curriculum in seven different geographical regions of Turkey. Selection of sub-universe is based on socioeconomic development level of provinces. Selection of schools from each province is random. At each school, 6 randomly selected survey units included 3 counselors, 2 branch teachers and 1 administrator. The sample size was 1330 persons.

Data collection tool has been developed by the researcher himself and based on application practices in 4 districts of the province of Ankara. The collection tool has been used at schools nominated by MEB-EARGED according to specialist view and factor analysis. Collected data is processed into a file in SPSS software environment designed for the purpose. Encoded data has been processed and the outcome has been commented on.

Developed by the researcher, the collection tool reflects the qualitative aspect of the survey. Probation questions are designed to reveal causal story. Tool has been applied to 6 persons in two different districts of the province of Ankara. Data representing qualitative aspect has been collected by the researcher. 10 voluntary persons, who have been through mobbing behavior, participated in this component of the survey.

Assessment of the data has been made according to frequency, percentage, arithmetical medium statistics, t-test, anova, Mann-Whitney U and Kuruskal Wallis tests .



As a result of this research, it has been observed that the most common mobbing behaviors are “rumors”, “ignoring” and “not taken into serious”. It has been deduced that the post graduate managers working in primary schools are exposed to mobbing behaviors more than the graduate’s managers. The male are seen generally as a perpetrator, while the female are seen as victims. Male witnesses act against the mobbing behavior clearly, while the female witnesses choose to support the victims secretly. The female victims act more courageous than male victims on facing the mobbing behavior and look for solutions. In addition, sub-factors that most effected the occurrence of mobbing behaviors are respectively; organizational culture, the personality characteristics of the perpetrator and the personality and the passive character of the victim’s. Besides, it has been observed the most common reasons for the mobbing are; unfair practices in award and punishment, lack of appreciation of the employees by others, and not talking on the problems

Key words: mobbing behavior, mobbing causes, mobbing in primary schools, victims of mobbing, mobbing perpetrators, mobbing witnesses.



İÇİNDEKİLER

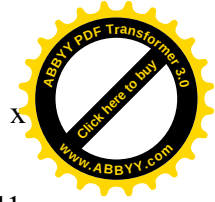
KONU	Sayfa
ÖN SÖZ.....	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vii
TABLO ve ŞEKİLLER LİSTESİ	xi
KISALTMALAR LİSTESİ	xviii
 BÖLÜM I: GİRİŞ	 1
1.1. Problem	1
1.2. Amaç	7
1.3. Önem	9
1.4. Kapsam ve Sınırlılıklar	10
1.5. Tanımlar	11
 BÖLÜM II: KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	 12
2.1. Duygusal Yıldırmanın Tanımı	12
2.2. Yıldırma Kavramının Tarihsel Gelişimi	15
2.3. Yıldırma Davranışlarının Özellikleri	17
2.3.1. Yıldırma Davranışlarının Aşamaları	20
2.3.2. Yıldırma Davranışlarından Etkilenme Dereceleri	21
2.3.3. Yıldırma Davranışlarının Yönü	22
2.3.4. Örgütlerde Yaşanan Yıldırma Davranışlarının Boyutu	24
2.3.5. Yıldırma Davranışlarının Görünmez Oluşu	25
2.4. Eğitim Kurumlarında Yaşanan Yıldırma Davranışları	27
2.5. Yıldırma Davranışlarının Sonuçları	28
2.5.1. Yıldırma Davranışlarının Bireysel Sonuçları	28
2.5.2. Yıldırma Davranışlarının Örgütsel Sonuçları	30
2.6. Yıldırma Davranışlarının Önlenmesi İçin Yapılan Çalışmalar	32
2.7. Hukukta Yıldırma Davranışları	34
2.7.1. Dış Hukukta Yıldırma Davranışları	34
2.7.1.1. İsveç Hukuku	34
2.7.1.2. Belçika Hukuku	35
2.7.1.3. Fransa Hukuku	35
2.7.1.4. Hollanda Hukuku	36
2.7.1.5. Almanya Hukuku	36
2.7.1.6. Danimarka Hukuku	36
2.7.1.7. ABD Hukuku	37
2.7.2. İç Hukukta Yıldırma Davranışları	38



2.8. Yıldırma Davranışlarının Yaşanmasında Etkili Olan Faktörler.....	42
2.8.1. Yıldırma Davranışlarının Yaşanmasında Etkili Olan Örgütsel Faktörler	43
2.8.1.1. Liderlik.....	43
2.8.1.2. Örgüt Kültürü	47
2.8.1.3. Örgüt İklimi.....	49
2.8.1.4. İş Stresi	50
2.8.1.5. İş Tasarımı.....	52
2.8.1.6. Örgüt Büyüklüğü	53
2.8.1.7. Belirsizlik	55
2.8.1.8. Diğer Nedenler	56
2.8.2. Yıldırma Davranışlarının Yaşanmasında Etkili Olan Kişisel Faktörler.....	57
2.8.2.1. Yıldırma Davranışlarını Uygulayan Kişiyeye Ait Faktörler	57
2.8.2.2. Kurban Kişiyeye Ait Faktörler.....	59
2.8.3. Yıldırma Davranışlarının Yaşanmasında Etkili Olan Sosyal Gruplara İlişkin Faktörler.....	64
2.8.3.1. Sosyal İzolasyon ve Moral	65
2.8.3.2. Özgüven, Performans ve Başarı	66
2.9. Türkiye’de Yapılmış Araştırmalar	67
BÖLÜM III: YÖNTEM.....	71
3.1. Araştırma Modeli	71
3.2. Evren ve Örneklem.....	71
3.2.1 Evren.....	71
3.2.2. Örneklem.....	78
3.3. Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi	81
3.3.1. Nicel Boyut	81
3.3.1.1. Geçerlilik ve Güvenirlik Analizleri	82
3.3.1.2. Faktör Analizi -NAQ Ölçeği.....	82
3.3.1.3. Faktör Analizi-Yıldırma Davranışlarının Yaşanmasında Etkili Olan Faktörler Ölçeği.....	84
3.3.2. Nitel Boyut.....	90
3.3.3. Verilerin Analizi.....	94
Bölüm IV: BULGULAR ve YORUMLAR.....	95
4.1. Meydana Gelen Yıldırma Davranışlarının Yaşanma Düzeyine İlişkin Bulgular.....	95
4.2. Öğretmen ve Yöneticilerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranışların Kişisel Bilgilere Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular	98
4.3. Yıldırma Davranışlarında Kişisel Bilgilere Göre Rollerinin Dağılımı.....	110
4.4. Yıldırma Davranışlarına Başvuranların Kişisel Bilgilerine İlişkin Bulgular. ..	117
4.5. Rollere Göre Yıldırma Davranışlarına Karşı Gösterilen Tepkiler.	122
4.6. Yıldırma Davranışlarının Meydana Gelmesini Etkileyen Örgütsel Faktörler ..	156



4.7. Yıldırma Davranışlarının Meydana Gelmesini Etkileyen Faillere İlişkin Faktörler	160
4.8. Yıldırma Davranışlarının Meydana Gelmesini Etkileyen Kurbanlara İlişkin Faktörler	163
4.9. Yıldırma Davranışlarının Meydana Gelmesini Etkileyen Sosyal Gruplara İlişkin Faktörler	166
4.10. Yıldırma Davranışlarının Önlenmesine Yönelik Öğretmen ve Yöneticilerin Görüşlerine İlişkin Bulgular	173
BÖLÜM V: SONUÇ TARTIŞMA ve ÖNERİLER	177
SONUÇ	177
5.1. Yaşanan Davranışlar ve Kişisel Bilgilere İlişkin Sonuçlar.	177
5.2. Rollere İlişkin Sonuçlar	177
5.3. Yıldırma Davranışlarının Meydana Gelmesini Etkileyen Faktörlere.	179
5.4 Yıldırma Davranışlarının Önlenmesi.	180
TARTIŞMA	182
Yaşanan Yıldırma Davranışları Düzeyi ve Roller	182
Yıldırma Davranışlarının Meydana Gelmesini Etkileyen Faktörler	186
Örgütsel Faktörler	186
Yıldırma Davranışlarını Uygulayanlar Faktörü	187
Kurban Kişiler Faktörü	188
Sosyal Gruplar Faktörü	188
ÖNERİLER.....	190
Eğitim Yöneticilerine Öneriler	190
Araştırmacılara Öneriler	191
 KAYNAKÇA	 193
 EKLER.....	 210
Ek-1: Bölge ve İllere Göre Örneklemeye Giren İlköğretim Okulları	211
Ek-2: NAQ Ölçeği İçin Alınan İzin	218
Ek-3: Açık Uçlu Veri Toplama Aracı	219
Ek-4: Açık Uçlu Veri Toplama Aracının Uygulandığı Okullar ve Uygulanan Öğretmen Sayıları	220
Ek-5: Açık Uçlu Veri Toplama Aracı ile Elde Edilen Verilerin Sınıflandırılması..	221
Ek-6: Geliştirilen Veri Toplama Aracı (Nicel Boyut)	222
Ek-7: Pilot Uygulamanın Gerçekleştirildiği İlçe ve Okullar	226
Ek-8: Uygulanan Veri Toplama Aracı (YDEF)	227
Ek-9 Geliştirilen Veri Toplama Aracı (Nitel Boyut)	231
Ek-10: Örnek Olay I	234
Ek-11: Örnek Olay II.....	235
Ek-12: Örnek Olay III	237
Ek-13: Örnek Olay IV	239
Ek-14: Örnek Olay V	240



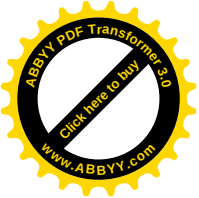
Ek-15: Örnek Olay VI	241
Ek-16: Örnek Olay VII.....	242
Ek-17: Örnek Olay VIII.....	243
Ek-18: Örnek Olay IX	244
Ek-19: Uygulanan Anketlerin Geri Dönüş Sayı Ve Oranları	245
Ek-20: Başbakanlık Genelgesi.....	247
Ek-21: Araştırma Desteği EARGED Resmi Yazı.....	248

TABLO ve ŞEKİLLER LİSTESİ

Tablo Adı	Sayfa
Tablo 2.1 ABD'deki İşyerlerinde En Çok Uygulanan Yıldırma Davranışları .	15
Tablo 2.2 Yıldırma Olgusu İçin Kullanılan İfadeler	17
Tablo 2.3 Leymann'a Göre Duygusal İncitme Davranışları	19
Şekil 2.1 İş Tasarımı ve Yıldırma Davranışları İlişkisi	53
Şekil 2.2 Maruz Kalınan Yıldırma Davranışlarının Nedenleri	61
Tablo 3.1 Bölge ve İllere Göre İlköğretim Okulu, Öğretmen ve Yöneticilerin Sayısı	72
Tablo 3.2 İllerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması	75
Tablo 3.3 Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralamasına Göre Alt Evren Olarak Alınan İller ve Gelişmişlik Sıralamaları	77
Tablo 3.4 Alt Evrendeki İllerin Sahip Oldukları Okul Sayısı, Türkiye Geneline Göre Oranı ve Bu İllerden Örneklem İçin Alınan Okul ve Öğretmen Sayıları	79
Tablo 3.5 Anketin II. Bölümüne ait Faktör Analizi (Döndürülmüş Temel Bileşenler Analizi) Sonuçları	83
Tablo 3.6 Anketin III. Bölüm, Faktör Analizi (Döndürülmüş Temel Bileşenler Analizi) Sonuçları	85
Tablo 3.7. Araştırmanın Nicel Boyutuna Katılan Öğretmen ve Yöneticilerin Kişisel Bilgilerine İlişkin Dağılım	88
Tablo 3.8 Nitel veri toplama aracının boyut ve alt boyutları	90
Tablo 3.9. Araştırmaya Katılan (Nitel) Öğretmen ve Yöneticilerin Kişisel Bilgilerine İlişkin Dağılım	93
Tablo 4.1 İlköğretim Okullarında Yaşanan Yıldırma Davranışlarının Yaşanma Düzeyleri (nicel bulgular)	96
Tablo 4.2 İlköğretim Okullarında Yaşanan Yıldırma Davranışlarının Yaşanma Düzeyleri (nitel bulgular)	97
Tablo 4.3 Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumuna İlişkin t-testi Sonuçları	98
Tablo 4.4 Yöneticilerin Cinsiyetlerine Göre Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumuna İlişkin t-testi Sonuçları	98
Tablo 4.5 Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumuna İlişkin Anova Sonuçları	99
Tablo 4.6 Yöneticilerin Yaşlarına Göre Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumuna İlişkin Anova Sonuçları	100
Tablo 4.7 Öğretmen ve Yöneticilerin Görevlerine Göre Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumuna İlişkin anova Sonuçları	100
Tablo 4.8 Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okulların Büyüklüğüne Göre Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumuna İlişkin Anova Sonuçları	101



Tablo 4.9 Yöneticilerin Görev Yaptıkları Okulların Büyüklüğüne Göre Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumuna İlişkin Anova Sonuçları.....	102
Tablo 4.10 Öğretmenlerin Eğitim Düzeylerine Göre Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumuna İlişkin Anova Sonuçları.....	102
Tablo 4.11 Yöneticilerin Eğitim Düzeylerine Göre Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumuna İlişkin Anova Sonuçları.....	103
Tablo 4.12 Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumuna İlişkin Anova Sonuçları	104
Tablo 4.13 Yöneticilerin Mesleki Kıdemlerine Göre Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumuna İlişkin Anova Sonuçları.....	104
Tablo 4.14 Öğretmenlerin Branşlarına Göre Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumuna İlişkin Anova Sonuçları.....	105
Tablo 4.15 Yöneticilerin Branşlarına Göre Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumuna İlişkin Anova Sonuçları.....	106
Tablo 4.16 Öğretmenlerin Bulundukları Kariyer Basamaklarına Göre Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumuna İlişkin Anova Sonuçları.....	106
Tablo 4.17 Yöneticilerin Bulundukları Kariyer Basamaklarına Göre Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumuna İlişkin t-testi Sonuçları.....	107
Tablo 4.18 Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okulun Konumuna Göre Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumuna İlişkin Anova Sonuçları.....	108
Tablo 4.19 Yöneticilerin Görev Yaptıkları Okulun Konumuna Göre Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumuna İlişkin Anova Sonuçları.....	108
Tablo 4.20 Öğretmenlerin İstihdam Şekillerine Göre Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumuna İlişkin Anova Sonuçları	109
Tablo 4.21 Yöneticilerin İstihdam Şekillerine Göre Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumuna İlişkin t-testi Sonuçları	109
Tablo 4.22 İlköğretim Okullarında Yaşanan Yıldırma Davranışlarının Cinsiyete Göre Rollerin Dağılımı	110
Tablo 4.23 İlköğretim Okullarında Yaşanan Yıldırma Davranışlarının Yaşadığı Göre Rollerin Dağılımı	111
Tablo 4.24 İlköğretim Okullarında Yaşanan Yıldırma Davranışlarının Göreve Göre Rollerin Dağılımı	111
Tablo 4.25 İlköğretim Okullarında Yaşanan Yıldırma Davranışlarının Okulların Öğretmen Mevcuduna Göre Rollerin Dağılımı	112
Tablo 4.26 İlköğretim Okullarında Yaşanan Yıldırma Davranışlarının Eğitim Düzeyine Göre Rollerin Dağılımı.....	113
Tablo 4.27 İlköğretim Okullarında Yaşanan Yıldırma Davranışlarının Kıdeme Göre Rollerin Dağılımı	113

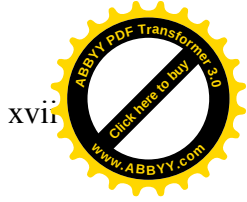


Tablo 4.28 İlköğretim Okullarında Yaşanan Yıldırma Davranışlarının Branşa Göre Rollerin Dağılımı.....	114
Tablo 4.29 İlköğretim Okullarında Yaşanan Yıldırma Davranışlarının Kariyere Göre Rollerin Dağılımı	115
Tablo 4.30 İlköğretim Okullarında Yaşanan Yıldırma Davranışlarının Okulun Konumuna Göre Rollerin Dağılımı.....	115
Tablo 4.31 İlköğretim Okullarında Yaşanan Yıldırma Davranışlarının İstihdam Şekillerine Göre Rollerin Dağılımı	116
Tablo 4.32 İlköğretim okullarında Yıldırma Davranışlarına Başvuranların Cinsiyetlerine İlişkin Dağılım	117
Tablo 4.33 İlköğretim okullarında Yıldırma Davranışlarına Başvuranların Yaşlarına İlişkin Dağılım	117
Tablo 4.34 İlköğretim okullarında Yıldırma Davranışlarına Başvuranların Görevlerine İlişkin Dağılım.....	118
Tablo 4.35 İlköğretim okullarında Yıldırma Davranışlarına Başvuranların Kariyerlerine İlişkin Dağılım	119
Tablo 4.36 İlköğretim okullarında Yıldırma Davranışlarına Başvuranların Eğitim Düzeylerine İlişkin Dağılım.....	119
Tablo 4.37 İlköğretim okullarında Yıldırma Davranışlarına Başvuranların Kıdemlerine İlişkin Dağılım.....	120
Tablo 4.38 İlköğretim okullarında Yıldırma Davranışlarına Başvuranların Branşlarına İlişkin Dağılım	120
Tablo 4.39 İlköğretim okullarında Yıldırma Davranışlarına Başvuranların İstihdam Edilme Şekillerine İlişkin Dağılım.....	121
Tablo 4.40. Tanık Davranışlarının Sınıflandırılması	122
Tablo 4.41 İlköğretim Okullarında Yaşanan Yıldırma Davranışlarına Tanıklık Edenlerin Yıldırma Davranışı Karşısındaki Tutum ve Davranışlarına İlişkin Genel Dağılım	122
Tablo 4.42 Yıldırma Davranışlarına Tanıklık Eden Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı.....	123
Tablo 4.43 Yıldırma Davranışlarına Tanıklık Eden Yöneticilerin Cinsiyetlerine Göre Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı.....	124
Tablo 4.44 Yıldırma Davranışlarına Tanıklık Eden Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı.....	125
Tablo 4.45 Yıldırma Davranışlarına Tanıklık Eden Yöneticilerin Yaşlarına Göre Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı.....	125
Tablo 4.46 Yıldırma Davranışlarına Tanıklık Eden Öğretmen ve Yöneticilerin Görevlerine Göre Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı	126

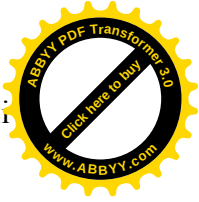
Tablo 4.47 Yıldırma Davranışlarına Tanıklık Eden Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okulların Büyüklüğüne Göre Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı.....	127
Tablo 4.48 Yıldırma Davranışlarına Tanıklık Eden Yöneticilerin Görev Yaptıkları Okulların Büyüklüğüne Göre Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı.....	128
Tablo 4.49 Yıldırma Davranışlarına Tanıklık Eden Öğretmenlerin Eğitim Düzeylerine Göre Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı.....	128
Tablo 4.50 Yıldırma Davranışlarına Tanıklık Eden Yöneticilerin Eğitim Düzeylerine Göre Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı.....	129
Tablo 4.51 Yıldırma Davranışlarına Tanıklık Eden Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı.....	130
Tablo 4.52 Yıldırma Davranışlarına Tanıklık Eden Yöneticilerin Kıdemlerine Göre Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı.....	130
Tablo 4.53 Yıldırma Davranışlarına Tanıklık Eden Öğretmenlerin Branşlarına Göre Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı.....	131
Tablo 4.54 Yıldırma Davranışlarına Tanıklık Eden Yöneticilerin Branşlarına Göre Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı.....	132
Tablo 4.55 Yıldırma Davranışlarına Tanıklık Eden Öğretmenlerin Kariyerlerine Göre Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı.....	132
Tablo 4.56 Yıldırma Davranışlarına Tanıklık Eden Yöneticilerin Kariyerlerine Göre Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı.....	133
Tablo 4.57 Yıldırma Davranışlarına Tanıklık Eden Öğretmenlerin Okul Konumuna Göre Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı.....	133
Tablo 4.58 Yıldırma Davranışlarına Tanıklık Eden Yöneticilerin Okul Konumuna Göre Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı.....	134
Tablo 4.59 Yıldırma Davranışlarına Tanıklık Eden Öğretmenlerin İstihdam Şekillerine Göre Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Göre Dağılımı.....	134
Tablo 4.60 Yıldırma Davranışlarına Tanıklık Eden Yöneticilerin İstihdam Şekillerine Göre Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı.....	135

Tablo 4.61 İlköğretim Okullarında Yaşanan Yıldırma Davranışlarında Kurbanların Yıldırma Davranışı Karşısındaki Tutum ve Davranışlarına İlişkin Genel Dağılım	136
Tablo 4.62 Kurban Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Yaşadıkları Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı.....	137
Tablo 4.63 Kurban Yöneticilerin Cinsiyetlerine Göre Yaşadıkları Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı.....	138
Tablo 4.64 Kurban Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Yaşadıkları Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı.....	139
Tablo 4.65 Kurban Yöneticilerin Yaşlarına Göre Yaşadıkları Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı.....	140
Tablo 4.66 Kurbanların Görevlerine Göre Yaşadıkları Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı.....	141
Tablo 4.67 Kurban Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okulların Büyüklüğüne Göre Yaşadıkları Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı.....	142
Tablo 4.68 Kurban Yöneticilerin Görev Yaptıkları Okulların Büyüklüğüne Göre Yaşadıkları Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı.....	143
Tablo 4.69 Kurban Öğretmenlerin Eğitim Düzeylerine Göre Yaşadıkları Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı.....	144
Tablo 4.70 Kurban Yöneticilerin Eğitim Düzeylerine Göre Yaşadıkları Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı.....	145
Tablo 4.71 Kurban Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Yaşadıkları Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı.....	146
Tablo 4.72 Kurban Yöneticilerin Kıdemlerine Göre Yaşadıkları Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı.....	147
Tablo 4.73 Kurban Öğretmenlerin Branşlarına Göre Yaşadıkları Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı.....	148
Tablo 4.74 Kurban Yöneticilerin Branşlarına Göre Yaşadıkları Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı.....	149
Tablo 4.75 Kurban Öğretmenlerin Kariyerlerine Göre Yaşadıkları Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı.....	150
Tablo 4.76 Kurban Yöneticilerin Kariyerlerine Göre Yaşadıkları Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı.....	151
Tablo 4.77 Kurban Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okulların Konumuna Göre Yaşadıkları Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı.....	152
Tablo 4.78 Kurban Yöneticilerin Görev Yaptıkları Okulların Konumuna Göre Yaşadıkları Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı.....	153

Tablo 4.79 Kurban Öğretmenlerin İstihdam Şekillerine Göre Yaşadıkları Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı.....	154
Tablo 4.80 Kurban Yöneticilerin İstihdam Şekillerine Göre Yaşadıkları Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı.....	155
Tablo 4. 81 Katılımcılara Göre Yıldırma Davranışlarının “Örgütsel Nedenler Boyutu- Liderlik Alt Boyutu” Nedenlerine İlişkin Dağılımı	156
Tablo 4. 82 Katılımcılara Göre Yıldırma Davranışlarının “Örgütsel Nedenler Boyutu- Örgüt Kültür Alt Boyutu” Nedenlerine İlişkin Dağılım.....	157
Tablo 4. 83 Katılımcılara Göre Yıldırma Davranışlarının “Örgütsel Nedenler Boyutu- İş Stresi Alt Boyutu” Nedenlerine İlişkin Dağılım	158
Tablo 4. 84 Katılımcılara Göre Yıldırma Davranışlarının “Örgütsel Nedenler Boyutu- İşin Örgütlenmesi Alt Boyutu” Nedenlerine İlişkin Dağılım .	159
Tablo 4. 85 Öğretmen ve Yöneticilere Göre Yıldırma Davranışlarının “Örgütsel Boyut” Nedenlerine İlişkin t-testi Sonuçları	159
Tablo 4. 86 Katılımcılara Göre Yıldırma Davranışlarının “Yıldırma Davranışlarını Uygulayanlar Boyutu-Kendini Güçlü Hissetme Alt Boyutu” Nedenlerine İlişkin Dağılım	161
Tablo 4. 87 Katılımcılara Göre Yıldırma Davranışlarının “Yıldırma Davranışlarını Uygulayanlar Boyutu-Kişisel Özellikler Alt Boyutu” Nedenlerine İlişkin Dağılım	161
Tablo 4. 88 Öğretmen ve Yöneticilere Göre Yıldırma Davranışlarının “Yıldırma Davranışlarını Uygulayanlar Boyutu” Nedenlerine İlişkin t-testi Sonuçları.....	162
Tablo 4. 89 Katılımcılara Göre Yıldırma Davranışlarının “Kurban Kişiler Boyutu-Kişisel Özellikler Alt Boyutu” Nedenlerine İlişkin Dağılım...	163
Tablo 4. 90 Katılımcılara Göre Yıldırma Davranışlarının “Kurban Kişiler Boyutu-Diğerlerinden Farklı Olma Alt Boyutu ” Nedenlerine İlişkin Dağılım.....	164
Tablo 4. 91 Öğretmen ve Yöneticilere Göre Yıldırma Davranışlarının “Kurbanlar Boyutu” Nedenlerine İlişkin t-testi Sonuçları	165
Tablo 4. 92 Katılımcılara Göre Yıldırma Davranışlarının “Sosyal Gruplar Boyutu-Pasif Kişilik Alt Boyutu” Nedenlerine İlişkin Dağılım.....	166
Tablo 4. 93 Katılımcılara Göre Yıldırma Davranışlarının “Sosyal Gruplar Boyutu-Meslek Alt Boyutu” Nedenlerine İlişkin Dağılım	166
Tablo 4. 94 Katılımcılara Göre Yıldırma Davranışlarının “Sosyal Gruplar Boyutu-Kişisel Özellikleri Alt Boyutu” Nedenlerine İlişkin Dağılım..	167
Tablo 4. 95 Katılımcılara Göre Yıldırma Davranışlarının “Sosyal Gruplar Boyutu-Günah Keçisi Arama Alt Boyutu” Nedenlerine İlişkin Dağılım.....	168
Tablo 4. 96 Öğretmen ve Yöneticilere Göre Yıldırma Davranışlarının “Sosyal Gruplar Boyutu” Nedenlerine İlişkin t-testi Sonuçları	168

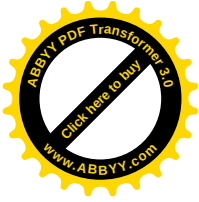


Tablo 4. 97 Katılımcılara Göre Yıldırma Davranışlarının “Örgütsel Faktörler Boyutu” Nedenlerine İlişkin Dağılım (Nitel Veriler)	170
Tablo 4. 98 Katılımcılara Göre Yıldırma Davranışlarının “Yıldırma Davranışlarını Uygulayanlar Boyutu” Nedenlerine İlişkin Dağılım (Nitel Veriler)	170
Tablo 4. 99 Katılımcılara Göre Yıldırma Davranışlarının “Kurbanlar Boyutu” Nedenlerine İlişkin Dağılım (Nitel Veriler)	171
Tablo 4. 100 Katılımcılara Göre Yıldırma Davranışlarının “Sosyal Gruplar Boyutu” Nedenlerine İlişkin Dağılım (Nitel Veriler)	172
Tablo 4.101 Yıldırma Davranışlarının Önlenmesine Yönelik Öğretmen ve Yöneticilerin “Kurban Kişiler ile İlgili” Önerileri	173
Tablo 4.102 Yıldırma Davranışlarının Önlenmesine Yönelik Öğretmen ve Yöneticilerin “Yıldırma Davranışlarını Uygulayan Kişiler ile İlgili” Önerileri	174
Tablo 4.103 Yıldırma Davranışlarının Önlenmesine Yönelik Öğretmen ve Yöneticilerin “Okul Yönetimi ile İlgili” Önerileri	175
Tablo 4.104 Yıldırma Davranışlarının Önlenmesine Yönelik Öğretmen ve Yöneticilerin “Üst Yönetim ile İlgili” (İlçe İl Müdürlükleri ve Bakanlık) Önerileri	176
Ek-1: Bölge ve İllere Göre Örneklemeye Giren İlköğretim Okulları	211
Ek-2: NAQ Ölçeği İçin Alınan İzin	218
Ek-3: Açık Uçlu Veri Toplama Aracı	219
Ek-4: Açık Uçlu Veri Toplama Aracının Uygulandığı Okullar ve Uygulanan Öğretmen Sayıları	220
Ek-5: Açık Uçlu Veri Toplama Aracı ile Elde Edilen Verileri Sınıflandırılması	221
Ek-6: Geliştirilen Veri Toplama Aracı (Nicel Boyut)	222
Ek-7: Pilot Uygulamanın Gerçekleştirildiği İlçe ve Okullar	226
Ek-8: Uygulanan Veri Toplama Aracı (YDEF)	227
Ek-9 Geliştirilen Veri Toplama Aracı (Nitel Boyut)	231



KISALTMALAR LİSTESİ

SPSS	: (Statistical Package For The Social Sciences), Sosyal bilim araştırmalarında statistik paket programı
PTSD	: (Post-Traumatic Stress Disorder), Travma sonrası stres bozukluğunu.
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
EARGED	: Milli Eğitim Bakanlığı – Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Daire Başkanlığı
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi



BÖLÜM I

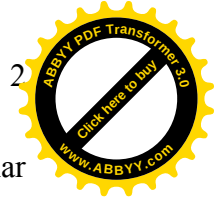
GİRİŞ

Bu bölümde araştırma ile ilgili problem, amaç, önem, varsayımlar, tanımlar kapsam ve sınırlılıklara yer verilmiştir.

1.1. Problem

İnsanlık, hem birey hem de toplum olarak varlığı boyunca gelişmeyi amaçlamıştır ve amaçlamaktadır. Bu yüzden her geçen gün daha yüksek verimlilik elde etmeye çalışmaktadır. Örgütler için de bu durum aynıdır. Önceleri bilimsel temellere dayalı olmasa da örgütsel verimliliğinin artırılması için Taylor'un öncülüğünde ilk kez "bilimsel yönetim" kavramından söz edilmiştir. Bu sayede yirminci yüzyılın başlarından itibaren "insan yönetimi" de önem kazanmaya başlamıştır. Aynı zamanda sosyal bilimlerin gelişmesiyle de "insan gücü" örgütlerin en temel girdisi haline gelmiştir (Başaran 1998: 161). Özdemir ve Muradova'ya (2008: 152) göre, işgücü diğer faktörlere oranla verimliliği daha çok etkilediğini ifade etmektedir. Bu yüzden örgütler, verimliliklerini arttırmak için insan unsurunun daha etkin istihdam edilmesi üzerinde durmaktadır. İnsan kaynakları ve alanında meydana gelen gelişmeler bunun en açık göstergesidir.

Özdemir'e (2008: 122) göre, örgütlerin karşılaştığı problemlerin %10'u teknik bilgilere dayanmaktadır. Geri kalan %90'ı ise insan kaynaklarıyla ilgilidir. Bu bağlamda örgütler insan unsuruna her geçen gün daha çok önem vermektedir. Eren'e (1997: 97) göre, verilen bu önem çalışanların mesleki gelişiminden kişisel ihtiyaçlarının karşılanmasına kadar her alana uzanmaktadır. Bu bağlamda, çalışanın refahına katkı sağlayacak her alanda araştırmalar yapılmaktadır. Bu alanlardan biri çalışma psikolojisi. Bu disiplin çalışma hayatında, çalışanların ilgi, yetenek ve işlerinden beklentileri ya da amaçları ile örgüt amaçları arasında uyumun sağlanması ideal bir istihdam ya da yöneltme ilkesi olarak kabul edilebilir. Bu uyum esasının gerçekleştirilmesi çalışma psikolojisinin başlıca hedefi olmaktadır (Silah, 2005: 24).



Örgüt içinde çalışanların psikolojisini etkileyen birçok faktör vardır. Çalışanlar arasındaki iletişim, bu faktörlerden biridir. Tatar ve Üner'e (1992: 81) göre, örgütte verimlilik ve sağlıklı işleyiş için sağlıklı bir iletişim gerekmektedir. Can'a (2002: 242) göre, iletişimin etkinliği iletili, alıcı ve iletiliye bağlıdır. Bu bağlamda iletişimde ortaya çıkan problem bu üç unsurdan da kaynaklanıyor olabilir.

İletişimde meydana gelen problemler örgütteki süreçleri teknik yönden olumsuz olarak etkilemesinin yanı sıra çalışanların psikolojisini de etkilemektedir. Gümüş'e (1995: 119) göre, etkili bir iletişimin yokluğu halinde çalışanlar arasında çatışmalar baş gösterir. Basım, Çetin ve Meydan'a (2009: 58) göre, Sosyal yaşam içinde her türlü gruplarda karşılaşılan kişilerarası çatışmalar, iletişimsel süreçlerden, karşılıklı engellemelerden, düşmanlıktan veya olumsuz dışavurumlardan ortaya çıkabilmektedir.

Bilim adamları çatışmanın hem gerekliliğinden hem de sakıncalarından söz etmektedirler. Peker (1995: 143) göre, örgütlerde çatışma kaçınılmaz olduğu gibi aynı zamanda gereklidir. Örgütlerde çatışmanın azı ve çoğu örgüt amaçları bakımından zararlıdır. Ancak, optimal düzeyde bir çatışma her zaman örgütlerde yeniliği, gelişmeyi, yaratıcılığı, etkinliği teşvik eder, bu yüzden de gereklidir. Ancak bu optimal düzeyde olan çatışma bile yönetilebildiği kadar örgüte yarar sağlar. Yönetilemeyen veya çözülmeyen çatışmalar ise, kontrol dışı büyüyerek çalışanlar arasındaki iletişime zarar verir. Aynı zamanda çalışanlar arasında olumsuz iletişim türlerinin ortaya çıkmasına yol açar.

İşyerlerinde çalışanlar arasında meydana gelen bu olumsuz iletişim türleri, çalışanların stres yaşamalarına neden olur. Bir çalışanın stresli olması, verimsiz çalışması ve çalışırken hata yapma olasılığı çok yüksektir. Bilim adamları, çalışanlar arasında meydana gelen, hem çalışanların hem de örgütün verimsizliğine neden olan bu davranışsal problemi "Yıldırma Davranışları" olarak adlandırmaktadır. Bu davranış ve etkileri 1970'li yıllarda bilim adamları tarafından saptanmasına rağmen 1984 yılına kadar kamuoyunda duyulmamış bir olgu olarak kalmıştır. Ancak Leymann'ın 1984 yılında yayınladığı bu konu ile ilgili araştırma sonuçları, birçok bilim adamının dikkatini çekmiştir. Bu araştırma sonrasında konu üzerinde yapılan araştırmalar ivme kazanmıştır (Davenport, Schwartz ve Elliott 2003: 2). Bu araştırmanın da konusu, ilköğretim okullarında meydana gelen yıldırama davranışlarıdır.

Leymann (1984) yıldırama davranışlarını, bir veya birkaç kişi tarafından diğer kişi veya kişilere, sistematik biçimde düşmanca ve etik dışı uygulamalarla ortaya çıkan

“psikolojik şiddet” veya “psiko-terör” olarak tanımlamaktadır (Akt. Davenport ve diğerleri, 2003: 4-5).

Leymann bu olguyu, çalışan birey veya bireyler üzerinde oluşturulan sistemik bir baskı olarak adlandırması baskının bir araç olarak bazı hedefleri gerçekleştirmek için uzun süreli kullanıldığını göstermektedir. Leymann, Bu baskı kullanılarak istenmeyen kişi veya kişilerin bunaltılma, korkutma ve tehdit yoluyla kişinin yapmak istemediği bir şeyleri yapmasına ya da istifaya zorlanmasına yol açan bir süreç olduğunu ifade etmiştir (Leymann, 1996: 165-184).

Leymann (1996: 169) tarafından İsveç’te ilk yapılan araştırmalarda çalışan nüfusun %3,5’inin yıldırma maruz kaldığı saptanmıştır. Bunun yanı sıra çalışan bir kişinin yaşamı boyunca yıldırma davranışlarına maruz kalma olasılığının %25 olduğu tahmin edilmiştir Leymann (1990: 125) ve (Hecker, 2007: 441). Bu oranların yüksek olması bilim çevrelerinin dikkatini çekmeye yetmiştir. Leymann’ın yayınladığı araştırmadan sonra, başta Amerika ve Avrupa olmak üzere dünyanın birçok yerinde araştırmalar yapılmaya başlanmıştır. Yapılan her araştırmada bu olgunun küçümsenmeyecek kadar büyük olduğu ortaya çıkmıştır.

Türkiye’de yapılan araştırmalarda da yıldırma davranışlarının yaygın bir olgu olduğu görülmektedir. Mansur (2008: 108) tarafından üniversite hastanelerinde görev yapan personel üzerinde yapılan bir araştırmada, görev yapanların %78,7’si yıldırma davranışlarına maruz kaldığı ve bunların %31.6’sı ise 2-5 yıl süreyle bu davranışlara maruz kaldığı saptanmıştır.

ABD yapılan İşyerlerinde Husumet Araştırmasında, yıldırma davranışlarına maruz kalan çalışanların %82’si işinden ayrılmak zorunda kaldığı ya da işini kaybettiği saptanmıştır. Bunların % 34’ü yıldırma sonucunda ortaya çıkan sağlık nedenlerinden dolayı ve %44’ü ise örgütün performans değerlendirme sisteminin sonucunda, ya kendi inisiyatifi ya da yönetimin kararıyla ayrılmış olduğu saptanmıştır. Yıldırma davranışlarına maruz kalmasına rağmen ayrılmayan çalışanlar ise Brunner ve Costello (2003) göre, verimlilikleri düşmekte ve gelecekteki yükselme fırsatlarını ellerinden kaçırmaktadırlar Namie (2000),

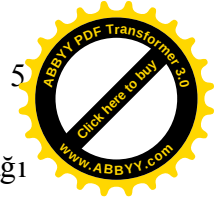
Yıldırma davranışları alanında yapılan araştırmalar, yıldırma davranışlarına maruz kalan çalışanların biyolojik ve psikolojik sağlık sorunları yaşadıklarını ortaya koymaktadır. Einarsen ve Raknes (1997) göre, işyerlerinde yıldırma davranışlarına maruz kalan çalışanların %23’ü, yıldırma davranışlarına maruz kalmasından dolayı psikolojik bozukluk ve rahatsızlık yaşamaktadır. Davenport ve diğerlerine göre (2003: 3

ve 70) göre, yaşanan yıldırma davranışları kurbanı şiddetli bir şekilde etkilediğinde, kurbanda depresyon ve kalp krizi gibi sağlık sorunlarına yol açar. Bu durum kurbanı intihara kadar sürükler.

Çalışanların yıldırma davranışlarına maruz kalmada, cinsiyet yönünden farklılığı ortaya koymak için yapılan birçok araştırma da vardır. Bu araştırmaların çoğunda kadın ve erkekler arasında yıldırmaya maruz kalma yönünden anlamlı bir fark bulunmamıştır (Vartia, 1996: 203). Hansen, Hogh, Persson, Karlson, Garde ve Orbaek (2006) yaptığı çalışmada toplam 437 çalışandan kadınların %5'i ve erkeklerin %5'i yıldırmaya maruz kaldığını ifade etmiştir. Kelly (2006: 10) Avustralya'da yaptığı çalışmada örgütlerdeki mevzuatın ve sürecin kadınları dezavantajlı duruma düşürdüğünü ve bu durumun yıldırma davranışlarına yol açtığını ifade etmektedir. Ancak, buna karşın bazı araştırmalarda kadınlar daha çok yıldırma davranışlarına maruz kaldığı saptanmıştır. İngiltere'de Rayner (1997: 201) tarafından 581 kişi üzerinde yapılan bir araştırmada yıldırma davranışlarına maruz kalmada kadın ve erkekler arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Namie (2003: 2) tarafından yapılan araştırmada da kadınların erkeklere oranla daha çok yıldırma davranışlarına maruz kaldığı saptanmıştır. Bu araştırma sonucunda yıldırmaya maruz kalanların %80'i kadındır. Bunun yanı sıra ABD'de yapılan ve kamuda görev yapan 9000 çalışanı kapsayan bir araştırma sonucuna göre kadınların %42'si, erkeklerin ise %15'i son iki yılda yıldırma davranışlarına maruz kaldığı saptanmıştır (Arpacioğlu, 2003). Ancak İngiltere'de Rayner (1997: 201) tarafından yapılan araştırmada, kadınlar, hem kadınlar hem de erkekler tarafından yıldırma davranışlarına maruz kalırken erkekler daha çok erkekler tarafından maruz kaldığı saptanmıştır.

Türkiye'de yapılan çoğu araştırmada cinsiyet yönünden farklılık saptanmamıştır (Deniz ve Ünsal, 2010: 39), (Karyağdı, 2007: 94) ve (Gökçe ve Oğuz, 2009: 59). Ancak Türkiye genelinde resmi ve özel ilköğretim okullarında yapılan araştırmada, erkeklerin ve kadınların farklı yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları saptanmıştır. Bu araştırma, kadın öğretmenlerin sosyal ilişkiler ve mesleki konularda yıldırma davranışlarına maruz kalırken, erkek öğretmenlerin ise kişisel ve şiddet konularında yıldırma davranışlarına maruz kaldığını ortaya koymuştur Gökçe (2005: 5).

Aşağı doğru yıldırma davranışları. Araştırmacılar, yıldırma davranışlarının en çok etkili olduğu tiplerini de araştırmaktadır. Bu konuda yürütülen araştırmalar, aşağı doğru (üstten asta doğru) uygulanan yıldırma davranışlarının toplam yıldırma davranışları arasında en yüksek orana sahip olduğunu göstermektedir. Vandekerckhove



ve Commers'e (2003: 42) göre, ABD'de toplam yıldırma davranışları içinde aşağı doğru yıldırma davranışlarının oranı (%81)'in üzerindedir.

Türkiye'de de meydana gelen toplam yıldırma davranışları içinde aşağı doğru yıldırma davranışları yüksek bir orana sahip olduğu görülmüştür. Yenibiriş İnsan Kaynakları Hizmetleri Danışmanlık ve Yayıncılık A.Ş. tarafından yapılan araştırmada, 700 kişinin yanıtladığı anket sonuçlarına göre, yıldırmaya maruz kalanların %68,86'sı yönetici tarafından yıldırmaya maruz kaldığını ifade etmiştir (Arpacioğlu, 2006).

Bunun yanı sıra, aşağı doğru yıldırma davranışları diğer tiplerine oranla, kurban ve örgüt üzerinde daha çok olumsuz etki yarattığı da görülmektedir. Bu nedenle, bir örgütte yıldırma davranışları meydana geldiğinde, ilk olarak yönetici konumunda olanların bu davranışların meydana gelmesinden sorumlu olduğu akla gelmektedir. İngiltere'de yapılan bir araştırmada yöneticiler yıldırma davranışlarının birincil suçlusu olarak gösterilmektedir (Hoel ve Beale 2006: 256).

Yıldırma davranışlarının yaşandığı sektörler. Vartia (2003: 36), yıldırma davranışlarının hangi kurumlarda yaşandığını ortaya koymak için yaptığı araştırmada, farklı oranlarda olmak üzere her tür işyerinde yaşandığına dikkat çekmiştir. Bu araştırmaya göre hapishanelerde %20.1, Belediyelerde %10.1 ve hastanelerde %5 olduğu saptanmıştır. Yine bu araştırmada, yıldırmaya maruz kalanların maruz kalmayanlara oranla işyerinde daha çok stres yaşadıkları saptanmıştır. Hubert ve Veldhoven (2001: 422) yıldırma davranışlarının yaşandığı sektörleri belirlemek üzere yaptıkları araştırmada Hollanda'da 11 sektörü incelemişlerdir. Dört yıl süren araştırmada 66,764 çalışan örnekleme dahil edilmiştir. İncelenen sektörlerde yıldırma davranışlarının yaşanma düzeyleri arasında farklılıklar bulunmuştur. Buna göre eğitimde çalışanların (%37,3'ü), sanayi sektöründe çalışanların (%35,1'i), kamu yönetiminde çalışanların (%33,5'i), inşaat sektöründe çalışanların (%33,3'ü) ve sağlık sektöründe çalışanların ise (%33'ü) yıldırma davranışlarına maruz kaldığı saptanmıştır.

Türkiye'de de farklı sektörlerde yapılan araştırmalar, yıldırma davranışlarının hemen her sektörde olduğunu göstermektedir. Örneğin, turizm sektöründe (Demirçivi, 2008), sağlık sektöründe (Dilman, 2007) ve (Aytaç, Bayram ve Bilgel, 2005), eğitim sektöründe (Cemaloğlu, 2007c) ve (Tokel, 2005), tekstil sektöründe (Erbaş, 2004) ve (Işık 2007), üniversitelerde (Yavuz, 2007) ve (Gökçe ve Oğuz, 2009: 59), güvenlik sektöründe (Kocaoğlu, 2007) ve (Aytaç ve diğerleri, 2005), profesyonel futbol kulüplerinde (İyem, 2007) ve (Cengiz, 2009), posta işletmeciliğinde (Kocaoğlu, 2007),

sanayi kuruluşlarında (Çakır, 2006), kamu ve özel bankacılıkta (Kök, 2006) ve kamu ve özel sektörde (Bahçe, 2007) yapılan araştırmalar birer örnek olarak gösterilebilir.

Eğitim kurumlarında yapılan araştırmalarda da yıldırma davranışları dikkat çekmiştir. O'conner (2004: 2-3) eğitim kurumlarında yapmış olduğu araştırmada öğretmenlerin, okul yöneticileri, müfettişler, meslektaşları, aileler ve öğrenciler tarafından yıldırma davranışlarına maruz kaldığını saptamıştır.

İngiltere'de Dick ve Wagner (2001: 255)'ın, öğretmenlerin yaşadığı iş stresi ve yıldırma ile ilgi yapmış oldukları araştırmada, stres sonucu meydana gelen yorgunluktan ve özellikle fiziksel belirtilerden acı çekmek, okulda daha fazla gün devamsızlığa neden olduğunu saptamışlardır. Benzer sonuçlar Türkiye'de Yazıcı (2009: 41) tarafından öğretmenler üzerinde yapılan araştırmada görülmektedir. Bu araştırma sonuçlarına göre yıldırma davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin stres ve tükenmişlik sendromu geliştirmelerine yol açtığı saptanmıştır.

Hoel, Faragher ve Cooper (2004, 380), öğretmenlerin okullarda maruz kaldıkları yıldırma davranışlarını saptamıştır. Bu davranışlar arasında en çok göze çarpan davranış türlerini aşağıdaki gibi sıralamıştır:

- (1) Görmezden gelme, dışlama,
- (2) Şiddet içerikli davranışların sergilenmesi ve kişisel suiistimal,
- (3) Bireyin çok dedikodusunun yapılması,
- (4) Bireyin çalışmalarını veya işinin sık sık eleştirilmesi,
- (5) Bireyin becerisinin veya düzeyinin altında görevler verilmesi gibi davranışlar.

Shorenstein (2007: 16), yıldırma davranışlarının yaşandığı örgütlerin özelliklerini incelemiş ve örgütlerde birimler ve bireyler arasındaki iletişim ağının zayıflığının, iş ortamındaki belirsizliğin, aşırı iş yükü ve sosyal iklimin zayıflığının bu tür davranışların ortaya çıkması için ideal ortamlar olduğunu saptamıştır. Vartia (1996: 203) tarafından yapılan çalışma ise, örgütte yönetsel yetersizliklerin de bu tür davranışların yaşanmasına neden olduğunu ortaya koymaktadır. Bu çalışmanın sonuçlarına göre liderlik stillerinin, kurumdaki rekabetin, iş ve bilgi akışının zayıflığı, farklı görüşlerin bir arada toplayacak ve kabul ettirecek bir otoritenin yokluğu, olanakların yetersizliği, örgütün ortak hedeflerinin konuşulmaması veya zayıf bir şekilde konuşulması birimlerde yıldırma davranışlarının yaşanmasına neden olduğu ifade edilmektedir.

Finlandiya’da üniversitelerde yapılan bir çalışma ile yıldırma davranışlarının yaşanmasında etkili olan üç ana faktöre işaret edilmektedir. Bunlar rekabet, statü ve kıskançlıktır. Bunların yanı sıra kurbanın kişilik özelliklerinin de payının olduğu ifade edilmektedir (Björkqvist, Esterman ve Hjelt, 1994: 181). Benzer bir şekilde Leymann (1996: 168), yıldırma davranışlarının yaşanmasına neden olan faktörler arasında rekabet, örgütte egemenlik kurma ve liderlik stillerini göstermektedir.

Dünyanın farklı yerlerinde yıldırma davranışlarının olumsuz sonuçları ile ilgili yapılan araştırmalar, benzer bulguları ortaya koymaktadır. Cemaloğlu (2007a: 22) tarafından ilköğretim okullarında yapılan bir araştırmada, öğretmenlerin yıldırmaya maruz kalma düzeyleri ile okul sağlığı arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu bulguya göre, örgüt sağlığı ile örgütte meydana gelen yıldırma davranışları arasında ters orantılı bir ilişki vardır. Bir başka ifadeyle duygusal yıldırma davranışlarına maruz kalma algısı arttıkça okul sağlığı düzeyi düşmektedir. Benzer bir çalışma Agervold ve Mikkelsen (2004: 348) tarafından yapılmıştır. Bu çalışmaya göre örgütte duygusal yıldırma yaşamış olanlar, duygusal yıldırma yaşamamış olanlara oranla çalıştıkları örgütlerini daha zayıf bir örgütsel iklimle sahip olduğunu ifade etmişlerdir.

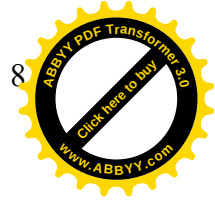
Yıldırma davranışlarıyla ilgili yapılan çalışmalar, genel olarak yaşanan yıldırma düzeyinin saptanmasına yönelik çalışmalardır. Bu çalışmaların neredeyse tamamında, yıldırma olayına sadece kurban açısından yaklaşmıştır. Bir başka ifadeyle, tanıkların ve failerin görüşleri, kurban ve tanıkların tepkileri, katılımcıların çözüm önerileri göz ardı edilmiştir.

Bu çalışma ile ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin maruz kaldıkları duygusal yıldırma davranışlarının yaşanmasında etkili olan bireysel, örgütsel ve sosyal faktörleri saptaması amaçlanmıştır. Bu analizin yapılması ile öncelikle ilköğretim okullarında meydana gelen bu olumsuz iletişim türlerinin hangi bireysel özellikler ve davranışlar sonrasında meydana geldiği ve kimlerin hangi rolleri üstlendikleri, bu rollerde bulunan kişilerin tepkilerinin ne olduğu incelenmiştir.

1.2. Amaç

Bu araştırmanın amacı, ilköğretim okullarında görevli öğretmen ve yöneticilerin görüşlerine göre, duygusal yıldırma davranışlarının yaşanmasında etkili olan bireysel, örgütsel ve sosyal faktörleri saptamaktır.

Bu amaca ulaşabilmek için aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.



İlköğretim okullarında;

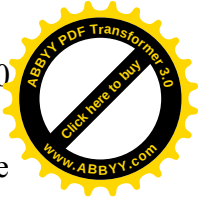
- 1- Duygusal yıldırma davranışlarının yaşanma düzeyi nedir?
- 2- Duygusal yıldırma davranışlarına maruz kalmada kişisel bilgilere göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
- 3- Yıldırma davranışlarının rollere göre dağılımı nasıldır?
- 4- Yıldırma davranışlarına başvuranların kişisel bilgilerine göre dağılımı nasıldır?
- 5- Duygusal yıldırma davranışlarına karşı rollere göre verilen tepkiler nelerdir?
- 6- Duygusal yıldırma sürecinde **örgütsel faktörlerin**;
 - 6.1. Liderlik,
 - 6.2. Örgüt kültürü,
 - 6.3. İş stresi,
 - 6.4. İşin örgütlenmesialt boyutlarının gerçekleşme düzeyleri nasıldır ve bu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- 7- Duygusal yıldırma sürecindeki **faillerin**;
 - 7.1. Kendini güçlü hissetme,
 - 7.2. Kişisel özellikleralt boyutlarının gerçekleşme düzeyleri nasıldır ve bu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- 8- Duygusal yıldırma sürecindeki **kurbanların**;
 - 8.1. Kişisel özellikler
 - 8.2. Diğerlerinden Farklı Olmaalt boyutlarının gerçekleşme düzeyleri nasıldır ve bu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- 9- Duygusal yıldırma sürecindeki **sosyal grupların**;
 - 9.1. Pasif kişilik
 - 9.2. Mesleki deneyim
 - 9.3. Kişisel özellikler
 - 9.4. Günah keçisi aramaalt boyutlarının gerçekleşme düzeyleri nasıldır ve bu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- 10- Duygusal yıldırma davranışlarının yaşanmaması için, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin çözüm önerileri nelerdir?

1.3. Önem

Kurumsal verimliliği etkileyen birçok faktör vardır. Bu faktörlerden biri de çalışan bireylerin sağlığıdır. Bireyin sağlığı yüzyılın başında Freud tarafından da vurgulanmıştır. Freud, insanın sağlığını koruyan iki faktörü “ İnsanın işini sevmesi ve hayatı sevmesi” olarak ifade etmiştir (A. Baltaş ve Z. Baltaş, 1998: 75). Bunun yanı sıra günümüzde birçok araştırma, koroner kalp hastalıkları, sindirim sistemi hastalıkları, yüksek tansiyon gerginlik ve depresyon gibi sorunların kişinin işinden ve çalışma şartlarından memnun olmayışının sebep olduğunu bildirmektedir (A. Baltaş ve Z. Baltaş, 1998: 87). Davranış bilimcilerin çoğu, kişisel veya örgütsel yaşamda sağlıklı olmanın, diğer kişilerle iyi ilişkiler içinde olmakla olanaklı olduğu görüşünde birleşmişlerdir (Artan, 1986: 85). Bir başka ifade ile bireyin işini sevmesi çalışma şartlarından memnun olması ve örgüt içindeki iletişimi, bireyin hayatını, mutluluğunu ve başarısını etkilemektedir. Strandmark ve Lillemor’e (2007: 334) göre, kurumda çalışan birey, mutlu birey ise bu birey etkindir. Dolayısıyla kurumun etkinliğine ve verimliliğine katkıda bulunur. Bu bağlamda çalışanların sağlığını, mutluluğunu ve verimliliğini etkileyen dolayısıyla kurumsal verimliliği olumsuz etkileyen yıldırma davranışlarının araştırılması ve özelliklerinin ortaya çıkarılması, bu sorunun ortadan kaldırılması için atılması gereken bir adımdır.

Daha önce yapılan, ilköğretim okullarında meydana gelen duygusal yıldırma davranışlarının betimleme çalışmaları bir ilk adım olmuştur. Bu araştırma ise, daha önceki araştırmalarda ilköğretim okullarında var olduğu saptanan ancak görülmeyen ya da görülmezden gelinen bu sorunu (özellikleri ve yaşanmasında etkili olan faktörlerle birlikte) ortaya koymuş bulunmaktadır. Bu davranışların yaşanmasında etkili olan faktörlerin aydınlatılması ise ikinci bir adımdır. Bu ikinci adım, soruna karşı çözümler üretmemiz ve önlemler almamız yolunda bizi çözüme bir adım daha yaklaştırmıştır.

Araştırmada elde edilen bulgulardan yola çıkarak, yaşanan yıldırma davranışlarının hangi faktörlere dayalı olduğunun boyutlar ve alt boyutlar bağlamında sunulmuştur. Ayrıca araştırmacı tarafından sunulan çözüm önerilerinin yanı sıra, yıldırma davranışlarını yaşayanlar ve tanık olan katılımcıların sundukları çözüm önerileri de literatüre kazandırılmıştır. Bu araştırma, yaşanan davranışları en yakından gören katılımcıların sunmuş olduğu çözüm önerileri, olaya dışarıdan bakan birinin getireceği çözüm önerisinden farklı olduğu için çözüm önerileri noktasında farklı bakış



açıları da sağlanmıştır. Bu bağlamda araştırmanın nitel boyutu da bu çözüm önerilerine bir zenginlik ve netlik sağlamıştır.

Yapılan çalışmalar, bireylerin yıldırma davranışlarına maruz kalmalarına rağmen bunun bir sorun olarak algılamadıkları ve bu tür davranışların işyerinde günlük yaşamın bir parçası olarak algıladıklarını göstermektedir (Şeker, 2006: 50) ve (Einarsen, 1999: 23). Bunun nedeni, bu örgütsel sorunun yeni olması ve birçok işveren ve çalışan tarafından iyi tanınmamasıdır. Bu çalışma, bir taraftan katılımcıların konuyla ilgili bilinç düzeyini ölçerken diğer taraftan bu sorunun tanınmasında ve tanımlanmasında da katkı sağlamıştır. Gelecekte meydana gelen yıldırma davranışları karşısında, çalışanların bu sorunu daha erken fark etmelerini sağlayarak hem çalışanların hem de örgütlerin daha az zarar görmesini sağlayacaktır.

Ayrıca eğitim alanında çalışanlardan (MEB) yıldırma davranışlarına maruz kalsın ya da kalmasin, farklı konumlarda görev yapan öğretmen, eğitim yöneticisi, sendikacı ve siyasetçiler için bu konuda var olan problemin özellikleri açıklanmıştır. Bu problemten meydana gelen zararların neler olduğu ve sistemi nasıl etkilediği açıklanmıştır. Türk Eğitim Sisteminin maruz kaldığı zararları en aza indirme noktasında, ya da meydana gelen davranışların önlenmesi noktasında hangi çözüm faaliyetlerinin nerelerde devreye alınması gerektiği bu çalışmadan elde edilecek bir başka önemli husustur.

1.4. Kapsam ve Sınırlılıklar

Bu çalışma:

- a) Resmi ilköğretim okullarında,
- b) İlköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerle,
- c) Çalışanlar arasında incelenen duygusal yıldırma davranışları, bireylerin özellikleri, kurumların özellikleri ve geliştirilen ölçme araçlarıyla sınırlıdır.



1.5. Tanımlar

Duygusal Yıldırma : İşyerinde belirli kişileri hedef alan sistematik bir dizi duygusal incitme ve yıpratma hareketidir (Baltaş 2003).

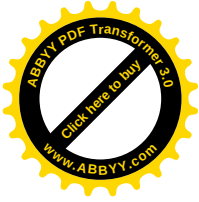
Örgüt Yapısı : Örgüt yapısı, örgütte çeşitli üniteler arasında var olan formal olarak belirlenmiş ilişkiler düzenidir (Greenberg ve Robert, 1999: 499).

Olumsuz iletişim : Düşmanlık gösterme, başkasını aşağılama, kendini yüceltme gibi davranışların yer aldığı iletişim türü (Bales ve Strodtbeck (1968) Akt. Hortaçsu, 1998: 203).

Stres : Bireysel farklılıklar ve psikolojik süreçler yoluyla gösterilen uyumsuz bir davranım olup, kişi üzerinde aşırı psikolojik veya fiziksel baskılar yapan herhangi bir dış veya iç hareket, durum veya olayın organizmaya yansıyan sonucu (Artan, 1986: 39).

Kurban (Mağdur) : Başkaları tarafından yıldırma davranışlarına maruz kalan kişi.

Nevrotik Kişilik : Yüksek düzeyde nevrotik kişilik yapısına sahip kişiler Türkçede huzursuz, sinirli, karamsar, problemlili, endişeli, şüpheli, gergin gibi sıfatlarla tanımlanmaktadır. Bu kişilik faktörünün diğer ucunda yer alan kişileri tanımlamak için ise mutlu, sakin, iyimser, sabırlı, rahat gibi sıfatlar kullanılmaktadır (Somer, 1998: 21).



BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde, yıldırmanın tanımı, terim olarak yıldırma, yıldırma araştırmalarının tarihsel gelişimi, yıldırmanın aşamaları ve boyutu, Leymann'a göre yıldırma davranışları, yıldırma dereceleri ve yıldırma davranışlarının meydana gelmesinde etkili olan bireysel ve örgütsel faktörlere yer verilmektedir.

2.1. Duygusal Yıldırmanın Tanımı

Yıldırma davranışlarıyla ilgili yapılan birçok tanım arasında literatürde Leymann'ın yaptığı tanım öne çıkmaktadır. Bunun birinci nedeni, örgütsel anlamda çalışanlar ile ilgili ilk tanım olmasıdır. İkinci nedeni ise, davranışın sistematik olduğu ifade edilmesinde yatmaktadır. Leymann (1984) duygusal yıldırma kavramını, “bir veya birkaç kişi tarafından, diğer kişi veya kişilere yönelik, sistematik olarak düşmanca ve ahlâk dışı uygulamalarla ortaya çıkan psikolojik şiddet veya psiko-terör” olarak tanımlamaktadır (Akt: Zapf, Knorz ve Kulla, 1996: 215). Leymann'ın bu tanımında saldırıyı sistematik bir saldırı olarak nitelendirmesinden, saldırının aynı kişinin aynı kurbanı yönelik düzenli ve uzun süreli yıldırma davranışları uygulaması anlaşılmaktadır. Bunun yanı sıra Leymann (1996: 168) tüm olumsuz davranışları, yıldırma davranışları kategorisinde değerlendirmemiştir. Bu konuda geliştirdiği ölçüt ile sergilenen davranışların duygusal yıldırma davranışları sınıfında değerlendirilmesi için, asgari altı ay sürmesi ve haftada en az bir defa meydana gelmesi gerektiğini ifade etmiştir. Ancak Mikkelsen ve Einarsen (2002 b: 397) duygusal yıldırma davranışlarını, süre belirtmeden her tür kötü muamele, suçlama, ima, kinaye ve dedikodu gibi tekrarlanan olumsuz davranışlara maruz kalma olarak tanımlamaktadır.

Keasley'ye (1998: 96) göre yıldırma davranışları, sözel ya da sözel olmayan davranışlardır. Christman (2007:365) yıldırma davranışlarını, iletişimdeki davranış olarak tanımlanmaktadır. Örneğin ses tonunun veya kullanılan kelimelerin karşı tarafı

küçültücü, aşağılayıcı olabilmesidir ya da büyüklük taslamak ya da birini gruptan soyutlanmak gibi ifadelerle ilgilidir. Bu durum bireyde saldırıya uğradığı hissini veren tehdit, suçlama veya kötülemek gibi şeyler olabilir.

Yıldırma davranışları, belirli amaçları gerçekleştirmek başvurulmuş bir araç olarak kullanılmaktadır. Baltaş'a (2003) göre yıldırmak, örgütte belirli kişileri hedef alan sistematik bir dizi duygusal saldırı ve yıpratma hareketidir. Yıldırma, haksız yere suçlama, ima, kinaye, dedikodu yoluyla itibarı sarsma, aşağılama ve taciz uygulayarak, çalışanı, örgütün dışına çıkmaya zorlayan kötü niyetli bir girişimdir. Bu durum, örgüt içinde çalışanlar arasında meydana gelen yıldırmaların tesadüfi olarak gelişmediği ve bilinçli bir şekilde, belirli kişiler üzerinde stres yaratarak belirli amaçları gerçekleştirmek için kasıtlı olarak uygulandığı anlaşılmaktadır.

İşyerlerinde meydana gelen yıldırmaların tesadüfi olmadığını ve bu davranışların belirli amaçları gerçekleştirmek için bir araç olarak kullanıldığını ifade eden başka araştırmacılar da vardır. Ergenekon (2006: 32), yıldırmak davranışlarını; "Yaşı, ırkı, cinsiyeti, inancı, uyruğu veya herhangi bir nedenle kurbanı rahatsız etme ve her tür kötü muameleyle başlayan ve derinleşen sistematik bir psiko-terör" olarak tanımlamaktadır. Bu davranışların temel amacını, "hedef seçileni hizaya çekmek, kontrol etmek, "terbiye" etmek ve derin bir itaat duygusuyla, yıldırmak uygulayan kişinin iradesine tabi kılmaktır" ifadesini kullanmaktadır. Baykal (2005: 1)'a göre yıldırmak davranışlarını, bazı kişilerin çalışanlara manevi baskı uygulayarak veya onları hataya sevk ederek kendi konumunu güçlendirmeye çalışmak ve rakiplerinden kurtulmak olarak ifade etmektedir. Ayrıca bu alanda yapılan ilk yayın olarak görülen Brodsky'nin (1976: 4) *The Harassed Worker* adlı kitapta yapılan davranışların formal yöntemlerle yapılamayan "kurbanı dışlamak" ya da "bir ayrıcalığın elde edilmesi" gibi amaçlarla yapıldığını ifade etmektedir.

Yıldırma davranışlarına başvuran bireyler, amaçlarına varmada uyguladıkları davranışların daha da etkili olabilmesi için başkalarını da benzer davranışlar sergilemeye ikna eder veya korkutarak bunların da desteğini kazanır. Böylece kurban birden fazla kişinin yıldırmak davranışına maruz kalmış olur. Davenport ve diğerleri (2003: 22) duygusal yıldırmayı, duygusal bir saldırı olduğunu, bir kişinin, saygısız ve zararlı davranışların hedefi olmasıyla başladığını, yıldırmak kişi diğerlerini kendi rızaları veya rızaları dışında kurbanı karşı sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunmaları için ortam yaratır şeklinde ifade etmişlerdir.

Yıldırma davranışlarını belirli amaçları gerçekleştirmek için uygulayan çalışanlar, uyguladıkları davranışlarla bireyde stres yaratarak amaçlarına varırlar. Jennifer, Cowie ve Ananiadou (2003: 492-493) yıldırma davranışlarını, tekrar tekrar ortaya çıkan ve çalışanlarda stres yaratan bir durum olarak ifade etmektedir. Field (2004) yıldırma davranışlarını, mağdurların kendilerine olan güvenine ve öz-saygısına sürekli ve acımasız bir saldırı olarak tanımlamaktadır. Bu davranışın altında yatan temel neden; üstünlük kurmak, buyruğu altına almak ve yok etme arzusudur. Field (2004), sergilenen davranışların uygulandığı amacın, kurbanın kendine karşı olan kişisel değerlendirmesine zarar vermek olduğunu vurgulamaktadır. Bunun sonucunda uygulanan davranışlar ile kurbanın kendine olan güvenini kaybetmesi ve öz saygısını yitirmesi amaçlanır.

Cusack (2000: 2118), yıldırma davranışlarının tanımını daha da netleştirmek için, daha önce yapılmış olan tanımlardaki ortak üç noktaya işaret etmektedir. Bu üç nokta ile yıldırma davranışını teşhis etmek daha kolay olur. Bunlar:

1. Yıldırma davranışını uygulayan kişinin uyguladığı davranışların, kurban üzerinde bıraktığı etkiler,
2. Bu etkilerin, mağdura zarar vermesi,
3. Yıldırma davranışını uygulayan kişinin, davranışlarını devam ettirmesindeki ısrarlı tutumu.

Bu noktalara dikkat edilerek yıldırma davranışının ne olduğu daha kolay anlaşılmaktadır. Aynı zamanda dikkat edilerek, sergilenen bir davranışın yıldırma davranışı olup olmadığı saptanabilir. Bunun yanı sıra Cusack, daha önce Leymann'ın yaptığı tanımlamadaki kısıtlamayı da (bir davranışın yıldırma davranışı olarak sayılabilmesi için, davranışların en az altı aylık sürmesi ve haftada en az bir defa meydana gelmesi gerekliliğini) net olarak kaldırdığı da görülmektedir.

Yıldırma davranışlarının daha iyi anlaşılması amacıyla, Türkiye'deki ilköğretim okullarda görev yapan öğretmenler arasında meydana gelen yıldırma davranışlarına aşağıdaki örnekler verilmiştir (Gökçe, 2005: 129)

- Kişinin kişisel ve mesleki gelişim sağlayabilecek etkinliklere katılmasına izin verilmemesi
- Kişinin sözünün kesilmesi
- Kişiye başkalarının yanında yüksek sesle bağırılması ve azarlanması
- Kişinin yaptığı işlerin haksızca eleştirilmesi
- Kişinin başarısının küçümsenmesi

Yüksek öğretimde çalışanlar arasında en çok meydana gelen yıldırma davranışlarına aşağıdaki örnekler verilmiştir (Tanoğlu, 2006: 71).

- Kendini göstermeyi ve iletişim oluşumunu etkilemek
- İtibara saldırılar
- Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırılar

ABD’de 1998 yılında duygusal yıldırma davranışlarıyla ilgili yapılan araştırma sonuçlarına göre, iş yerlerinde en çok uygulanan on duygusal yıldırma davranışı belirlenmiştir. Bu davranışlar aşağıda Tablo 2.1’de verilmiştir (Namie G. ve Namie R, 2000: 18).

Tablo 2.1. ABD’deki İşyerlerinde En Çok Uygulanan Yıldırma Davranışları

S. No.	Davranışlar
1	Yapılan yanlışlıklardan sorumlu tutulma
2	Mantıksız görevlerin verilmesi
3	Yeteneğin eleştirilmesi
4	Birbiriyle çelişkili kurallara itaat ettirilmesi
5	Görevin kaybettirileceğine ilişkin tehditler
6	Küçük düşürülme ve hakarete uğrama
7	Başarının olduğundan az gösterilmesi
8	İşten çıkarılma (ayağın kaydırılması)
9	Bağırılması
10	Şerefın lekelenmesi

2.2. Yıldırma Kavramının Tarihsel Gelişimi

Yabancı kaynaklarda yıldırma davranışları, Mobbing terimi ile ifade edilmektedir. Mobbing, Mob sözcüğünden türetilmiştir. Mob sözcüğü ise birkaç zayıfın bir araya gelerek saldırgan davranışlar sergilemesini ifade etmektedir (Güngör, Hunt, Summers ve Plenty, 1993: 948). Tınaz (2006: 10-11), mobbing ifadesinin yuvalarını korumak amacıyla saldırganın çevresinde uçarak onu korkutmaya çalışan kuşların davranışlarını ifade etmek amacıyla 19. yy’da biyologlar tarafından kullanıldığını ifade etmektedir. Daha yakın bir geçmişte ise bu terim 1960’larda Konrad Lorenz tarafından, hayvanların bir yabancıyı ya da avlanmakta olan bir düşmanı kaçırmak için yaptıkları davranışları tanımlamak için kullanıldığı görülmektedir (Davenport ve diğerleri, 2003:

3). 1972’de ise İsveç bilim adamı Dr. Peter-Paul Heinemann tarafından çocuklar arasında görülen bazı saldırgan davranışları ifade etmek için kullanılmıştır (Davenport ve diğerleri, 2003: 3).

Mobbing terimini, örgütlerde çalışanlar arasında yaşanan davranışları tanımlamak için ilk kullanan 1976 yılında Brodsky olmuştur. ABD’li psikiyatr California ve Nevada’da 1000’den fazla çalışan ile tazminat talepleri hakkında yaptığı görüşmelerde elde ettiği bilgileri 1976 yılında The Harassed Worker adlı kitabında yayınlamıştır. Bu araştırma, alanda yapılan ilk araştırmadır. Bu çalışmada mobbing ifadesi tanımlanmıştır. Bu tanımda Brodsky (1976: 2) örgütlerde yaşanan bu davranışları, bir kişiyi tahrik ya da yıldırma amacıyla bu kişiye karşı uygulanan baskı olduğunu ifade etmiştir (Akt. Shorestein, 2007: 6). Brodsky, bu çalışmasında cinsel tacizi de mobbing kapsamına almıştır. Ancak yapılan cinsel tacizin amacının sadece cinsel olmadığını ve daha çok kurbanı rahatsız etmek olduğunu ifade etmiştir Brodsky (1976: 28). Brodsky tarafından yapılan bu tespit çok fazla dikkat çekmemiştir. Ancak 1980’li yıllarda İsveç bilim adamı Prof. Heinz Leymann’ın İsveç’te işyerlerinde yaptığı araştırma sonrasında yayınladığı raporda, mobbing teriminin tanıtılmasına büyük bir katkı sağlamıştır. Leymann, bu raporunda mobbing terimini işyerlerinde yetişkinler arasında grup şiddetini adlandırmak için kullanmıştır (Davenport ve diğerleri, 2003: 3). Leymann’ın yaptığı bu çalışma, bu alanda yapılmış olan en temel çalışmadır. Bu çalışmadan sonra yapılan bütün çalışmalar Leymann’ın bu çalışmasına dayandırılmıştır.

Leymann’ın alandaki bir başka katkısı ise 1992’ Almanya’da Leymann’ın katkılarıyla açılan ilk klinik (Groebtinghoff ve Becker, 1996: 278). Bu adım, yıldırma olgusunu akademisyenler arasında konuşulan bir olgu olmaktan çıkarmış toplumların da bu konudaki duyarlılığını arttırmıştır.

Türkiye’de ise “Mobbing” olgusu için “Yıldırma” ifadesi kullanılmaktadır. Türkiye’de 2004 yılında mobbing konusunda yapılan ilk araştırmadan günümüze kadar olan yayınların çoğunda yıldırma ifadesi kullanılsa da mobbing ifadesini kullanan araştırmacılar da vardır. Çelik (2005: 479), bu ifadenin karşılığının bulunmadığı takdirde giderek mobbing ifadesinin daha çok kullanılacağını ifade etmektedir.

Günümüzde yabancı kaynaklarda da bu olguyu ifade etmek için bir dil birliği yoktur. Karen’e (2010:2) göre, araştırmacılar aynı olguyu anlatmak için farklı terimler kullanılmaktadırlar. Örneğin (bullying, horizontal mobbing, workplace incivility, horizontal violence veya lateral violence) gibi birçok terim kullanılmıştır. Yabancı kaynaklarda bu olgu için en çok kullanılan terimler ise şöyledir (bullying, harassment,

psychological terrorization, workplace terrorization ve emotional abuse terimleridir). Leymann (1996: 165-184), araştırmalarda bir dil birliğinin sağlanması amacıyla mobbing ifadesinin netleştirmek istemiş ve bu konuda bir öneri geliştirmiştir. Bu konuda Leymann bullying ifadesini okullarda öğrenciler arasında meydana gelen zarar verici ve fiziksel şiddet içeren davranışlar için, mobbing ifadesini de işyerlerinde sistemli ve bilinçli bir şekilde çalışanlar arasında meydana gelen ve nadiren fiziksel şiddet içeren davranışların ifadesi için kullanmayı önermiştir. Ancak yine de yabancı kaynaklarda farklı terimler aynı olgunun ifadesinde kullanılmaktadır. Bu terimlerden bazıları harassment, Scapegoating, psychological terrorization, workplace trauma ve emotional abuse terimleridir. Einarsen (2000: 382) göre farklı ülkelerdeki bilim adamları farklı ifadeler kullanmaktadırlar (Tablo 2.2). Buna göre İskandinav ülkelerinde “bullying”, “harassment” ve “victimization” ifadeleri kullanılmaktadır. İngiltere’de ise “bullying” terimi kullanılmaktadır. Canada’da “harassment”, “workplace trauma,” “employee abuse”, “petty tyranny” ve “bullies” kullanılmıştır.

Tablo 2.2. Yıldırma Olgusu İçin Kullanılan İfadeler

Yayın	İfade
Brodsky (1976)	Harassment
Thylefors (1987)	Scapegoating
Matthiesen, Raknes & Røkkum (1989)	Mobbing
Leymann (1990)	Mobbing /Psychological terror
Kile (1990a)	Health endangering leadership
Wilson (1991)	Workplace trauma
Ashforth (1994)	Petty tyranny
Vartiainen (1993)	Harassment
Bjorkqvist, Osterman, & Hjelt-Back (1994)	Harassment
Adams (1992b)	Bullying

Kaynak: Einarsen (2000: 382)

2.3. Yıldırma Davranışlarının Özellikleri

Yıldırma davranışları bireylere göre değişebilir. Bir başka ifadeyle bir davranış birine göre yıldırmaya davranış olduğu halde bir başkasına göre yıldırmaya davranış olmayabilir. Bu konuda davranışa maruz kalan kişinin algısı çok önemlidir. Leymann’a (1994) göre yıldırmaya davranışları, bireylerde stres yaratarak üzerlerinde olumsuz bir etki yaratmayı amaçlar (Akt. Shorensen, 2007: 7). Cottrell’e göre, stresin ortaya çıkışındaki en önemli etmen, stres kaynağının kendisi veya bu kaynağa gösterilen

fiziksel tepki değildir. Stres, bireyin bu istekler karşısındaki kendini değerlendirmesinden kaynaklanmaktadır (Akt. Pehlivan, 2002: 10). Bu bağlamda yıldırmanın gerçekleşmesi için stresin varlığı gerekmektedir. Stresin yaşanması için de, bireyin yaşanan durum karşısında kendini nasıl değerlendirdiği çok önemlidir. Aynı durumlar karşısında farklı bireyler kendilerini farklı değerlendirebildiğine göre ki bunda kültürel değerler ve yetiştirme tarzı gibi birçok etken vardır, bir davranışın yıldırma olup olmadığı bireyden bireye farklılık gösterebilir. Bu yüzden ortaya konulacak olan yıldırma davranışları, toplumlar ve kültürler arasında farklılık gösterebilir. Bu farklılıklar Escartin, Zapf ve Arrieta (2011: 199) tarafından yapılan bir çalışmada saptanmıştır.

Davenport ve diğerlerine (2003: 21) göre, yıldırma davranışlarının ölçülmesi mümkün değildir. Bunun tek ölçüsü mağdur kişinin öznel değerlendirmesidir. Bunun nedeni birine yıldırma davranışı gibi gelen bir durum, bir başkasına öyle gelmeyebilir. Bu yüzden herkese göre incitici olan tüm yıldırma davranışlarının sıralanması mümkün değildir. Ancak tanımlardaki ortak noktaları göz önünde bulundurarak, ortak bazı davranışlar sıralanabilir. Leymann 1986'da, duygusal yıldırma davranışlarını beş farklı boyutta 45 farklı davranış olarak belirtmektedir (Davenport ve diğerleri, 2003: 18 -19). Farklı davranışlar farklı kişiler tarafından uygulanabilir ve hepsi aynı anda bulunmayabilir. Bu davranışların herhangi birinin gerçekleştirilmesi bile örneğin "tek başına bırakma" ya da "gayri medeni şekilde davranma" biçimi de genellikle kabul edilemez bir durumdur (Yüçetürk, 2003 b: 2). Shallcross'a (2003) göre, işyerinin kültürü, işyerindeki geçmişe ait faktörler, yönetimin alışkanlıkları, çalışanların kariyerlerine ilişkin planları, etki ve güç, siyaset, iletişim süreçleri, personel değişiminin hızı, baskı, çalışanların aile hayatı, farklı yaşam deneyimlerinden kaynaklanan farklı değerler, ırk ve kültür gibi faktörler yıldırma davranışlarının doğasını belirleyen faktörlerdir. Leymann tarafından sınıflandırılan bu duygusal yıldırma davranışları aşağıda Tablo 2.3'te verilmiştir (Davenport ve diğerleri, 2003: 18-19).

1992 yılına gelindiğinde Leymann yıldırma davranışlarını en çok başvurula beş farklı davranış üzerinde incelemiştir. Bu davranışlar, küçük düşürme, izolasyon, birini cezalandırmak için sık görev değişimi ve şiddettir (Zapf ve diğerleri: 1996: 218).

Tablo 2.3. Leymann'a Göre Duygusal İncitme Davranışları

Boyutlar	S.	Davranışlar
İletişim Biçimi ve Etkileri	1	Üstünüz tarafından ifade etme fırsatınız sınırlanır.
	2	Sürekli sözünüz kesilir.
	3	Meslektaşlarınızca ifade fırsatınız sınırlanır.
	4	Azarlanırsınız ve size yüksek sesle bağırılır.
	5	İşinizle ilgili olarak sürekli eleştirilirsiniz.
	6	Özel yaşamınız sürekli eleştirilir.
	7	Telefonla rahatsız ediliyorsunuz.
	8	Sözlü olarak tehdit ediliyorsunuz.
	9	Tehdit mektubu alırsınız.
	10	Jestler ve bakışlarla ilişki kurmanız reddedilir.
	11	Yalancı olduğunuz ima edilir.
Sosyal İlişkilere Saldırı	1	İnsanlar sizinle konuşmaz.
	2	Diğerleriyle görüşme hakkından yoksun bırakılırsınız.
	3	Diğer çalışanlardan izole ediliyorsunuz.
	4	Sizinle konuşmak, meslektaşlarınıza yasaklanır.
	5	Size, yokmuşsunuz gibi davranılır.
İtibara Saldırı	1	Arkanızdan kötü konuşulur.
	2	Asılsız dedikodu çıkarılır.
	3	Alaya alınırsınız.
	4	Akıl hastasıymış gibi davranılırsınız.
	5	Psikiyatrik değerlendirme geçirmeye zorlanırsınız.
	6	Herhangi bir özrünüzle alay edilir.
	7	Hareketleriniz, yürüyüş ve sesiniz taklit edilerek alaya alınırsınız.
	8	Politik ya da dini inançlarınızla alay edilir.
	9	Özel yaşamınızla alay edilir.
	10	Milliyetinizle alay edilir.
	11	Öz saygınızı etkileyecek bir iş yapmaya zorlanırsınız.
	12	Çaba ve başarınız haksız bir şekilde değerlendirilir.
	13	Kararlarınız sürekli sorgulanır.
	14	Küçük düşürücü isimlerle çağırılırsınız.
	15	Cinsel imalarda bulunulur.
Yaşam ve İş Kalitesine Saldırı	1	Size önemli görevler verilmez.
	2	Görevleriniz kısıtlanır.
	3	Anlamsız görevleri yapmanız istenir.
	4	Yeteneklerinizden daha düşük görevler verilir.
	5	Sürekli yeni görevler verilir.
	6	Öz saygınızı etkileyen görevler verilir.
	7	Gözden düşmeniz için niteliğinizin dışında görevler verilir.
	8	Oluşan zararların faturası size çıkarılır.
	9	İşyerinize ve evinize hasar verilir.
Sağlığa Saldırı	1	Fiziksel olarak zor bir görev yapmaya zorlanırsınız.
	2	Fiziksel şiddet uygulanır.
	3	Hafif şiddetle tehdit ediliyorsunuz.
	4	Fiziksel olarak taciz ediliyorsunuz.
	5	Cinsel olarak taciz ediliyorsunuz.

Bir örgütte, hangi duygusal yıldırma davranışlarının uygulandığı birçok faktöre bağlıdır. Bu faktörler içinde alışkanlıklar, inanç ve gelenekler gibi beşeri unsurlar olduğu gibi, örgüt kültürü veya yönetsel hiyerarşi gibi örgütsel faktörler de bulunmaktadır. Bu yüzden farklı bilim adamları meydana gelen davranışları farklı boyutlarda incelemişlerdir. Ashforth (1994: 774), yaptığı çalışmada meydana gelen davranışları altı farklı boyutta ele almıştır. Bu boyutlar:

- Keyfi davranışlar,
- Küçümseme,
- Takdir etme ya da ödül eksikliği,
- Cesaret kırmak,
- Çatışmayı çözmede gecikmek ve
- Birinin sosyal bir grup tarafından cezalandırılması

2.3.1. Yıldırma Davranışlarının Aşamaları

Yıldırma davranışı yıldırma kişisi ile kurban arasında aniden gelişen bir olay değildir. Genellikle yavaş gelişen ve zamanla kurbanı saran bir olaydır. Davranışın gelişim aşamaları Leymann tarafından sınıflandırılmıştır. Leymann'a (1996: 171) göre, davranışların bu etki sürecini beş ayrı aşama halinde göstermek mümkündür .

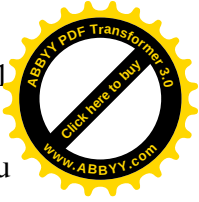
Birinci aşama, kritik bir olayla, bir anlaşmazlık ile başlar. Henüz yıldırma davranışı değildir, fakat yıldırma davranışına dönüşebilir.

İkinci aşamada, incitici davranışlar ve psikolojik saldırılar başlar, bu durum yıldırma dinamiklerinin harekete geçtiğini gösterir.

Üçüncü aşamada, örgüt yönetimi duruma yanlış teşhis koyarak, bu olumsuz döngü de işin içine girer.

Dördüncü aşamada, mağdur kişiler “zor veya akıl hastası” olarak damgalanırlar. Yönetimin yanlış tutumu ve sağlık uzmanları bu negatif döngüyü hızlandırır. Hemen her zaman bunun sonunda işten kovulmalar veya zorunlu istifalar vardır.

Beşinci aşamada, mağdurun yaşadığı sarsıntı, travma sonrası stres bozukluğunu (post-traumatic stress disorder-PTSD) tetikler. İşten atılmadan sonra duygusal gerilim ve onu izleyen psikosomatik hastalıklar devam eder ve yoğunlaşır.



Mağdur kişi, yıldırma davranışlarına karşı göstermiş olduğu tepkiye göre, bu aşamaların hepsine ya da sırasıyla bir kaçına maruz kalması mümkündür. Ancak hangi aşamaya kadar maruz kalırsa kalsın kurban, birinci aşamadan sonraki davranışlar sonucunda duygusal olarak incinmiş sayılır.

2.3.2. Yıldırma Davranışlarından Etkilenme Dereceleri

Yıldırma davranışları, yıldırma olarak algılsa da farklı kişiler üzerinde birbirinde farklı etkiler bırakabilir (Arpacioğlu, 2003). Çünkü sergilenen davranış algılayış biçimimiz birbirinden farklıdır. Mikkelsen ve Einarsen'e (2002 b: 399) göre, aynı yıldırma davranışlarının farklı kurbanlar üzerinde bıraktığı etkilerin farklı olması kişilerin değer yargıları, inançları, yetiştirme tarzı, cinsiyeti, yaşı ve eğitim düzeyi gibi değişkenlerden kaynaklanabilir. Ancak her durumda bu davranışların uzun süre devam etmesi mağdur kişiyi zaman içinde daha etkilemeye başlar. Bu nedenle, yıldırma davranışları, kurban üzerinde bıraktığı etkiler bakımından da sınıflandırılmıştır. Bu etkileri kesin çizgilerle birbirinden ayırmak zor olsa da, Davenport ve diğerleri (2003: 21) bilimsel bir ölçek kullanmadan, görüştükleri kurban kişiler üzerlerindeki değişik etkilerine bakarak, yıldırma davranışlarının etkilerini üç farklı derece olarak ifade etmektedirler.

Kişi, yıldırma davranışlarına karşı direnmeye çalışır, erken aşamalarda yıldırmadan kaçır ya da aynı işyerinde ya da farklı bir işyerinde tamamen rehabilite edilebilirse bu durum birinci dereceden yıldırma davranışdır. Kişi direnemez, kaçamaz, geçici veya uzun süren zihinsel ve/veya fiziksel rahatsızlıklar çekerse ve işgücüne geri dönmekte zorlanırsa bu durum ikinci dereceden yıldırmadır. Ancak kişi, daha çok etkilenip işgücüne geri dönemez hale gelirse. Fiziksel ve ruhsal zarar görür, rehabilitasyonla bile düzeltilebilecek duruma gelmez ise, düzelmesi için çok özel bir tedavi gerekir. Bu durum üçüncü dereceden yıldırmadır (Davenport ve diğerleri, 2003: 21).

2.3.3. Yıldırma Davranışlarının Yönü

Yıldırma davranışları, davranışın hangi statüye sahip çalışan tarafından hangi statüye sahip çalışana yönelik uygulandığına göre belirli bir yön çizer. Vandekerckho ve, Commers (2003 : 41), eylemin çizdiği yöne göre, yıldırma davranışlarını (ast – üst ilişkisini dikkate alarak) sınıflandırmışlardır. Bunlar; aşağı doğru yıldırma davranışları, yatay yıldırma davranışları ve yukarı doğru yıldırma davranışlarıdır.

Aşağı doğru yıldırma davranışları, bir çalışanın kendi emrinde çalışan birine karşı uyguladığı yıldırma davranışlarıdır.

Yatay yıldırma davranışları, aynı statüye sahip çalışanlar arasında meydana gelen yıldırma davranışlarıdır.

Yukarı doğru yıldırma davranışları ise, alt statüde çalışanların üstlerine yönelik uyguladıkları yıldırma davranışlarıdır.

Yıldırma davranışlarının her üç tipi de, meydana geliş bakımından aynı öneme sahiptir. Ancak aşağı doğru yıldırma davranışları, iş ve organizasyonlarda kurbanın üzerinde bıraktığı etkiler ve örgüte verdiği zararlar bakımından, bilim çevrelerince özel bir yere sahip olduğu belirtilmektedir.

Bunun ilk nedeni, toplam yıldırma davranışları arasında büyük bir paya sahip olmasıdır. Tarhan (2004), üst düzey yönetim kademesinde bulunan kişiler, çalışanlarını pasifize etmek, onları baskı altında tutmak için yıldırma yöntemini sıkça kullandıklarını ifade etmektedir. Aşağı doğru yıldırma davranışları ABD’de, toplam yıldırma davranışları içinde (%81)’in üzerinde bir orana sahiptir. Avrupa’da ise Quine (2005: 230) tarafından yapılan araştırmalarda bu oran %57’dir. Kistner tarafından Almanya’da yapılan araştırmada ise bu oran %47 olarak saptanmıştır. Vandekerckhove ve Commers’e (2003: 42). Bir başka araştırma Pearson yönetiminde 775 kişi üzerinde yapılmıştır. Bu araştırmada, yıldırma davranışlarını uygulayan kişilerin %60’ı kurbanların daha üstü bir statüye, %20’si eşit statüye ve %20’si daha alt bir statüye sahip oldukları belirlenmiştir (Yamada, 2000).

İngiltere’de yapılan bir araştırmalarda (Unison, 1997; Rayner, 1997), yıldırma vakalarının %63’ünde tek bir inciten kişinin olduğunu ve bunların %83’ünün bir yönetici olduğu tespit edilmiştir (Akt. Vandekerckhove ve Commers, 2003: 42). Bu durum, aşağı doğru olan yıldırma davranışlarının daha yüksek bir orana sahip olduğunu göstermektedir. Avrupa’da yapılmış çalışmalarda saptanan aşağı doğru yıldırma davranışlarının oranları, ABD’de saptanmış oranlardan düşük görünmektedir. Ancak,

Avrupa’da yapılan bu araştırmalarda aşağı doğru yıldışma davranışlarının oranı, diğer tipleri arasında en yüksek orana sahip olduğu görölmüştür. Bir başka ifade ile yapılan tüm çalışmalarda aşağı doğru yıldışma davranışları diğer tiplerine oranla daha yüksek olduğu görölmektedir.

İkinci neden, aşağı doğru yıldışma davranışlarının diğer tiplerine göre örgüte verdiği zararlar daha büyüktür. Bunun bir nedeni yıldışma tipinin, diğer eylemlere göre daha çok olağan karşılanmasıdır. Diğer yıldışma tipleri haksızlıkla nitelendirilirken aşağı doğru yıldışma davranışları doğal karşılanır (Vandekerckhove ve Commers, 2003: 43). Bu görüş, yıldışma davranışlarına tanıklık eden kişilerin bu davranışları değerlendirirken “kurban bunu hak etmiştir” yönünde bir değerlendirme yaptığı şeklinde yorumlanabilir. Çünkü yıldışma davranışını uygulayan kişi daha üst bir statüye sahiptir ve ne yaptığını ve neden yaptığını çok iyi bilir düşüncesi hakim olur. Bu durum Einarsen ve Raknes’e (1997: 258) ve Zapf ve diğerlerine (1996: 217) göre, daha güçlü olan zayıf olanı yıldışır şeklinde ifade edilmektedir. Bir başka ifadeyle, bu durum herkes tarafından kabul edilir bir durumdur. Bu yüzden bu duruma karşı gelen birey sayısı çok azdır.

Üçüncü bir neden ise, aşağı doğru yıldışma davranışını uygulayan kişi, şüphesiz ki konumu itibariyle üst yöneticilere daha yakındır. Bu nedenden dolayı üst yöneticiler dahil olmak üzere işyerinde çalışanların çoğu, üst yönetime daha yakın olan inciten kişiye inanırlar ve mağduru, ne olursa olsun işten çıkarmakta tereddüt etmezler. Kurban bunu büyük bir içsel tepkiyle karşılasa bile sesini çıkaramaz (Arpacioğlu, 2003). Kurban ne kadar haklı olursa olsun, sonuçta yönetim kademesiyle olan uzaklık ve iletişim yoksulluğu nedeniyle, kendini ifade etme şansına sahip değildir. Kendini ifade etme şansına sahip olduğuanda bile, yıldışma davranışını uygulayan kişi, konumu itibariyle daha çok kendini ifade etme şansına sahip olduğu açıktır. Bunun yanında Almanya’daki araştırmalar, yıldışma davranışlarını uygulayan kişinin tacizkâr davranışları tespit edilmiş olsa bile, bunların ancak % 8.2’si işten çıkarıldığını göstermektedir (SFS Institute for Social Research 2002; Akt. Arpacioğlu, 2003).

Dördüncü nedeni ise kurbanın hiçbir yerden destek alamamasıdır. Yıldışma davranışlarına maruz kalan kişiler bazen meslektaşlarından veya üstlerinden destek alarak bu durumdan kısa sürede kurtulabilir veya daha az etkiyle atlatabilir (Mikkelsen ve Einarsen, 2002 b: 403). Bu bağlamda, diğer yıldışma tiplerinde kurbanlar, meslektaşlarından veya üstlerinden yardım ve destek alma şansına sahipken, aşağı doğru yıldışma davranışlarında, kurbanın maruz kaldığı haksızlığın farkına varan ve yardım etmek isteyen meslektaşları da, yıldışma davranışlarını uygulayan üstten

çekindikleri için olaya uzak kalmayı veya göz yummayı tercih edebilirler. Bunun sonucunda, kurban daha büyük bir çaresizlik içine itilmiş olur. Dolayısıyla kurban, maruz kaldığı eylemlerden daha yüksek bir derecede etkilenebilir.

2.3.4. Örgütlerde Yaşanan Yıldırma Davranışlarının Boyutu

Leymann'ın (1996: 169) İsveç'te yaptığı araştırmaya göre çalışan nüfusun %3,5'inin yıldırma davranışlarına maruz kaldığını göstermektedir. Leymann'ın (1990: 125) yine İsveç'te yaptığı bir başka çalışmada ise çalışanların %25'inin yıldırma mağduru olduğunu ortaya koymuştur. Finlandiya'da yapılan bir araştırmaya göre çalışanların %15'i yıldırma davranışlarına maruz kalmaktadır (Di Martino, Hoel, ve Cooper, 2003: 22). İngiltere'de yapılan çalışmalarda ise çalışanların %50'si yıldırma davranışlarına maruz kaldığı saptanmıştır Rayner (1997: 584). İsviçre'de Niedl (1996: 246) tarafından yapılmış araştırma ise toplam çalışanların % 3,5'i, yıldırma davranışlarına maruz kaldığını göstermektedir. ABD'de yapılan araştırmalarda çalışanları %16,8'i bu davranışlara maruz kaldığını göstermektedir (Vandekerckhove ve Commers, 2003: 42). Chappell ve Martino, (1998, 3-4) İLO kapsamında yapmış oldukları araştırmada, İngiltere'de çalışanların %53'ünün yıldırma mağduru olduğunu, %78'inin yıldırmaya tanık olduğunu saptamışlardır. Bu araştırmada ayrıca Avustralya, Avusturya, Danimarka, Almanya, İsviçre, İngiltere ve Birleşik Devletlerde yıldırma davranışlarının gittikçe büyüyen bir sorun olduğunu ifade etmektedirler.

Bilim adamları ayrıca yaşanan yıldırma davranışlarının sıklığı konusunda da araştırmalar yapmıştır. Bu araştırmalarda da yıldırma davranışlarının azımsanmayacak ölçülerde olduğu görülmektedir. Agervold (2007: 161), yapmış olduğu araştırmada, yıldırma davranışlarına haftada en az bir defa maruz kalanları oranı %4.7 olduğunu göstermektedir. Bu oran ayda 2-3 defa maruz kalanlar için %26.9 olarak saptanmıştır. Benzer sonuçlar Salin (2001: 431) tarafından da saptanmıştır. Salin yapmış olduğu araştırmada, yıldırma davranışlarına haftada en aza bir defa maruz kalanları oranını %1.6 olarak saptamıştır.

Özarallı ve Torun (2007: 944), banka, otomotiv, eğitim, bilgi teknolojisi ve turizm sektörlerinde yıldırma ile ilgili araştırma yapmışlardır. Bu araştırmada toplam 200 kişiye anket uygulamışlardır. Araştırma sonuçlarına göre katılanların %13'ünün yıldırma davranışlarına maruz kalmış oldukları saptanmıştır.

Şeker'e (2006: 49), Türkiye'de istihdam edilen toplam 25 milyon çalışandan 3 milyonu yıldırma davranışlarına maruz kaldığını tahmin etmektedir. Türkiye'de Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası'nın (SES) sağlık personelleri üzerinde 2009 yılında bir araştırma yapmıştır. Bu araştırma sonuçlarına göre, toplam 1771 kadın sağlık çalışanının %40,6'sı örgütte yıldırma davranışlarına maruz kalmıştır (Özer, 2009: 12).

Bursa ilinde, sağlık, eğitim ve emniyet teşkilatı çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmanın sonuçları ise, çalışanların %55'inin yıldırma davranışlarına uğradığını göstermektedir. Aynı araştırmanın sonuçları, sağlık sektörü çalışanlarının bu sektörler arasında en çok yıldırmaya maruz kalanlar olduğunu göstermektedir (Aytaç ve diğer, 2005: 336). Kütahya'da iki kamu hastanesi çalışanları üzerinde yapılan farklı bir araştırma sonuçları ise çalışanların %29,8'inin yıldırma mağduru olduğunu saptanmıştır (Yılmaz, Ergün ve Mercan, 2008: 348). Aydın ilinde, farklı sektörlerde çalışanlar üzerinde yapılmış bir araştırma sonuçları ise ankete katılanların %20,3'ünün yıldırmaya maruz kaldığı saptanmıştır (Özdemir ve Açıkgoz, 2007: 915).

2.3.5. Yıldırma Davranışlarının Görünmez Oluşu

Bu oranlar, yıldırma davranışlarının ve mağdurlarının sayısının yüksek olduğunu gösterse de, gerçekte yaşanan yıldırma davranışları daha çok olduğu ifade edilebilir. Bunun birinci nedeni, yıldırma davranışları konu itibarıyla olumsuz bir konu olduğu için çoğu mağdur bunu açıklamaktan rahatsızlık duyar ve gizlemeye çalışır. Çünkü mağdur için utanç vericidir ve hatırlanması bile rahatsız edicidir. Bunun yanı sıra bazı kurbanlar açıklamak isteseler de, bunu yapmaktan çekinirler çünkü bunu açıklamakla çalıştıkları örgütün imajına zarar vermiş olur ve suç işlemiş sayılır ve ardından daha şiddetli bir yıldırma davranışıyla karşılaşabilir. İkinci nedeni ise, çoğu çalışanın bu konudaki bilinçsizliğidir. Yıldırma davranışları araştırmaları yeni olduğundan dolayı çoğu kurban, maruz kaldığı bu davranışları işyerinin bir parçası olarak görmekte, kabul edilemez ve zarar verici olduğunu bilmemektedir. Vartia'ya (1996: 211) göre, bu çalışanlar, genellikle genç ve işinde yeni olanlardır. Yaşadığı ve karşılaştığı yıldırma davranışlarının, işyerindeki iletişimin normal bir parçası olduğunu ve bunu yaşanabilir sorun olarak kabul etmektedir.

Türkiye'de yaşanan yıldırma davranışlarının oransal olarak, Avrupa ülkelerinde yaşanan yıldırma davranışlarıyla karşılaştırıldığında, Türkiye'de yaşanan yıldırma davranışlarının Avrupa ülkelerindekine göre daha yüksek olduğu ancak yaşanan

davranışların konuşulmadığı görülmektedir. Bunun nedeni kültürel olduğu ifade edilmektedir. Şeker'e (2006: 50) göre çalışanları, iş hayatında aile hayatındakine benzer şekilde davranmaktadırlar. Patronun baba figürü gibi algılanılması kültürümüzde hakim olan bir algıdır. "Babadır hem döver hem sever" anlayışı ile de patronun yaptığı yıldırma davranışları kabul edilebilir sınırlar içinde görülür. Bu durum resmi kurumlarda bile mevcuttur. Örneğin genç bir öğretmene karşı yine genç bir öğretmen ya da yönetici olumsuz bir davranış sergilemesi kabul edilmezken, aynı genç öğretmene karşı yaşlı bir öğretmen ya da yöneticinin sergilediği davranış kabul edilebilir. Çünkü geleneksel kültürel özelliklerimiz de devam etmektedir.

Bu kabulün kültürümüze yerleşmiş olduğunu gösteren birçok atasözlerimiz vardır. Örneğin "Kol kırılır yen içinde kalır, baş yarılır börk içinde kalır". Türk Dil Kurumu Deyimler ve Atasözleri Sözlüğü'nde bu atasözünün açıklaması "aile içindeki, arkadaşlar arasındaki uyuşmazlıklar yabancılara duyurulmamalıdır" şeklinde ifade edilmektedir (Türk Dil Kurumu, 2009)

Bunun yanı sıra birçok örgütte yıldırma davranışları bir yönetim politikası olarak kullanılmaktadır. Einarsen'e (1999: 23) göre, birçok örgütte yıldırma davranışları liderliğin veya yönetici pratiğinin bir parçasıdır. Bu yüzden sergilenen bir davranış, çalışanları motive etmek ya da performansları yükseltmek amacıyla yapıldığı şeklinde de yorumlanabilir.

Yıldırma davranışları sadece bu yönü ile kapalı bir kutu değildir. Yasa ve yönetmeliklerin de göremediği, gördüğünde de failer hakkında çoğu zaman hiçbir şey yapılamadığı bir olgudur. Bu durum, failerin neden yıldırma eylemlerine başvurduğunu da açıklar. Failler hedeflerine ulaşmak için kurbanlara fiziki ya da açık sözel bir tacizde de bulunabilirler. Ancak fiziki ya da açıkça sözel taciz tespit edilebilir bir durumdur. Yasa ve yönetmeliklerde de fiziki tacizin cezası açıktır. Ancak yıldırma davranışları (örneğin aynı odada çalışan birine selam vermeme ya da onu görmezden gelme), ne tespit edilebilir bir durumdur nede yasa ve yönetmeliklerde açıklanmış bir durumdur. Bu yüzden duygusal tacize başvurma oranı, fiziksel tacize başvurma oranına göre çok daha yüksektir. Yapılan araştırmalar da bunu açık bir şekilde göstermektedir. Norveç'te, Einarsen ve Raknes (1997: 256) tarafından tersane işçileri üzerinde yapılan bir araştırma sonuçlarına göre son altı içinde işçilerin %88'i bazı psikolojik taciz eylemlerine maruz kaldıkları saptanmış olduğu buna karşın sadece %2,5'i fiziksel taciz eylemlerine maruz kaldığını ortaya koymuştur.

2.4. Eğitim Kurumlarında Yaşanan Yıldırma Davranışları

Eğitim kurumlarında yaşanan yıldırma davranışları ile ilgi yapılan araştırmalar, bu davranışların yaşanma düzeyinin küçümsenmeyecek kadar çok yaşandığını göstermektedir. Cemaloğlu (2007d: 798) yaptığı çalışmada, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin %50'sinin yıldırma davranışlarına maruz kaldığını saptamıştır. Aynı sonuç orta öğretim kurumlarında yapılan bir başka araştırma tarafından da bulunmuştur. Urasoğlu (2007: 85) Niğde, Konya, Erzurum, Batman, Şanlıurfa, Trabzon illerinde, ortaöğretim kurumlarında görev yapan toplam 396 kişi üzerinde araştırma yapmıştır. Bu çalışmada Leymann tipolojisinde bulunan 35 yıldırma davranışını incelemiştir. Bu araştırma sonuçları öğretmenlerin %50'sinin yaşam kalitesine yönelik yıldırma davranışı yaşadığını göstermektedir.

Öğretmenlerin maruz kaldığı yıldırma davranışlarının hangi boyutlarda yaşadıklarına bakıldığında ise, en çok iletişim boyutunda yaşamış oldukları ortaya çıkmaktadır. Gökçe (2005: 118-119), resmi ve özel ilköğretim okullarında yaptığı çalışmada özel okullarda görev yapan öğretmenlerin ve resmi okullarda görev yapan yöneticilerin en çok performans ve iletişim boyutlarında yıldırma davranışları yaşadıklarını saptamıştır. Benzer bir sonuç Onbaş tarafından saptanmıştır. Onbaş (2007: 87-89), Şanlıurfa ilinde ilköğretim okullarında görev yapan toplam 500 öğretmen üzerinde yaşanan yıldırma davranışlarının neler olduğunu araştırmıştır. Bu araştırma sonucunda öğretmenlerin %23,5'inin iletişim biçimlerine, %12'sinin sosyal ilişkilerine, %13,5'inin itibarına ve %16,5'inin ise görevine yönelik yıldırma davranışları yaşadığı saptanmıştır.

Yıldırım (2008: 135), resmi ve özel ilköğretim okullarında yaşanan yıldırma davranışlarını davranış bazında araştırmıştır. Bu araştırma sonuçlarına göre araştırma örneklemine giren toplam 600 öğretmenden %6'sı iftiraya maruz kalmıştır. Urasoğlu (2007: 85) altı farklı ilde bulunan ortaöğretim kurumlarında yapmış olduğu çalışmada ise 25 yaş altındaki öğretmenlerin diğer yaş gruplarına göre, yüksek lisans mezunlarının diğer mezun gruplarına göre ve müdür yardımcılığı görevini yürüten öğretmenlerin diğer çalışanlara göre daha çok yıldırma davranışlarına maruz kaldıklarını saptamıştır.

2.5. Yıldırma Davranışlarının Sonuçları

Yıldırma davranışları, örgütte yarattığı olumsuz atmosfer sonucunda hem örgütü hem de bireyleri olumsuz olarak etkilemektedir. Bu bölümde bu sonuçlar iki ayrı başlık (Bireysel Sonuçlar ve Örgütsel Sonuçlar) altında tartışılmaktadır.

2.5.1. Yıldırma Davranışlarının Bireysel Sonuçları

Vandekerckho ve Commers (2003: 41) göre, bireyin çalıştığı kurumda çalışma arkadaşları, astları ya da üstleri tarafından maruz kaldığı yıldırma davranışları, bireyin sağlığını ve mutluluğunu olumsuz olarak etkiler. Robert ve Mark'a (2010: 287) göre, birey yıldırmadan dolayı kendini hasta hissedebilir, piskomatik rahatsızlıklar baş gösterebilir ve travma sonrası stres bozukluğu yaşayabilir. Leymann (Dosya: 32120) Yaşanan bu davranışlar sonucunda meydana gelen sorunları Travma Sonrası Stres Bozukluğu kategorisinde değerlendirmektedir. Bu bozukluk, kişilerin büyük felaketlerden sonra yaşadıkları stres bozukluklarıyla aynıdır, örneğin tecavüze uğramak. Stephanie Michelle ve Maureen (2010: 46) tarafından 139 kişi üzerinde yapılan araştırmada, bireylerin maruz kaldıkları yıldırma davranışları ile yaşadıkları Travma Sonrası Stres Bozukluklarıyla (PTSD) doğru orantılı olduğu saptanmıştır. Bir başka ifade ile bireyin maruz kaldığı yıldırma davranışları arttıkça kişinin yaşadığı travma sonrası stres bozukluğu artmaktadır. Terside doğrudur. Aynı araştırma kurumlarda güvenli psikolojik iklim ile örgütte meydana gelen yıldırma davranışları arasında ters bir orantının varlığını saptamıştır (2010: 43).

Leymann, (Dosya: 32130) yaşanan Travma Sonrası Stres Bozukluğunun semptomlarını aşağıdaki şekilde sıralamaktadır.

- 1) Kaslarda Oluşan Gerilim: Örneğin gergin ve acıyan kaslar, aşırı yorgunluk
- 2) Otonom Sinir Sistemi Hiperaktivitesi: Örneğin nefes darlığı, kalp çarpıntısı, ağız kuruluğu, baş dönmesi, sık idrara çıkma, bulantı ve ishal.
- 3) Aşırı duyarlılık: Örneğin telaş, konsantrasyon bozukluğu ve alınganlık gibi.

Hoel, Rayner ve Cooper'e (1999: 205) göre, İşyerinde yıldırma yaşayan bir çalışan, işyerine veya çalıştıkları ortamı hatırlatan herhangi bir yere gittiklerinde dahi panik atak geçirirler. Bunun nedeni düşünce sağlığının bozulmasıdır. Yıldırma davranışlarına sürekli maruz kalan bireylerin düşünce sağlığı bozulur ve iletişim yolları

değişime uğrar. Bu kişiler saldırganlaşır, anlamsız şeylere anlam vermeye çalışırlar; korkuları ve ihanete uğramışlık duyguları davranışlarını ve özdenetimlerini etkiler ve kimseye güvenemezler (Field 2004) ve (Davenport ve diğerleri, 2003: 65).

Zapf ve Gross'a (2001: 502) göre, yıldırma davranışlarına maruz kalmak, insanın benlik duygusunu zedeler, kişinin kendisine yönelik kuşkusunu arttırır, kendisine yapılanlar karşısında nasıl karşılık vereceğini bilemez, yaşadığı acılarını dışarıya vurmazlar, kendilerine güven duygularını kaybederler. Tınaz'a (2006: 53) göre, bu davranışların yaşanması ve etkisinin yavaş yavaş ilerlemesi, durumu daha da acı bir hale getirir, kişi bu duruma nasıl geldiğini bilemez. Bunun da ötesinde son yıllarda yaşanan intihar olaylarında da gözler yıldırma davranışlarına dönmüş durumdadır. Chappell ve Martino (1998: 3-4) yayımladıkları raporlarda, İsviçre'de yaşanan intiharların %10-15'inin nedeninin yıldırma davranışları olduğu ifade etmektedirler.

Lamontange'ye (2010: 61) göre, yıldırma davranışlarının bireyler üzerinde iki tür etkisi vardır. İlki duygusaldır, kurban bireylerin öfkelenmesine üzülmeye ve hayal kırıklığına yol açar neden olur. Bu durum, maruz kalan bireyin cesaretini kırar ve korkak olmasına neden olur. İkincisi ise bireylerin öğrenmeleri üzerindeki sonuçlarıdır. Bu durum kurban bireylerin aptal olduklarına dair bir hisse kapılmalarına, konuşmamalarına ve soru sormamalarına yola açar.

Yıldırma davranışları sadece maruz kalan kişi etkilemekle kalmaz. Maruz kalan kişinin aile fertleri ve aile yapısı da etkilenir.

Hockley'e (2004: 2) ve Evans, Ehlers, Mezey ve Clark'a (2007: 140) göre, kişinin işyerinde yaşadığı bu huzursuzluklar, aile içine kadar uzanır. Dolayısıyla yaşanan yıldırma davranışları mağdurun aile fertlerini de etkiler ve genellikle çocuklar bu sürecinin gizli mağdurlarıdır. Robert ve diğerlerine (2010: 281) göre, eşinin işyerinde yıldırma davranışlarına maruz kaldığını öğrenen bir kadın, bu davranışlardan dolayı eşinin çektiği acıları hiç olaya tanıklık etmese de yaşar. Bunun yanı sıra Hockley'e (2004: 6) göre, kurbanın hem kontrolsüz harcamaları hem de iş ve gelir kaybı ile karşı karşıya kalması yıldırma davranışlarının zararlarını aile gelirin ve bütçesine kadar uzatır. Durumu daha kötü kılan şey ise, yıldırma davranışlarına maruz kalan kişiler ev ortamında da kendilerine ve diğerlerine zarar vermeye başlarlar. Davenport ve diğerlerine (2003: 97) göre, bu kişilerin ev ve arkadaş ortamında, ağlama krizleri, alınganlık, kontrolsüz öfke, sürekli fiziksel hareket, normal yiyeceğinden daha çok ya da daha az yemek, çok sigara içmek hatta intihara kadar gitmesi mümkündür.

Yıldırma davranışları davranışlarına maruz kalan kişilerde görülen sağlık sorunlarıyla ilgili yapılan araştırmalarda genellikle sinirlilik ve gerginlik başta olmak üzere daha büyük sorunlar da görülmektedir. Moore ve diğerleri (1998) tarafından yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre, yıldıırma davranışlarına maruz kalan bireylerde, maruz kaldığı davranış sonucunda daha çok kaygı, sinirlilik, bunalım ve paranoya duyguları saptanmıştır (Akt. Matthiesen ve Einarsen, 2004: 336). Vartia (2003: 45), yapmış olduğu araştırmada, uzun süre yıldıırma davranışlarına maruz kalanların %4,8'i depresyona ve %2,3'ü kardiyovasküler hastalıklarına maruz kaldığını saptamıştır. Einarsen ve Raknes (1997) kurbanların %23'ünün psikolojik bozukluk ve sıkıntı yaşadığını saptanmışlardır. Bjorkqvist ve diğerleri (1994: 181), çalışanların depresyon, sinirlilik ve saldırganlık düzeylerini ölçmüşlerdir. Bu araştırma sonuçları, yıldıırma davranışlarına maruz kalanların maruz kalamayanlara göre açık bir farkla daha çok depresyon, sinirlilik ve saldırganlık duygularına sahip olduklarını göstermektedir.

Mikkelsen ve Einarsen tarafından yapılan bir araştırmaya (2002b: 397) göre, yıldıırma davranışlarına maruz kalanların maruz kalma derecesi ile sağlık şikâyeti arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Bireylerin yıldıırma davranışlarına maruz kaldığı algısı ile sağlık şikâyetlerindeki artış karşılaştırıldığında, yıldıırma davranışlarına maruz kalanların sağlık şikâyetleri daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Türkiye'de TMO çalışan ve yıldıırma davranışlarına uğradığı gerekçesiyle hukuki yollara başvuran Ş. T.'nin yaşadığı olayda bu etkilerin bir kısmı görülmektedir (Örnek Olay I). Davacı Ş.T. maruz kaldığı yıldıırma davranışları sonucunda "kalp krizi" şüphesiyle hastaneye kaldırılmış ve tetkikler sonucunda kendisine "Major Depresyon" tanısı konulmuştur. Kurban, iyileşmesi için, 1,5 ay yatarak ve 10 ay ayakta tedavi görmesi gerekmiştir. Atbaşoğlu, kurbanla ilgili hazırladığı raporada, kurbanın önceden bu tür rahatsızlığının olmadığı ve işyerinde yaşadığı sorunlar nedeniyle "Major Depresif Bozukluk" rahatsızlığı yaşadığını ifade etmiştir. Aynı zamanda, bu süreçte depresyona giren ve kollarını jiletlemeye başlayan oğlunun yanı sıra eşinin de psikolojik tedaviye ihtiyaç duyduğu görülmektedir (Güçer, 2006).

2.5.2. Yıldıırma Davranışlarının Örgütsel Sonuçları

Yıldıırma davranışları, bireylerin üzerinde oluşturduğu olumsuz sonuçların yanı sıra örgütlerinde de olumsuz sonuçlara yol açmaktadır. Örgütün karşılaşacağı ilk olumsuz sonuç, mağdur kişilerin çalışmaması veya düşük performansla çalışmasıdır. Bununla

birlikte yaşanan yıldırma davranışlarına tanık olan veya taraf olan kişilerde de performans düşüklüğü görülür. Kirel'e (2007: 331) göre, bu davranışlara karşı tedbir alınmazsa, örgüte olan güven dolayısıyla çalışanların örgüte bağlılığı, motivasyonu, tatmini azalır, çalışma ortamı stresli bir hale gelir ve iş verimliliği düşer. Cemaloğlu'na (2007b: 118) göre, yıldırma ortamında bulunan sosyal destek ve örgüt iklimi olumsuz yönde etkilenmektedir. Bu durum bilgi ve iş akışını zayıflatır. İşin zayıflaması ise iş stresinin artmasına neden olur. Bu bağlamda örgütte meydana gelen yıldırma davranışlarına müdahale edilmediği takdirde, yıldırma kendi kendine pekiştirici bir sürece girer ve zamanla büyür.

Tutar (2004: 109), bu durumu "çalışanlar iş yapmak yerine mesai yapmaya başlar" şeklinde ifade etmektedir. Bunun dışında çalışanlar devamsızlık, işe geç gelme ve erken ayrılma gibi davranışlar da gösterirler (Yücel, 2002: 30). Bu nedenle kritik noktalardaki yetişmiş personel kaybı başlar, çalışanlar arasındaki birlik ve beraberlik kaybolur. Bu durum örgütün zayıflamasına neden olur (Tınaz, 2006: 157). Namie (1999)'ye göre, yıldırma davranışlarıyla karşı karşıya kalan çalışanların %82'si işyerinden ayrılıyor. Bu durum örgütün performansını ve üretimini olumsuz yönde etkilemektedir.

Bulutlar ve Öz, (2009: 278) göre, birçok araştırma, bireylerin örgüte karşı olan olumsuz duygusal bakışın, örgütte meydana gelen yıldırma davranışlarıyla ilgili olduğunu göstermektedir. Bir yıldırma davranışı mağdurun duygularını etkilediğinde, bu etki bireyin örgüt ile olan duygusal bağlılığı etkilemektedir. Buna benzer sonuçlar başka araştırmalar tarafından da desteklenmektedir. Cemaloğlu ve Korkmaz (2010:27), ilköğretim okullarında yapmış oldukları araştırmada, yıldırma davranışlarının olduğu ortamlarda örgütsel öğrenmenin pozitif özelliklerinin zayıfladığını, aynı zamanda yıldırma davranışlarının azaldığı ortamlarda ise örgütsel öğrenmeye ilişkin pozitif özelliklerin güçlendiği sonuçlarına ulaşmıştır.

Cemaloğlu (2007a: 22), yaptığı bir çalışmada Türkiye'de ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, yıldırma davranışlarına maruz kalma düzeyleri ile okul sağlığı arasında ters orantılı bir ilişki saptamıştır. Cemaloğlu, bunu "örgüt sağlığı, okulda yaşanan yıldırma davranışlarının bir göstergesidir" şeklinde ifade etmektedir. Bir başka ifade ile okulda çalışanlar arasında, yaşanan yıldırma davranışlarının düzeyi arttıkça, örgüt sağlığının olumsuz etkilendiği şeklinde ifade edilebilir.

Yıldırma davranışları ilk bakışta, örgütler için küçümsenebilecek bir olgu olarak görülmektedir. Buna bağlı olarak çoğu örgüt, bunun örgüt için çok önemli bir konu

olmadığı kanaatini taşıyabilir. Hatta bazen meydana gelmesine izin verebilir. Davenport ve diğerlerine (2003: 127) göre, örgütler bunu küçümseseler de, sinsice büyür ve kronik sorunlar yaratabilir, bazı durumlarda örgüt için ölümcül bile olabilir. Ayrıca, yıldırma davranışları iş ortamında bir defa görülürse, bundan kurtulmak zor olur (Baykal, 2005: 204).

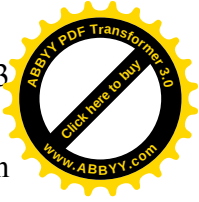
Meydana gelen yıldırma davranışı, çalışanı doğrudan etkiler, ancak aynı davranış örgütü hem doğrudan hem de dolaylı olarak etkiler. Örneğin “bir çalışana, örgüt dışından birinin önünde bağırılması” çalışanı doğrudan olumsuz etkiler. Bu etki çalışanın moral bozukluğuna ve işinde performans düşüklüğüne neden olur böylece örgütü dolaylı yoldan etkilemiş olur. Aynı davranış, örgütün dışarıdaki imajına da zarar vererek örgütü doğrudan etkiler. Bu nedenle, her ne kadar kişi ve örgütün etkilenme dereceleri karşılaştırılmaz olsa da, örgüt iki farklı yönden etkilenmekte olduğunu ifade edebiliriz.

Yıldırma davranışlarının örgüt açısından maliyet hesaplaması incelendiğinde, ABD’de 9000 kamu çalışanı üzerinde yapılan araştırmada, çalışanların son iki yılda yıldırmaya maruz kaldıkları saptanmış ve bunun zaman ve verimlilik açısından 180 milyon dolara mal olduğu hesaplanmıştır. Bu rakam çalışanların karşılaştığı sağlık sorunlarını ve örgütün maddi kaybını içermemektedir (Arpacioğlu, 2003).

Ekonomistlerin yapmış oldukları hesaplamalara göre, örgütlerde meydana gelen yıldırma davranışlarının örgüte olan maliyeti, bu davranışları önlemek için yapılması gereken programların maliyetinden çok daha yüksektir (Resch, Schubinski, 1996: 295). Bu maliyete rağmen, örgütler bu davranışların önlenmesi için gerekli olan programları gereksiz olarak görmektedirler (Kirel, 2007: 318).

2.6. Yıldırma Davranışlarının Önlenmesi İçin Yapılan Çalışmalar

Yıldırma davranışlarıyla ilgili yapılan araştırmalar, son otuz yıldır artarak devam etmektedir. Yıldırma davranışlarıyla ilgili ortaya konulmuş tanımlar, etkileri, sonuçları gibi araştırma bulguları toplumda giderek artan bir bilinç yaratmıştır. İlgili birimler, bu davranışların önlenmesi ve doğurduğu zararların azaltılması için adım atmaya başlamış olsa da, bu adımların yeterli olduğu ifade edilemez. Cassitto’ya (2003: 16) göre hükümetler, yıldırma davranışlarına karşı önlem almak için, çalışanlarını işyerlerinde bulunan yardım ünitelerine yönelmeleri için gerekli bilinçlendirmeyi yapmaktadır. Ancak bu uygulamalar sınırlı kalmaktadır.



Bu konuda Avrupa ülkeleri araştırmalarda öncülük ettikleri gibi önlemlerin alınmasında da öncülük etmektedirler. Davenport ve diğerlerine (2003: 10) göre, İsveç, Norveç, Finlandiya ve Almanya, yıldırma davranışlarının önlenmesi için önleyici maddeler içeren mesleki güvenlik yasalarını yürürlüğe koymuştur. Bunun yanı sıra 1993 yılında İsveç Ulusal Mesleki Güvenlik ve Sağlık Kurulu “İşyerinde Zulmedilme” ile ilgili yönetmelik yayınlamıştır.

Ancak güvenlik yasaları özelliği itibarıyla, davranışların meydana gelip mağdur kişilerin şikayetinden sonra işlerlik kazandığı için, mağdur kişilerin ya da örgütlerin uğrayacağı zararların önlenmesinde çok etkili olacağını ifade etmek doğru olmaz. Bu tür yasa ve yönetmelikler ancak uzun vadede etkili olduğunu ifade etmek doğrudur. Bu bağlamda Tınaz, (2006: 161) organizasyonların kendileri de yıldırma davranışları konusunda önleyici bazı tedbirler almalarının gerekliliğini ifade etmektedir.

Avrupa’daki bazı ülkeler bunu da gerçekleştirmişlerdir. Örneğin İsviçre, Almanya, Avusturya, ve İngiltere gibi bazı ülkelerde, hem yıldırma davranışlarına maruz kalan mağdurlara daha kısa zamanda yardım eli uzatmak amacıyla hem de bu tür davranışların daha ileri gitmesini engelleyerek daha büyük zararların doğmasını önlemek amacıyla, 24 saat açık danışmanlık telefon hatları kurulmuştur (Davenport ve diğerleri, 2003: 10). İngiltere’de örgütlerin uygulaması gereken bir protokol hazırlamıştır. Caroline, Hollins ve Colin’ (2010: 29-30) göre, bu protokolde örgütteki yöneticilerin ve insan kaynakları görevlilerinin, yıldırma önleme konusunda ne yapmaları gerektiğini ve şikayet prosedürlerinin nasıl değerlendirilmesi gerektiğini maddeler halinde sıralamıştır. Bu süreçlerde dikkat çeken şeyin verilen desteğin hem yıldırma davranışlarını uygulayan hem de maruz kalan kişiye verilmesidir. Bu konuda aracılık eden kişinin yansız ve problemin çözümüne odaklanması gerektiğine vurgu yapılmıştır. Bunun yanı sıra, çalışanın stres yaratıcı olumsuz davranışlara maruz kalmasına rağmen işverenin, çalışanı bu davranışlardan korumak için herhangi bir şey yapmaması, yasaları çiğnemek ve görevi kötüye kullanmak anlamına geldiğini de ifade etmektedirler.

Yine önleyici tedbir kapsamında, Norveç’te, yıldırma davranışlarının kökü olarak gösterilen okullarda meydana gelen yıldırma davranışlarına karşı, 2003 yılında “Olweus Programı” adlı proje başlatılmıştır. Proje kapsamında, okullarda öğrenciler arası yaygınlaşan yıldırma davranışları % 30 – 70 arası aşağıya çekmek amaçlanmıştır. Temel eğitim kurumlarında, yıldırma ve anti sosyal davranışlara karşı yürütülen bu proje, 2003 yılında ABD ve Norveç’te model proje olarak seçilmiştir. Projenin temel prensibi;

okuldaki yetişkinlerin, yıldırmaya karşı tolerans göstermeyip, sıcak bir yaklaşım ile durumu erken evrelerinde kontrol altına almaktır (Oğuz, 2003).

Sivil toplum örgütleri de bu konuyla ilgili çalışmalar yürütmeye başlamıştır. ABD’de işyerlerindeki yıldırma davranışlarına karşı İnternet üzerinde, Ocak 1998’de bir kampanya başlatılmıştır. Kasım 1998’de ise bu eylemlere yönelik savunma, araştırma ve eğitim hizmetlerini, kar amacı olmaksızın verebilmek için bir örgüt etrafında toplanılmıştır (Yücetürk, 2003 a: 4). Ayrıca, yıldırma davranışları mağdurlarına ücretsiz danışmanlık ve destek hizmeti vermek amacıyla Mobbing Bilgilendirme ve Araştırma Destek Merkezi 2008 yılında kurulmuştur. Bu merkez bünyesinde 5 yaşam koçu, 2 psikolog ve 1 avukat bulundurmaktadır. Bu merkez bireylerin yanı sıra başvuran kurumlara özel eğitim programları hazırlamakta ve bu programları yürütmektedir (Özçelik, 2009).

2.7. Hukukta Yıldırma Davranışları

2.7.1. Dış Hukukta Yıldırma Davranışları

Avrupa ülkeleri, yıldırma davranışları ile ilgili araştırmalarda tüm dünyaya önderlik ettikleri gibi, yıldırma davranışlarının önlenmesi amacıyla uygulamaya koydukları yasalarla da önderlik etmektedir. Bu bağlamda yıldırma davranışları, ilk olarak İsveç, Norveç, Finlandiya ve Almanya gibi Avrupa ülkelerinin hukuksal düzenlemelerinde yer aldığı görülmektedir (Binbir, 2007b) ve (Davenport ve diğerleri, 2003: 10). Aşağıda bazı Avrupa ülkelerindeki yasal düzenlemeler verilmiştir.

2.7.1.1. İsveç Hukuku

Yıldırma davranışlarıyla mücadele etmekte öncü ülkedir. Bu konuda ilk yasa İsveç hükümeti tarafından çıkarılmıştır. İsveç Ulusal İş Sağlığı ve Güvenlik Kurulu 1993 yılında çıkardığı İşyerinde Mağduriyet Yönetmeliğinde (The Ordinance on Victimization at Work, AFS 1993: 17), bu tür davranışların yasalara aykırı davranışlar olduğunu kabul etmiştir. Bu yönetmelikte taciz davranışları “işyerinde çalışanlara yönelik, saldırgan bir nitelik taşıyan, hedef alınanların işyeri dışına atılmasıyla sonuçlanabilen, tekrarlanan, uygunsuz ya da açıkça olumsuz eylemler” olarak

tanımlanmıştır (Şen, 2009: 56). Bu yönetmelik işverene bu tür davranışların gerek işveren tarafında gerekse çalışanlar tarafından meydana gelmesini önleme konusunda yükümlülükler getirmektedir. Bu yükümlülükler kapsamında, işyerinde önleyici bir sistemin olma zorunluluğunu da getirmektedir. İsveç makamları bu konuda bilinç oluşturmak amacıyla, işyerlerine yönelik eğitsel materyal ve kampanyalar düzenleyerek konunun tartışılmasını ve daha çok duyurulmasını sağlamıştır Guerrero (2010: 487).

2.7.1.2. Belçika Hukuku

Yıldırma davranışları ile ilgili 11.06.2002 tarihinde “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yasası” kapsamında düzenlenme yapmıştır. Bu yasa çalışanları cinsel ve psikolojik tacize karşı korumaktadır. Yasa, işverene çalışanın sağlığını ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünü getirmekte çalışanın maruz kalabileceği risklerle ilgili değerlendirmeler yapmasını ve önlemler almasını gerektiğini ifade etmektedir. Bunun yanı sıra yasa, yıldırma davranışlarını önleme danışmanlığı getirmektedir. Bu kişinin de üniversite mezunu, çalışma sosyolojisi ve psikolojisi alanında formasyona sahip ve iş yaşamının psiko-sosyal boyutları alanında en az beş yıllık iş deneyiminin olması gibi niteliklerinin bulunmasını zorunlu kılmaktadır.

İş yerinde gerekli önlemleri almayan ve önleme danışmanı çalıştırmayan işveren, Belçika İş Sağlığı ve Güvenliği Yasasının 81. Maddesine göre ceza hukuku açısından kovuşturmaya maruz kalabilir. Bu bağlamda işveren, sekiz günden bir seneye kadar hapis cezası ve 250€ - 5000€ arası para cezası alabilir (Güzel ve Ertan, 2007).

2.7.1.3. Fransa Hukuku

Fransa’da 17.01.2002 tarihli ve 2002-73 sayılı yasayı 24.01.2002 tarihinden itibaren işletmeye başlamıştır. Bu yasanın 169. Maddesiyle iş kanununa L.122-49 numaralı bir madde eklenmiştir. Bu maddenin birinci fıkrası yıldırma davranışlarını tanımlamıştır. Bu madde “çalışanlar, çalışma şartlarının kötüleşmesini hedefleyen ya da bu sonucu doğuran, haklarını ya da onurunu zedeleyen, fiziki ya da ruhsal sağlığını olumsuz etkileyen veya mesleki geleceğini tehlikeye atan, tekrarlana gelen psikolojik taciz davranışlarının mağduru yapılamaz” şeklinde ifade edilmiştir (Bozel ve Palaz, 2007: 71). Fransa’nın koymuş olduğu yasa, çalışanlar arasında meydana gelen geçici çatışmaları kapsamamaktadır. Tekrarlanan ve devam eden davranışları kapsamaktadır

(Savaş, 2007: 45). Ayrıca bu yasa yıldırmanın her tipini de kapsamaktadır (Aşağı doğru, yatay ve yukarı doğru yıldırma tiplerini) (Bozel ve Palaz, 2007: 71).

Fransa’da İş mahkemesi bu suçu işleyenlere bir yıl hürriyeti bağlayıcı ceza ve 3800€’ya kadar para cezası öngörmektedir. Ceza mahkemesi ise bir yıl hürriyeti bağlayıcı ceza ve 15000€’ya kadar para cezası öngörmektedir (Bozel ve Palaz, 2007: 71).

2.7.1.4. Hollanda Hukuku

Yasalarında yıldırma davranışları “İş Koşulları Yasası”nda ifade edilmektedir. Bu yasanın 4. Maddesinin ikinci fıkrası, işverene cinsel ve psikolojik tacize, şiddete ve saldırganlığa karşı gerekli önlemleri alma yükümlülüğü getirmektedir. Bu yasa şiddet kavramının psikolojik taciz kavramını da kapsadığını açık bir şekilde ifade etmektedir (Güzel ve Ertan, 2007).

2.7.1.5. Almanya Hukuku

Almanya’nın “Eşit Davranma Yasası” 14.08.2006 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu yasaya ırk, etnik köken, cinsiyet, din, siyasi görüş, özürlülük, yaş veya cinsel kimlik temeline dayalı her türlü ayrımcılığı önlemek ve ortadan kaldırmak amacıyla getirilmiştir. Bu yasa yıldırma davranışlarını içine alan bir yasa olmasa da yasanın 3. Maddesinde geçen taciz ifadesi, yıldırma davranışları için yorumlanabilir bir ifade olduğu belirtilmektedir (Güzel ve Ertan, 2007).

2.7.1.6. Danimarka Hukuku

Danimarka’da 2002 de yürürlüğe konulan bir yasa, yıldırma davranışlarıyla ilgili yeni düzenlemeler getirmiştir. Bu düzenlemeler için işverene önlem alma yükümlülüğü de getirmiştir. Bu bağlamda çalışanların, tehdit ya da taciz nedeniyle zihinsel sağlığının bozulma riskinin iş değerlendirmesi sistemi içinde değerlendirilmesini ve işverenlerin yaptığı toplu iş sözleşmeleriyle bu tür davranışları önlemleri gerektiğini ifade etmektedir (Shallcross, 2003).

2.7.1.7. ABD Hukuku

ABD’de yıldırma davranışlarını ifade eden bir yasa bulunmamakla birlikte mevcut federal ve eyalet yasalarında ayrımcılığı önlemek amacıyla maddeler bulunmaktadır. 1964 tarihli Medeni kanunun 7. Maddesi bir çalışanın, ırkına, rengine, dinine, milliyetine, yaşına, engellilik durumuna bakılarak haksız muamele görmesi suç sayılmaktadır. Buna benzer 1967 tarihli “İstihdamda Yaş Ayrımcılığı Yasası”, 1973 tarihli “Mesleki Rehabilitasyon Yasası” ve 1990 tarihli Engelli Amerikalılar Yasası” açık şekilde yıldırma davranışlarının önlenmesi için maddeler içermese de ayrımcılığı önleyici maddeler içermektedir (Davenport ve diğerleri, 2003: 161).

Ancak bu tür yasalarda özellikle yıldırma davranışlar ya da psikolojik taciz ifadelerine yer verilmediğinde, meydana gelen davranışların bu yasalar kapsamında değerlendirilip değerlendirilmeyeceği karar mercilerinin ya da yargıçların yorumuna kalmaktadır. Ayrıca mağdur, maruz kaldığı psikolojik tacizi (ki bu sübjektif bir olgudur), ispatlamak durumundadır. Bozel ve Palaz’a göre, psikolojik taciz nedeniyle açılacak davalarda en büyük sorun, psikolojik tacizin ispat edilmesidir (2007: 78). Yıldırma davranışlarının teknik bir kavram olarak yasal metinlerde yer alması, davranışların önlenmesi açısından olumlu bir gelişmedir. Ancak kurbanların maruz kaldıkları davranışlar sonucunda tazminat talepleri açısından bakıldığında, bu durumun kolay olmadığı anlaşılmaktadır. Bunun nedeni, maruz kalınan davranışları kanıtlama yükümlülüğü kurbanı ait bir yükümlülük olmasında yatmaktadır.

Aytekin’e (2006: 237-238) göre, Alman mahkemelerinde görülen birçok davada bu ispat sorunu göze çarpmaktadır. Örneğin Berlin Bölge İş Mahkemesi’ne yapılan bir başvuruda, (16sa2280/03 esas numaralı ve 15.07.2004 tarihli karar) ve Schleswig Hlstein Bölge İş Mahkemesi’ne yapılan başka bir başvuruda da (3sa542/03 esas numaralı ve 01.04.2004 tarihli karar), çalışanları motive etmek amacıyla yönetimin baskıcı bir yönetim olmasını ve çalışanların üzerinde baskı kurmasını, yıldırma davranışı olarak değerlendirmemiştir. Mahkemeler bu durumları yıldırma davranışı olarak görülebilmesi için çalışanların bunu ispat etmesi gerekmektedir. Örneğin kurbanın yaşamış olduğu durumun, kurbanı psikolojik olarak rahatsız ettiği ve ye sağlığını bozulduğunu, kurbanın ispat etmesi gerektiğini ifade etmektedir.

Ancak Fransa yaptığı düzenlemeyle bu konuda da mağdurlar için yani bir düzenleme getirmiştir. Fransa’da 2002 tarihinde yürürlüğe konulan yasası ispat yükümlülüğü ile de düzenleme getirmiştir. Buna göre kurban meydana gelen yıldırma

davranışının objektif şartlarını ispatlaması yeterli görülmüştür. Davalı ise yaptığı uygulamanın objektif ve hukuk çerçevesinde olduğunu ve psikolojik taciz oluşturmadığını ispatlamakla yükümlü tutulmuştur (Bozel ve Palaz, 2007: 71).

2.7.2. İç Hukukta Yıldırma Davranışları

Türkiye, 5547 sayılı Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının Onanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun'u 03.10.2006 tarihinde yürürlüğe koymuştur. Türkiye'nin kabul ettiği bu uyum yasasının 26. Maddesi "Onurlu Çalışma Hakkı" maddesidir. Bu madde cinsel tacizle birlikte psikolojik taciz (yıldırma) davranışları ile ilgili düzenlemelerin getirilmesini öngörmektedir. Burada işyerinde yıldırma, Avrupa hukuk sisteminde olduğu gibi insan onuru ile bağdaşmayan bir kavram olarak nitelendirilmektedir. Bu yasa, yürürlüğe girdiği tarihten itibaren Anayasa'mızın 90. Maddesi uyarınca iç hukuk sistemimize dâhil olmuştur (Ablay, 2009).

Bu çerçevede, TBMM Genel Kurulu tarafından 11.01.2011 tarihinde onaylanan 6098 nolu Türk Borçlar Kanunu yeni bir düzenleme getirmektedir. Bu düzenlemenin 417. Maddesi aşağıdaki gibi şekillenmiştir.

MADDE 417- İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.

İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir (Türk Borçlar Kanunu 2011).

Ayrıca 19 Mart 2011 tarihli ve 27879 sayılı Resmi Gazetede, Başbakanlıktan bir genelge yayımlanmıştır (Ek:20). Bu genelgede, kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde meydana gelen yıldırma davranışlarına ve bunun sonuçlarına dikkat çekilerek bu davranışların önlenmesi için gerekli tedbirlerin alınması istenmiştir. Aynı

zamanda Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 nolu telefon hattı üzerinden psikologlar aracılığıyla yardım ve desten sağlanacağı da duyurulmuştur.

Türk hukuk sistemine yeni yerleşen bu hükümlerin uygulamada daha iyi bir etki yaratacağı bilinse de, bu etkinin yeterli olup olmadığı uygulama sonuçlarına bakılarak ifade edilebilir. Ancak yukarıda geçen yasa ve genelge öncesi, Türkiye’deki hukuki durumun nasıl olduğuna bakmakta yarar görülmüştür. Aşağıda bu yasa öncesindeki durum açıklanmıştır.

Türkiye’de 11.01.2011 tarihinden öncesine ait yıldırma davranışlarıyla doğrudan ilişkili bir mevzuat ya da hüküm bulunmamaktadır (Binbir, 2007b), (Özen, 2009) ve (Aytekin, 2006: 241). Ancak yargı kararlarına bakıldığında son yıllarda bu konuda bazı hukuki gelişmelerin yaşandığı ifade edilebilir (Binbir, 2007b). Yıldırma davranışlarıyla ilgili oluşan bilinçle birlikte, mevzuatta bulunan hükümler yıldırma davranışlarını içine alacak şekilde yorumlanabilmektedir. Bu durum yargının içtihat kararlarında da görülmektedir.

Bu konuda 4857 no’lu İş Kanununu 22.05.2003 tarihine kabul edilmiş ve 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe girmiştir. İş Kanunu’nun 24/b maddesinde, “işveren, işçinin veya aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa” işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı vermektedir. (Binbir, 2007a) ve (Aytekin, 2006: 241).

Bu madde çalışana iş sözleşmesinin feshi konusunda destek sağlamaktadır. Hukuk akademisyenleri bu maddede geçen davranışlar ifadesinin altında yıldırma davranışlarının da değerlendirilebileceğini ifade etmektedir. Aytekin’e (2006: 241) göre yapılan psikolojik baskı, fiili bir eylem olmamasına rağmen çalışanı rahatsız eden bir durum olarak değerlendirilebilir. Ancak böyle bir davranışa maruz kalındığı takdirde, davranış maruz kalan çalışan tarafından ispat edilmesi zorunludur (Binbir, 2007a) ve (Ablay, 2009).

Binbir (2007a) göre, yıldırma davranışlarının, 24/b maddesi dışında iki farklı hukuksal ifade altında da değerlendirilebileceğini de ifade etmektedir. Bunlar: -

- 1) İş hukukunda kabul gören ve işverenin yükümlülüğüne giren “işçiye gözetme borcu” ilkesinden yola çıkarak hukuki bir dayanak sağlanabilir. Bu gözetme borcu yalnızca iş sağlığı ve güvenliği gibi konularda değerlendirilmemelidir. Bu borç kapsamının geniş olarak düşünülmesi gerektiği ve çalışanı rahatsız eden her türlü davranışın bu kapsama alınması gerektiği ifade edilmektedir.

- 2) İş kanunun 5. Maddesinde yer alan “eşit davranma” ilkesi kapsamında da değerlendirilmesi de mümkündür.

Ancak tüm bu maddeler açık bir şekilde yıldırma olgusuna işaret etmediğinden dolayı, bu maddelerin kapsamı ve içeriği kişiden kişiye farklı yorumlanabilmektedir. Ayrıca bu maddeler dar bir alanı kapsamaktadır. Oysa yıldırma davranışları çok farklı şekillerde uygulanabilmektedir. Bu bağlamda bu maddeler ne yıldırma davranışlarının önlenmesinde ne de maruz kalan kurbanların haklarının korunmasında beklenen etkiyi sağlamamaktadır.

Sevimli’ye (2010: 308) göre yıldırma davranışında, manevi tazminat talebinin kabulü bakımından saldırıya uğrayan kişilik değerleri arasında ayırım yapmak, hukuka uygun bir tutum değildir. Saldırının ağırlığı ya da yöneldiği kişilik değeri, tazminat miktarı ve türünün belirlenmesinde dikkate alınması gerekmektedir. Bu bağlamda duygusal değerler ve manevi değer de bireylerin sahip olduğu maddi değerler gibi ele alınması gerekmektedir. Bir işyerinde kötü muameleye maruz kalan bir çalışanın, gördüğü muamele ve işten çıkarılması ile ilgili Yargıtay 9. Dairesi (E.2007/41164) K.2009/8092) kararında, “... işçinin yalnız maddi varlığı değil manevi varlığı da yasalarca koruma altındadır.” İfade etmiştir. Sevimli (2010: 308), bu durumu, işçinin yaşamı, beden bütünlüğü, sağlığı gibi maddi değerlerine yönelen ağır saldırıların ötesinde, diğer tüm kişilik değerlerine yapılan saldırılar nedeniyle manevi zararın doğabileceği ve bu zararların da tazminine karar verilmesi gerektiği şeklinde yorumlamıştır

Ancak Türkiye’de, yıldırma davranışları yasal metinlerde olmasa da, mevcut yasaların yorumlanmasıyla birlikte yasalardan önce mahkeme kararlarında tanınmış oldu. Yıldırma kavramı, Ankara 8. İş Mahkemesi’nin (İş Mahkemesi, 2006) (Esas No: 2006/19) 20.12.2006 tarihinde almış olduğu 2006/625 no’lu kararla, yıldırma kavramını yargının alanına almıştır. T. Y. Adli çalışan, işyerinde kendisine baskı uygulandığı ve bu nedenle psikolojisinin bozulduğu iddiasıyla (Örnek olay II) çalışmakta olduğu Ankara Jeoloji Mühendisleri Odası’na karşı dava açmıştır (Özçelik, 2007). Çalışanın açtığı davada, mahkeme oda’yı 1000 YTL manevi tazminat ödemeye mahkûm ettirmiştir. Mahkemenin gerekçeli kararında resmen “yıldırma” kavramının kullanılmasıyla kavram ilk kez yargının alanına girmiştir (İşverenler işçileri, 2008). Dava Yargıtay’a intikal ettirilmiş (Esas No: 2008/13307) ancak Yargıtay da temyiz dilekçesindeki iddiaları yerinde bulmayıp “yerinde bulunmayan bütün temyiz



iddialarının reddine” ifadesiyle 30.05.2008 tarihinde verdiği kararla çalışanın lehine karar vermiştir (Yargıtay Kararı, 2008).

Arpa’ya (2008) göre, Yargıtay’ın bu kararı hukukta teknik olarak yıldırma davranışlarının bir suç olarak kabul etmesini göstermektedir. Koçak (2008) mahkemenin bu kararını, “hukuk gelişmek için bir başvuru sistemidir. Başvurduğunuz konuları irdeleyerek yeni kural ve ilkeleri geliştirir” ifadesiyle yorumlamıştır. Bu bağlamda bakıldığında, yıldırma davranışları hukuki düzenlemelerde yer almasa da mahkeme kararlarında yer alması, bu davranışların bir suç olarak kabul edilmiş olduğunu ve huku alanına girmiş olduğu açık bir şekilde ifade edilebilir.

Bunun dışında devam eden devalar da bulunmaktadır. Marmara Üniversitesi Eczacılık Fakültesi öğretim görevlisi olan Prof. D. A. ‘in, Prof. M.P. ‘in baskısıyla karşılaştığı (Örnek olay III) gerekçesiyle yıldırma davası açmıştır (Özçelik, 2007).

Bir başka dava, Jeoloji Yüksek Mühendisi A. H. K. Tarafından açılmıştır (Örnek olay IV). Bu davada davacı A.H.K. davalı yönetimin sürekli olarak kendisi üzerinde baskı kurmakla suçlamıştır (Miser, 2006).

Bunların dışında Toprak Mahsulleri Ofisinde çalışan Ş.T. 25 yıl çalıştığı işyerinde baskı görüp istifaya zorlandığı gerekçesiyle işyeri aleyhine dava açmıştır (Örnek olay I). Davacı bu nedenle kendisinin ve ailesinin depresyona girdikleri gerekçesiyle, işyeri yöneticileri hakkında 15 bin TL’lik tazminat davası açmıştır (Miser, 2006) ve (Özçelik, 2007).

Bir başka dava, büyük bir bankada iki farklı bölümden sorumlu olan, bölüm başkanı olarak çalışan H. A. Tarafından açılmıştır. Çalıştığı işyerinde üçüncü yılındayken yeni gelen amiri tarafından 6 ay süreyle yıldırma davranışlarına maruz kaldığı iddia etmiştir (Örnek olay V).

Bu davranışlar arasında, ilgili toplantılara çağrılmamak, yapacağı işlerin yanında son derece önemsiz ve gereksiz görevlerin kendisine verilmesi, başka bölümlerin işinin kendisine yüklenmesi, masasına amiri tarafından kâğıtların fırlatılması ve sen yapacaksın denmesi, şahsen çağrıldığı yurt içi ve yurt dışı toplantılara yerine başka birisinin gönderilmesi, yaptığı her işin sorgulanması, herkesin ortasında kendisine bağırılması gibi davranışlar bulunmaktadır.

2.8. Yıldırma Davranışlarının Yaşanmasında Etkili Olan Faktörler

Yıldırma davranışları, doğası itibariyle her örgüt ve birey için farklılık gösterir. Bir örgütte yaşanan yıldırmaların örgütteki hangi faktörlere bağlı olarak yaşandığına dair spesifik bir açıklama getirmek mümkün değildir. Bunun yanı sıra, yaşanan yıldırmaların ne olursa olsun temelinde tek bir faktörün varlığından söz edilmesi de mümkün değildir. Çünkü bireyin örgütteki davranışlarına yön veren birden çok faktör vardır. Bunların içinde alışkanlıklar, inanç ve gelenekler gibi beşeri faktörler olduğu gibi, örgüt kültürü veya yönetsel hiyerarşi gibi örgütsel faktörler de vardır.

Yıldırma eylemlerinin nedenlerini belirtmek için, meydana gelen eylemleri örgüt, kurban ve yıldırmaları uygulayan kişi açısından aynı anda incelenmesi ve analiz edilmesi gerekmektedir. Bu konuda Zapf (1999: 71), metodolojik problemler, olguyla ilgili deneysel araştırmaları zorlaştırdığını iddia etmektedir. Bu yüzden, yapılan birçok araştırma, genelde kurbanlarla görüşmeye dayalı olmuştur. Ancak yıldırmaların davranışlarıyla ilgili yapılan son araştırmalar, kurbanların yanı sıra tanıkları ve failleri de kapsadığı görülmektedir.

Bazı araştırmacılar, yaşanan davranışları göz önüne alarak, mağdur kişilerin görüşlerine başvurarak, yaşanan davranışların kaynağı konusunda bazı tespitler yapılmıştır. Bu araştırmalara aşağıda kısaca değinilmiştir.

Leymann (1996: 177), örgütlerde yıldırmaların meydana gelmesinde dört faktörün etkili olduğunu vurgulamaktadır.

- (1) İş tasarımıdaki eksiklikler.
- (2) Liderlik davranışlarındaki eksiklikler.
- (3) Mağdur kişinin sosyal pozisyonu.
- (4) Bölümdeki düşük moral standartları.

Zapf (1999: 72), Almanya’da yıldırmaların yaşanmasında etkili olan faktörleri araştırmış ve bu faktörleri aşağıdaki gibi toplamıştır.

- (1) Örgütle ilgili faktörler,
 - Liderlik
 - Örgüt Kültürü
 - İş Stresi

-İşin Örgütlenmesi

(2) Çalışma grubu sosyal sistemi ile ilgili faktörler

- Düşmanlık besleme
- Grup Baskısı
- Günah Keçisi Arama

(3) Bireysel faktörler

- Kişilik
- Sosyal Beceri
- Mesleki Nitelik

Bu araştırma, bu son kuramsal yapıyı temel alarak yapılandırılmıştır. Bu bölümde yıldırma davranışlarının yaşanmasında etkili olan faktörler, örgütsel faktörler, bireysel faktörler ve sosyal yapı faktörleri olmak üzere üç farklı boyutta tartışılacaktır.

2.8.1. Yıldırma Davranışlarının Yaşanmasında Etkili Olan Örgütsel Faktörler

Örgütlerde yıldırma davranışlarının yaşanmasında etkili olan örgütsel faktörler liderlik, örgüt kültürü, örgüt iklimi, iş stresi, işin tasarımı, örgüt büyüklüğü, belirsizlik ve diğer nedenler başlıkları altında incelenmiştir.

2.8.1.1. Liderlik

Agervold ve Mikkelsen'e (2004: 348) göre, benimsenen liderlik stilinin doğrudan ya da dolaylı olarak yüksek derecede yıldırma davranışlarının yaşanmasını etkilemektedir. Bunun yanı sıra birçok bilim adamı da liderlik stilinin, örgütlerde yıldırma davranışlarının yaşanmasındaki nedenlerden biri olduğunun altını çizmektedir (Leymann, 1996: 171) ve (Vartia, 1993 Akt: Tutar, 2004). Nigel'e (2003) ve Chiok'e (2001) göre, örgütlerde verilen sözlerin tutulmaması çalışanların pozitif enerjilerini negatif davranışlara çevirmelerine neden olur. Bunun nedeni tatminsizlik ve beklentilerin gerçekleşmemesidir.



Özel olarak liderlik türleri ele alındığında, her liderlik türünün benimsediği farklı stratejik davranışlar vardır. Bu farklı davranış türleri de örgütte liderin önemsendiği unsurlara göre ve bakış açısına göre değişmektedir. Bu davranış stratejileri, örgütte yaşanan yıldırma davranışlarının altında yatan unsurlardan biri de olabilir. Vartia (1996: 207) yapmış olduğu araştırmada, yıldırma kurbanlarının %42'si zayıf liderin yıldırma davranışlarına neden olduğunu ifade etmiştir. Bu bağlamda Vartia (1996: 211), Liderlik türündeki problemlerin çalışanlar arasında çatışmaya neden olabileceği ve bu çatışmaların çözülmediği takdirde yıldırma davranışlarına yol açabileceğini ifade etmektedir.

Koçel'e (2010: 290) göre, liderin ortaya koyduğu davranış şekli, çalışanların tatmin düzeylerini etkilemektedir. Vartia (1996: 203), yıldırma davranışlarının ortaya çıkmasında örgüt liderinin gösterdiği liderlik stillerinin payının olduğunu ifade etmektedir. Cemaloğlu ve Korkmaz'a (2010:27) göre, yöneticisi liderlik becerilerine sahip olan örgütlerde yıldırma davranışları sık rastlanmaz. Birçok araştırma, örgüt yöneticisinin liderlik becerilerine sahip olması, örgütte olumlu bir örgütsel kültür yaratmada etkili olmaktadır.

Başka araştırmacılar ise, "kimi zaman liderler çalışanlarını bizzat kendileri yıldırıldıklarını" belirtilmektedir (Cusack, 2000 ve Yüçetürk, 2003a). Örgütte yıldırma davranışlarının bazı liderler tarafından bir yönetsel strateji olarak görülmesi sonucunda, bu tür davranışlara başvurusu mümkündür. Lider, çalışanın daha çok işi daha kısa zamanda yapmasını sağlamak için, çalışana aşırı iş yüküyle karşı karşıya bırakabilir. Altuntaş (2010:3012) yapmış olduğu araştırmada, liderlik özelliklerine sahip olmayan yöneticiler, yıldırma davranışlarına destek olduklarını ve hatta şirket sahipleri ile birlikte bu olguyu bir strateji olarak kullandıklarını saptamıştır. Otoriter liderlik stilini benimseyen liderlerin yapmış olduğu sıkı denetim, bireylerin yaratıcı yönlerini ortaya koymasını engeller, bu durum çalışanın olumsuz etkilenecek çatışmaya neden olabilir (Aksoy, 2005: 367).

Bunun tersi de doğru olabilmektedir. Tam serbestlik liderlik tipinde lider pasif, karar vermekten uzak duran ve sorumluluklarını aktif şekilde yerine getirmeyen bir tutum sergiler (Hartog, Muijen ve Koopman, 1997: 21). Bununla birlikte lider, astların kendi amaçlarını kendilerinin belirlemelerine ve kendi kararlarını kendilerinin vermelerine imkân verir. Lider, kendi rolünü diğer grup üyelerinki gibi görür. Grup üyelerinin bireysel hareket etmesine izin verir; bu yüzden grup üyeleri karar ve görüşlerinde farklı yönere kayabilir (Mucuk, 2005: 167). Bu durum çalışanların

bireysel eğilim ve yaratıcılığını da harekete geçirir (Eren, 2003: 550). Bu serbestlik derecesinin ölçüsü çok önemlidir. Lider, çalışanlardan uzak kalacak şekilde serbestlik verirse, çalışanlar arasında yıldırma davranışların meydana gelmesine izin vermiş olur. Bu durumda meydana gelen yıldırma davranışlarından da erken aşamalarda haberdar olamayabilir.

Buluç (2009:28) tarafından ilköğretim okullarında yapılan bir araştırmada, laissez faire davranışlarının artmasıyla birlikte, okul müdürlerinin problemlere karşı pasif davranışlarında artış saptanmıştır. Ayrıca Cemaloğlu, yıldırma davranışlarının hangi liderlik tiplerinin sergilendiği okullarda daha çok meydana geldiğini araştırmıştır. Bu araştırmada, yöneticilerinin laissez faire liderlik davranışlarını gerçekleştirdikçe, öğretmenlere yönelik yıldırma davranışlarının düzeyinde artış yaşandığı saptanmıştır (Cemaloğlu, 2007c: 84). Bu çalışmanın sonucuna benzer bir sonuç gösteren bir diğer çalışma da Zapf'ın (1999: 77) çalışmasıdır, Zapf bu çalışmada denetimin azlığı işin belirsizliğini meydana getirdiğini ve bunun da yıldırma davranışlarına yol açabileceğini ifade etmektedir. Denetim azlığının baskın olduğu liderlik tipi, laissez faire liderlik tipidir.

Dönüşümcü liderler; değişime ve yeniliğe açık olup işletmelerde köklü değişiklikleri destekleyen liderler olarak tanımlanırlar (Paksoy, 2002: 196). Değişim ve yenilikler, örgütte çalışanları yıldırma davranışlarını sergilemeye iten nedenlerden biri olan monotonluk atmosferinin yaşanmamasını sağlar. Cemaloğlu (2007c: 84), yapmış olduğu araştırma sonuçları bunu destekler niteliktedir. Bu araştırmanın sonuçlarına göre okul müdürleri, dönüşümcü liderlik davranışlarını gösterme sıklığını artırdıkça, yıldırma davranışlarının yaşanma düzeyinin düştüğü görülmektedir.

Ancak diğer taraftan dönüşümcü liderlerin belirgin özelliklerinden biri olan değişim tutumu, örgütte ve bireylerde belirsizlik atmosferinin yaşanmasına da neden olabilmektedir. Değişimin korkutan yüzü, çalışanların geleceklerinden endişe duymalarına neden olur. Gelecekte endişe duyan çalışanlar arasında hem değişimin neler getireceği bilinmemesinden hem de muhtemel aşırı rekabetten dolayı yıldırma davranışları meydana gelebilir. Vartia (1996: 207), yapmış olduğu araştırma sonucunda, yıldırma kurbanlarının %38'inin terfi için girişilen rekabetin yıldırma davranışlarına neden olduğu ifade etmiştir. Buna benzer diğer bir çalışma Björkqvist ve diğerleri (1994: 180) tarafından üniversite çalışanları arasında yapılmıştır. Bu çalışmada da kurbanlar rekabet ve kıskançlığı yıldırma davranışlarının yaşanmasındaki en büyük neden olarak göstermişlerdir. Ayrıca Kirel'e (2007: 318) göre, çalışanlar arasında artan

rekabet, yükselme ve ödül dağılımındaki adaletsizlikler, yetki ve sorumluluk dağılımındaki dengesizlikler örgütlerde yıldırma davranışlarının yaşanmasında etkili olmaktadır. Bunun yanı sıra örgütte meydana gelen değişimde, çalışanlar daha iyi bir pozisyon için ya da var olan pozisyonlarını korumak için üst amire yakın olmaya çalışabilir. Bu tür davranışlar da örgütte yıldırma davranışlarına neden olabilmektedir. Vartia (1996: 207), yapmış olduğu araştırmada, yıldırma kurbanlarının %34'ü üst amirin onayını kazanmak için girişilen rekabetin yıldırma davranışlarına neden olduğunu ifade etmiştir. Bu yüzden dönüşümcü liderlik, örgütte yaşanan değişim iklimine daha çok dikkat etmesi gerekmektedir.

Einarsen, Raknes ve Matthiesen'e (1994: 384) göre, örgüt liderlerinin eşit ve adaletli oldukları örgütlerde, yıldırma davranışlarının ortaya çıkma ihtimali daha düşüktür. Bunun yanı sıra yöneticinin duygusal zekâya da sahip olması bu adalet duygusunun çalışanlarda yaratılması için önemli bir etkidir. Goleman'a (1996: 25) göre yöneticilerin duygusal zekâdan yoksul olması çalışanlar arasındaki olumsuz ilişkilerin oluşmasına ve büyümesine ortam hazırlar. Vartia (1996: 213), göre çalışanlara verilen ödül ve cezaların adil olmaması ve örgüt liderinin kararsız oluşu, çalışanlar arasında olumsuz davranışların baş göstermesine ve dolayısıyla yıldırma davranışlarına yol açabilir.

Örgüt içinde denetim eksikliğinin yanı sıra şikâyet prosedürlerinin iyi yapılandırılmış olmaması ve açık kapı politikasının eksikliği de Davenport ve diğerleri (2003: 47) tarafından yıldırma davranışlarına yol açabilecek faktörler arasında gösterilmektedir.

Resh ve Schubinski'ye göre, örgüt içinde meydana gelebilecek yıldırma davranışlarına önlem olarak genelin görüşüne aykırı görüş taşıyanların özellikle korunmaları gerekebilir. Çünkü şikâyet mekanizmasının var olması bu genele muhalif olanların korumasını sağlamayabilir. Genelde kurbanlar şikâyet mercilerine başvurmada korkak davranırlar. Bu yüzden şikâyet mekanizmasının nasıl çalıştığını ve kurbanın kimlerden yardım alabileceği kuralları net ve açık olmalıdır ve personelce bunlar bilinmelidir.

Resch ve Schubinski (1996: 300) göre, liderin benimsemiş olduğu liderlik stilinin değişmesi, yıldırma davranışlarının önlenmesinde rolü büyüktür. Bunun için önce kurumun lideri daha sonra alt kademedekilerin benimsemiş oldukları liderlik stillerini değiştirmeleri gerekmektedir.

2.8.1.2. Örgüt Kültürü

Güçlü'ye (2003:156) göre, örgüt kültürü, örgütün kişiliği olarak kabul edilmektedir. Erdoğan'a göre örgüt açısından bakıldığında kültür, kuruluşun çalışma şeklini ve faaliyetlerinin sonucunu etkileyen, belirli insan topluluklarınca oluşturulan, inançlar, değerler, örf ve adetler ve kişiler arası ilişkilerin sonuçlarının toplamıdır (1994: 121). Örgüt kültürü bu haliyle örgüt çalışanları arasındaki ilişki ağını ve niteliğini belirleyerek faaliyetlerin sonuçlarını etkiler. Bu bağlamda iyi yapılanmış bir örgüt kültürü, iyi ilişkilere ve dolayısıyla faaliyetlerin sonuçları noktasında da iyi ürünler vermeyi sağlar. İyi yapılandırılmamış örgüt kültürü ise bunun tersi sonuçlar doğurur. Söz konusu örgüt eğitim kurumu olduğunda ve amacının da bireylerde kültürleşmeyi arttırmak olduğunda, örgüt kültürü daha çok önem kazanır. Bu bakımdan okullarda örgüt kültürü kavramı, diğer kurumlarındakine nazaran daha hassas bir unsur olarak karşımıza çıkar. Eğitim kurumları için daha çok hassasiyet arz eden örgüt kültürü çalışanları için de önem arz etmektedir.

Shallcross'a (2003) göre yıldırma davranışları, bir fail veya kurbanın bulunmasından ziyade, zehirli bir örgüt kültürünün belirtisidir. Bu bağlamda yıldırma davranışları örgüt kültürü haline geldiğinde, örgüt daha büyük bir problemle karşılaştığı ifade edilebilir. Örgütlerde kurum kültürünün yerleşmemiş olması, yöneticilerin yıldırma konularına ilgisizliği, çalışanlara örgütte önem verilmemesi, etik değerlerin zayıflığı, iletişim eksikliği, yıkıcı rekabet, yıldırma davranışlarını körüklemektedir (Kirel, 2007: 331). Bunun nedenini Cemaloğlu, "bireyler yıldırma davranışlarına başvurmak için fırsat kollarlar" şeklinde açıklamaktadır. Örgütte herhangi bir sorunun yaşanması yıldırma davranışlarına başvuran kişiler için iyi bir fırsattır. Bu bireyler hemen bir kurban seçerler ve seçtikleri kurbanı, sürekli yıldırma davranışları uygulamaya başlar. Örgütün kültürel yapısından destek aldıkları sürece güçlenir ve uyguladıkları yıldırma davranışları artarak devam eder (Cemaloğlu, 2007b: 114).

Birçok araştırmacı, örgütte meydana gelen yıldırma davranışlarının temelinde örgüt kültürünün olduğunu ifade etmektedir. Bahçe (2007: 88), hizmet sektöründe kamu ve özel kurumlarda yaptığı araştırmaya göre çalışanların kendilerini çalıştığı yerin bir parçası olarak görmediği, çalışmaktan gurur duymadığı, iletişimin kapalı ve yönetimin kötü olduğu örgütlerde yıldırma davranışları daha çok meydana geldiğini saptamıştır. Bahçe, bir kurumda yıldırma davranışlarının varlığını, kurumdaki örgüt kültürünün bozulduğunun bir işareti olarak görmektedir.

Vartia (1996: 206-211) yaptığı çalışmada yıldırma davranışlarına maruz kalanların örgütlerini daha olumsuz bir yer olarak algıladıklarını saptamıştır. Bu çalışmada, çalışanların takdir edilmediği, birbirleriyle iş konusunda görüşmediği ve fikir alışverişinde bulunmadığı, sorunu olan çalışanların sorunlarını açık bir şekilde konuşmadığı, örgütsel sorunların hiç konuşulmadığı ve sorunların nasıl çözüleceğine dair kararların verilmesinde tek bir kişinin etkili olduğu örgütlerde, örgüt kültürünün değer, örf ve sosyalleşme faktörlerinde eksiklikler saptanmıştır. Bunun yanı sıra Vartia (1996: 213) bu çalışmada yıldırmanın %24'ünün örgüt kültürü ve örgütsel değerlerle bağlantılı olduğunu saptamıştır. Türkiye'de Yaman, Vidinlioğlu ve Çitemel (2010:1145) tarafından 14 öğretmen üzerinde yapılan derinlemesine bir araştırmada, yıldırma davranışlarına maruz kalmış kişilerin çoğuna göre işyerinde huzur; sağlıklı iletişim ortamı, diyalog, takım ruhu, saygı, değer verme, takdir edilme ve ayrıca; mutlu bir okul atmosferini simgeleyen rahat, güvenli, verimli bir çalışma ortamının tesis edilmesi olarak algılanmaktadır.

Einarsen ve diğerleri, örgütün kültürünü, "hangi davranışların kabul edildiğini, hangi davranışların reddedildiğini gösterir" şeklinde ifade etmektedirler (1994). Bu bağlamda bir örgütte yıldırma davranışlarının bulunması, tanık olanların buna itiraz etmemesi ve herkes tarafından kabul edilmesi, bu davranışların örgüt kültürü halini alması anlamına geldiği ifade edilebilir. Ayrıca Cemaloğlu'na (2007b: 115) göre örgüt kültürü yıldırma davranışlarını destekler nitelikte olması da mümkündür. Olumsuz iletişim türleri örgütün bir parçası haline geldiğinde ve bu çalışanlar tarafından benimsenip normal olarak karşılandığında, durum daha kötü bir hâl alır. Cemaloğlu'na göre, yıldırmanın görülme sıklığında periyodik bir artış görülüyorsa, örgüt kültürünün yıldırmaı destekleyen bir yönünün olduğu ileri sürülebilir.

Davenport ve diğerlerine göre, çalışanlar arasında yakınlık olmaması, yetersiz iletişim ve çalışanların grup bilinciyle hareket etmemesi de yıldırma davranışların meydana gelmesi için uygun ortamların olduğunu gösterir (2003: 47). Çalışanlar arasındaki iletişim eksikliği ve yetersiz fikir alışverişi, çalışanların iş ortamında maruz kalabilecekleri yıldırma davranışlarıyla baş başa kalmaları anlamına gelmektedir. Bu gibi ortamlarda yaşanan yıldırma davranışlarını bireyler diğerleriyle paylaşmadıkları ve karşı gelmedikleri için, bu davranışlar tanıklar tarafından normal davranışlar olarak algılanır. Aynı zamanda kurbanlar bu davranışlarla yalnız başlarına karşı karşıya kaldıkları ve diğer çalışanlardan destek alamadıkları için, yapılan davranışların kurbanlar üzerindeki etki derecesi çok daha yüksek olur. Ayrıca yıldırma davranışlarını

uygulayan kişiler de diğerlerinden tepki görmedikleri için, davranışlarına devam etmeleri için cesaret verici uygun ortamlar bulurlar. Vartia'nın (1996: 211) yapmış olduğu araştırma sonuçlarına göre örgütlerde çalışanlar arasındaki iletişim, örgütlerde meydana gelen yıldırma davranışlarının %36'sından sorumludur.

2.8.1.3. Örgüt İklimi

Yıldırma davranışlarının yaşanmasında dikkat çeken bir diğer faktör ise örgüt iklimidir. Hutchinson'a (2009: 152) göre, örgüt iklimi yıldırma davranışlarının yaşanmasında en etkili faktörlerden biridir. Bunun yanı sıra Zapf (1999: 77), yıldırma davranışlarının nedenlerinden biri olarak örgüt iklimine işaret etmektedir. Zapf araştırmasında, kontrol grupları ile kurbanların çalışma koşullarını karşılaştırmış ve kurbanların çalışma koşullarının, kontrol gruplarının çalışma koşullarından farklı karakteristikler taşıdığını saptamıştır. Kurbanların iş denetimlerinin daha az olduğunu ve taşıdıkları stresin daha yüksek olduğunu saptanmıştır. Çalışanların, örgütsel sorunlardan, belirsizliklerden önemli derecede etkilendiğini ve bu durumun örgüt hiyerarşisinin üst ya da alt düzeylerinde yıldırma davranışlarına yol açtığını belirtmiştir.

Cemaloğlu ve Korkmaz (2010: 24) tarafından ilköğretim okullarında yapılmış araştırma örgüt ikliminin önemi açıkça vurgulanmaktadır. Bu araştırma bulgularına göre, eğitim örgütlerinde örgütsel öğrenme sürecinde, çalışanlar arası güven ve işbirliği iklimi meydana gelmemiş ise öğretmenlerin maruz kaldığı yıldırma davranışlarında artış gözlenmektedir. Bu artış özellikle sosyal ilişkilerde gözlenmiştir. Bu bağlamda, örgüt iklimi, öğretmenlerin davranışlarını etkilediği ifade edilebilir.

Meydana gelen yıldırma davranışlarında örgüt ikliminin bir diğer önemini Stephanie ve diğerleri (2010: 50) ifade etmektedir. Stephanie ve diğerlerine göre, örgütün Psikolojik iklimi, sadece yıldırma davranışlarının gelişmesini engellemek için değil, bunun yanı sıra mağdurlar üzerinde oluşan psikolojik sonuçların örgütsel bir krize dönüşmesini engellemek için de düşünmek gerekmektedir.

2.8.1.4. İş Stresi

Stres, bireyin çevresinde meydana gelen bir değişimin birey üzerinde etkiler bırakması ile ilgilidir. Stres durumunda, bireyin kişilik özelliklerinin de bu etkide rol oynayarak vücudunda bulunan özel bio-kimyasal değişmelerin meydana gelmesiyle bireyin vücut sistemi harekete geçmektedir (Eren, 2004: 291). Stresin ortaya çıkabilmesi için sonucun belirsiz olması ve kişi için önemli olması gereklidir (Can, 2002: 312). Erdoğan (1996: 278) iş stresini, bireyin iş ilişkilerinden doğan ve bireyin normal fonksiyonlarını engelleyen değişiklikler getiren bir durum olarak tanımlamaktadır.

Trewor ve Enright'e (1990: 77) göre bireylerde stres yaratan unsurlardan biri de, bireylerin olumlu ve gerçekçi tutum ve beklentileri karşısında başkalarından gelen gerçekçi olmayan ve olumsuz tutum ve beklentilerdir (Akt. Pehlivan 2002: 11). Balcı'ya (2000: 35) göre, iş yerinde çevrenin bireyden aşırı isteklerinin olması ya da bireyin kapasitesinin üstünde istekleri olması, iş stresine neden olur. Bireyin olumlu beklentileri karşısında olumsuz beklentilerle karşılaşması veya bireyin kapasitesinin üstünde iş ile yüklenmesi, bireyi kendi yetenekleri konusunda değerlendirmeye iter ve bu değerlendirme bireyde büyük bir stres kaynağı haline gelir.

Yapılan çalışmalar iş stresi ile işyerinde meydana gelen yıldırma davranışları arasında güçlü bir korelasyon olduğunu göstermektedir. Vartia (1996: 206) yaptığı çalışmada, yıldırma davranışlarının yaşandığı çalışma ortamlarında baskın olan atmosferin daha çok gergin ve rekabetli ortamlar olduğunu, aynı zamanda yıldırma davranışlarının yaşanmadığı ortamlarda ise baskın olan atmosferin daha çok uyumlu ve rahat ortamlar olduğunu saptamıştır. Agervold ve Mikkelsen (2004: 349) yaptıkları araştırmada da, yıldırma davranışlarına maruz kalan bireylerin yıldırma davranışlarına maruz kalmayan bireylere oranla daha çok stres yaşadıklarını saptanmıştır. Lutgen Tracy ve Alberts (2007: 852), yapmış oldukları çalışmada, yıldırma davranışlarının yaşanma sıklığı ile çalışma ortamının stresli olması arasında aynı korelasyonu saptamışlardır.

Zapf ve diğerlerine (1996: 217) göre, yıldırma davranışlarını sosyal strese neden olan olgulardan biri olarak görülmelidir. Sosyal stresin temel karakterini, bir örgütte çalışanlar arasındaki ilişkiden doğması olarak açıklamaktadırlar. Araştırmacılar sosyal stres yaratan olayların günlük tartışmalar gibi olaylarda meydana geldiğini ve yıldırma davranışlarının da günlük tartışmalardan meydana geldiğini ifade etmektedirler. Ancak

sosyal stres yaratan bir olay meydana geldiğinde örgütte çalışan herkesi etkilemesine karşın, yıldırma davranışları çoğu zaman sadece kurbanı etkiler ve yıldırmacıya veya diğerlerine herhangi bir etki göstermez şeklinde ifade etmektedirler.

Bazı araştırmalar yıldırma davranışları ve stresin ikisinin de birbirini yaratabileceğini ifade etmektedirler. Davenport ve diğerlerine (2003: 48) göre, yoğun stresli çalışma ortamlarında bulunan çalışanlardan beklenileni yerine getirmediğinde, yıldırma davranışları her düzeyde yaşanabilir. Bu durumda yöneticiler üst yönetimin baskısı nedeniyle astlarına baskı yapabilirler. Aynı şekilde astlar da, stresin kaynağı olarak gördükleri üstlerine de yıldırma davranışları uygulayabilirler. Ivancevich ve Matteson'a (1996: 502) göre, örgüt içi iletişimde daha hızlı olunabilmesi için hiyerarşik silsileden bazılarının iletişim sürecinden çıkarılarak kestirme bir yol izlenmesi zaman baskısının neden olduğu sorunlardan biridir. Bu gibi davranışlarda, formel iletişim sürecinin bir parçası olması gereken bireyler bu sürecin dışında kalır ve iletişimde sıkıntılar meydana gelir. Ancak sürecin dışında kalan bireyler bu davranışı bir yıldırma davranışı olarak algılayabilir bu durumda ya strese girerler ya da yıldırma davranışı olarak algıladığı davranışı uygulayanlara karşı yıldırma uygulamaya geçebilir. Bu durum stresin yıldırma davranışlarına yol açabileceği gibi yıldırma davranışlarının da strese yol açabileceğini göstermektedir. Bu yüzden yapılan araştırmaların çoğunda hangisinin neden hangisinin sonuç olduğu tartışılmaktadır.

Yıldırma davranışları – stres, neden sonuç ilişkisi tartışmasına cevap olabilecek araştırmalar da yapılmıştır. Schwartz ve Stone (1993: 53), günlük stres kaynakları ile ilgili yaptıkları araştırmada katılımcılara günlük iş yaşamında hangi olayların strese neden olduğunu sormuşlardır. Bu araştırmanın sonuçlarına göre toplam 10.000 olaydan %20'sinin iş ile ilgili olaylar olduğu, iş ile ilgili stres yaratan bu olayların ise % 75'inin bireyler arasındaki olumsuz iletişimden kaynaklandığı saptanmıştır. Bu oran, toplam olayların (10.000 olayın) %15'ine tekabül etmektedir. Bireyler arası olumsuz ilişkilerden kaynaklanan bu stres kaynaklı olaylarda, strese maruz kalan kişilerin, stres nedeni olarak gösterdiği olaylarda bu kişiler müşterilerle, meslektaşları veya üstü ile olan iletişimde strese maruz kaldığı saptanmıştır. Aynı çalışmada, zaman baskısından kaynaklanan stres oranının, diğer stres kaynakları arasındaki payının % 2,8 olduğu belirlenmiştir.

2.8.1.5. İş Tasarımı

İş tasarımı, iş ve insan unsurlarını en uygun biçimde birleştirmek amacıyla işin içeriğinin, işe ilişkin ödüllerin ve işin niteliklerinin çeşitli şekillerde düzenlenmesi olarak tanımlanmaktadır (Saruhan ve Özdemir, 2004: 181). Bir başka ifade ile iş tasarımı, hangi işin, nasıl yapılacağı, kimler tarafından yapılacağı, ne zaman ve hangi prosedürlerle yapılacağının belirlenmesidir. Örgütlerde iş tasarımının birçok amacı vardır. Özdemir'e (2008: 9) göre iş tasarımının amacı, çalışanların motivasyonunu arttırmaktır. Uyargil ve Uluhan'a (2000: 69) göre iş tasarımının örgütlerde temel bazı amaçları vardır. Örgütler iş tasarımı ile bu amaçları gerçekleştirmek ister. Bu amaçlar:

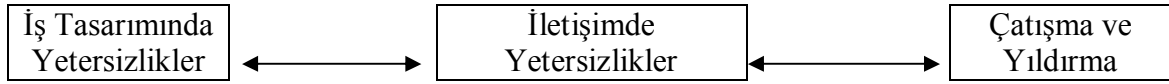
- Örgüt açısından verimliliği arttırmak;
- Kalite ve maliyetlerde gelişme göstermek;
- Çalışanlar açısından iş tatmini sağlamak ve
- Toplumsal açıdan da var olan çeşitli örgüt, düzenleme ve sistemlere ters düşmemektir.

Örgütler bu süreçte örgütün verimini etkileyen sahip olduğu tüm kaynakları nasıl daha iyi kullanacağının cevabını ararlar.

İş tasarımıındaki en önemli faktörlerden biri örgütte bilgi akışıdır. Örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde bilgi akışının rolü büyüktür. Mucuk'a (2005: 165) göre örgütsel faaliyetlerin sağlıklı ve etkili bir şekilde yürütmesi için iyi bir haberleşme ağının bulunması, haberleşme kanallarının iyi işletilmesi gerekir. Bunun yanı sıra birçok akademisyene göre örgütlerde meydana gelen çatışmalar temel olarak iletişim ve etkileşim süreçlerindeki problemlerden kaynaklanmaktadır (Baysal ve Tekeraslan, 1996, 309 ve Ertürk, 1995, 210).

Araştırmacılar, örgütün iş tasarımıındaki yetersizliklerin de örgüt içinde yıldırma davranışlarının ortaya çıkmasına neden olabileceğini ifade etmektedir. Davenport ve diğerlerine (2003: 47) göre, örgütte bulunan faaliyetlerin yürütülmesinde meydana gelen iletişim yetersizliği yıldırma davranışlarının meydana gelmesine ve devam etmesine neden olabilmektedir. Bir başka ifade ile iş tasarımıındaki hatalar iletişim eksikliğine yol açmaktadır. İletişimdeki bu eksiklikler de çatışma ve dolayısıyla yıldırma davranışlarına yol açabilmektedir. Ancak bunun tersi de meydana gelebilir. Cemaloğlu'na (2007b: 114) göre yıldırma davranışlarının ortaya çıkmasıındaki nedenlerden biri meydana gelen çatışmalardan kaynaklanan bilgi akışının olumsuz

etkilenmesidir. Bu durum, önce çatışmanın daha sonra bu çatışmadan kaynaklanan iletişim problemlerinin de meydana gelebileceğini göstermektedir. İletişimdeki bu problemler de işin doğru yapılandırılmış tasarımının bozulmasına neden olabilir (Şekil 2.1).



Şekil 2.1. İş Tasarımı ve Yıldırma Davranışları İlişkisi

İyi yapılandırılmış bir iş tasarımı ve iletişim ağı küçük çaplı çatışmalardan etkilenmez. Bu durumda bilgi akışı devam ettiği için taraflar kurdukları iletişim sayesinde çatışmayı çözerler. Ancak iyi yapılandırmamış bir iş tasarımı ve iletişim ağındaki bilgi akışı küçük çatışmalardan olumsuz etkilenir ve bu iletişim kesilebilir. Olumsuz etkilenen bilgi akışı da tarafların birbirlerinden izole edilmesine neden olur. Böylece taraflar karşılıklı görüş alışverişinde bulunamazlar. Bu durum tarafların birbirleri hakkında sahip oldukları önyargılar ve örgütsel ilişkilerde sahip oldukları fikir ayrılıklarının daha çok derinleşmesine yol açar ve çatışmanın büyümesine ve yıldırma davranışlarının ortaya çıkmasına ortam hazırlar. Koçel'e (2010: 415) göre, gruplar ve bireyler arasında bilgi alışverişinin yetersiz olması, taraflarda çeşitli önyargıların oluşmasına neden olmaktadır. Bu bilgi alışverişinin de iyi işleyebilmesi için ortak sembollerin açık bir şekilde algılanması gerekmektedir. Vartia (1996: 203) yetersiz iş ve bilgi akışının olduğu yerlerde farklı görüşleri bir araya toplayacak ve kabul ettirecek bir otorite eksikliğinin olduğunu ifade etmektedir. Vartia bu çalışmasında örgütün ortak hedeflerinin konuşulmadığı birimlerde yıldırma davranışları daha çok yaşandığını saptamıştır.

2.8.1.6. Örgüt Büyüklüğü

Birçok akademisyen örgüt büyüklüğünün örgüt çalışanları arasında çatışmayı canlandırdığını ifade etmektedir. Robins'e (1974: 42) göre bunun nedeni örgütün büyüyüp genişlemesiyle birlikte, örgüt amaçlarındaki açıklık azalır, bireyler arasındaki ilişkiler daha çok fomal hale gelir bunun yanı sıra uzmanlaşma da örgütü daha çok küçük parçaya ayırır ve bireyler kendi uzmanlık alanlarını daha çok korumaya başlar.

Aydın (2000: 309), “örgütün büyümesi çatışma koşullarını beraberinde getirir” ifadesini kullanmaktadır. Bunun nedenini ise, örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde kullanılan araçların, yöntemlerin, iletişim ve denetim sistemlerinin daha karmaşık bir hale gelmesinden dolayı olduğunu ifade etmektedir. Tosun’a (1990: 62) göre, örgüt büyüdükçe çatışma oranı da artar bunun nedeni, örgütün büyümesiyle birlikte örgütün sahip olduğu esnekliğin azalması ve yeni durumlara uyum sağlamanın daha zor olmasıdır. Örgüt büyüklüğünün artması ile birlikte meydana gelen çatışma ve çatışmanın şiddetinin artışı, yıldırma davranışlarının yaşanma sıklığını da beraberinde getirmektedir. Einarsen (2000: 391), örgüt büyüklüğünün yanı sıra büyüyen örgütün sahip olduğu fiziksel şartların da yıldırma davranışlarının yaşanmasına neden olabileceğini ifade ederken. Cemaloğlu (2007b: 114), bir örgütte daha fazla çatışma olması, yıldırmaya temel oluşturan çatışmanın daha fazla yayılması anlamına gelir ifadesini kullanmaktadır.

Eğitim kurumlarında yapılan araştırmalar da bunu göstermektedir. Corwin tarafından okullarda yapılan araştırmada okullar büyüdükçe çatışmanın da arttığı görülmüştür. Bu araştırmanın sonuçlarına göre üç ve daha az yetki kademesine sahip okulların %14’ünde anlaşmazlık olduğunu ancak altı ve daha çok yetki kademesine sahip okulların %83’ünde yüksek düzeyde anlaşmazlık olduğu saptanmıştır (Akt. Aydın, 2000: 25).

Ayrıca Güneş (2008: 177) tarafından İstanbul ilinde, okul müdürlerinin çatışma çözme becerileri ile ilgili yapılan araştırmada, okulların büyümesiyle okul müdürlerinin davranışlarının çatışmayı çözmekten çok çatışma ortamını yaratmaya meyilli olduğunu göstermiştir. Öğretmenlerin görüşlerine başvurulmuş bu araştırmaya göre okullarda öğrenci sayısı arttıkça okul müdürlerin yetkilerini ve gücünü daha çok kullandıkları, öğretmen ihtiyaçlarıyla ve önerileriyle daha az ilgilendikleri saptanmıştır. Aynı zamanda öğrencisi az olan okul müdürlerinin öğretmenlerinin isteklerini daha çok dikkate alırken, öğrenci sayısının artışı ile birlikte bunun azaldığı görülmektedir. Özellikle 2200 üzerinde öğrencisi olan okullarda okul müdürleri, daha az tutarlı, daha az işbirliğine açık, öğretmenleri ile daha az görüştükleri, daha çok kırıncı, daha çok otokratik tavır sergiledikleri, daha çok negatif iletişim kurdukları ve kendi lehlerine kararlar aldıklarını görülmektedir. Bu bağlamda okulların büyümesi, çalışanların işbirliğinin azalmasına ve okul müdürlerinin gösterdiği çatışmacı ve davranışların artmasına neden olmaktadır. Bu durum örgütte meydana gelen yıldırma davranışlarının da artışına neden olabileceği şeklinde ifade edilebilir. Cemaloğlu’na (2007b: 114) göre,



örgütte işbirliğinin olmaması yıldırma davranışlarının ortaya çıkmasında etkili bir rol oynamaktadır.

2.8.1.7. Belirsizlik

Örgütlerde çalışanların yetki ve sorumluluk alanları ve sınırları açık olması gerekmektedir. Ancak bu gereklilik yerine getirilmediğinde belirsizlik meydana gelir. Bu durumda çalışanlar yetki ve sorumluluk sınırlarını tam olarak bilmezler. Bu yüzden örgüt çalışanları arasında yetki sorumluluk ihlalleri başlar. Bu belirsizlik durumu örgütte çalışanlar arasında güvensizlik duygusunun gelişmesine yol açar. Bircan'a (1984: 42) göre belirsizlikte birey, mevcut durum karşısında bilgi olanaklarından yoksun olması ve belirli bir durumla ilk defa karşılaşması nedeniyle güvensizlik duygusu oluşur ve devam eder.

Aksoy'a (2005: 364) göre, yetki ve sorumlulukların belirsizliğinde aynı göreve birden fazla kişi sahip çıkabilir veya bir göreve hiç kimse sahip çıkmak istemeyebilir. Bu durumlarda çalışanlar arasında çatışma meydana getirir. Bumin'e (1990: 13) göre, yetki sınırlarının açık olmaması çatışmaya yol açmaktadır. Kılınç (1985: 117), özellikle örgüte yeni girenlerin yetki ve sorumluluklarının belirsizliği, çatışmalara yol açabileceğini ifade etmektedir. Cemaloğlu'a (2007a: 114) göre, net olmayan sorumluluklardan kaynaklanan belirsizlik, yıldırma davranışlarının meydana gelmesindeki nedenlerden biri olmasının yanı sıra, yıldırma davranışlarının güçlenmesine de neden olmaktadır.

Yetkilerin net olmamasının yanı sıra bu yetkilerin ölçülü olmaması da yıldırma davranışlarının meydana gelmesinde etkin bir rol oynaması mümkündür. Resch ve Schubinski (1996: 300) göre, çalışanların yetkilerinin dar olması da yıldırma davranışlarının örgütte yaşanmasına neden olabilir. Tınaz'a (2006: 115) göre, yapılan görevlendirmeler bireylerin liyakatine göre yapılmadığında, yıldırma davranışları için örgütte uygun bir ortam hazırlanmış olur. Çünkü hak etmemesine rağmen bir çalışanın bir pozisyon ya da görev elde etmesi örgütte çalışanların adalet duygusunun rencide olmasına neden olur. Bu durum örgütteki herkesin, hak etmediği halde pozisyonu alan kişiye karşı cephe almalarını sağlar. Bunun tersi de meydana gelmesi mümkündür. Bir çalışanın hak etmediği halde ve liyakatinin üstünde yetkilerle donatılması, bu kişinin elde ettiği bu yetkileri diğerleri üzerinde baskı kurma aracı olarak kullanmasına neden olabilir.

2.8.1.8. Diğer Nedenler

Yukarıda gösterilen ve yıldırma davranışlarına yol açtığı ifade edilen faktörlerin yanı sıra bu davranışlara neden olan birçok faktör vardır. Davenport ve diğerleri (2003: 47) göre hiyerarşik yapının katı olması, şikâyet prosedürünün iyi işlememesi de yıldırma davranışlarına yol açmaktadır. Resch ve Schubinski'de (1996: 301) şikâyet prosedürlerinin iyi işlememesine dikkat çekmektedir. Bunun yanı sıra şikâyetler veya şikâyetçilerin görüşleri grup görüşüne karşı olsa da bu kurallar işletilmesi. Şikâyet sahiplerinin korunması bakımından önem arz etmektedir.

Bunun yanı sıra örgütte hâkim olana monoton havanın ve yeni fikirlerin ortaya çıkmaması ve devamlı aynı düzende aynı şeylerin yapılması da iş ortamının heyecansız ve can sıkıntılı bir ortam olmasını sağlar. Bu monotonluktan kurtulmak ve heyecan yaratmak amacıyla bireyler yıldırma davranışlarına başvurabilirler. Örneğin okullarda aynı öğretmenlerin her gün ders aralarında karşı karşıya gelmesi ve hep aynı ortamda bulunmaları ve ortama farklı bir konu ya da uğraşın girmemesi, kısa süreliğine de olsa bu ders araları öğretmenler için sıkıcı süreler haline gelebilir. Bu tür durumlarda öğretmenler gruplar oluşturarak birilerinin aleyhinde konuşma yapma ihtimali yüksektir. Ya da sıkıcı olmayan normal bir durumda hiç düşünmedikleri şeyleri düşünmeleri çok olağan bir durumdur. Bu duruma karşı Resch ve Schubinski (1996: 299) yıldırma davranışlarının önlenmesi için örgütlerde iş tasarımının değişmesini önermektedir. Örneğin çalışanların yürüteceği grup çalışmaları ya da örgütün geliştirilmesine yönelik çalışanların bulunabileceği bir öneri sisteminin oluşturulması gibi faaliyetler.

Kök (2006: 446), sorunun temelinde sosyal eşitsizliklerin varlığına dikkat çekmektedir. Bu durumun özellikle kadınlar ve alt düzey çalışanlar açısından önem arz ettiğini ifade etmektedir. Bu yüzden yıldırma davranışlarının önlenmesinde başvurulacak mekanizmaların bireyselden çok örgütsel ve toplumsal bağlamda düşünülmesi gerektiğini ileri sürmektedir.

2.8.2. Yıldırma Davranışlarının Yaşanmasında Etkili Olan Kişisel Faktörler

Örgütlerde yıldırma davranışlarının yaşanmasında etkili olan kişisel faktörler inciten kişiye ait faktörler ve incinen kişiye ait faktörler olmak üzere iki başlık altında incelenmiştir.

2.8.2.1. Yıldırma Davranışlarını Uygulayan Kişiye Ait Faktörler

Örgütlerde yıldırma davranışları ile ilgili yapılan ilk araştırmalar 1980’li yıllarda Leyman tarafından yapılmıştır (Davenport ve diğerleri, 2003: 3). Bu araştırmalarda, bu davranışların yaşanmasına yol açan faktörlerin sadece bireysel faktörler olduğu düşünülmüştür. Leymann’a (1993:35) göre, bireylerin yıldırma davranışlarına başvurmasının altında dört temel neden vardır bunlar (Akt. Davenport ve diğerleri, 2003: 38-39):

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

Yıldırma davranışlarının yaşanmasında etkili olduğu düşünülen bu ilk faktörlere dikkat edildiğinde, bu faktörlerin inciten kişiye ait olduğu açık olarak görülmektedir. Bu yüzden yapılan ilk araştırmalarda sorunun kaynağı olarak görülen inciten kişiler, kötü kişiler olarak tanımlanmışlardır. Peck (2003: 39), kötü kişilik teorisine dayanarak incitici davranışları uygulayan kişileri kötü kişiler olarak tanımlamıştır. Peck, kötülüğü “insanın içinde ya da dışında bulunan ve amacı, yaşamı ya da canlılığı öldürmek olan bir kuvvet” olarak tanımlamaktadır. Peck, bu kötü insanların bu gücü kullanarak, hasta kişiliklerini korumak ve sürdürmek için başkalarının duygusal gelişimini yok etmeyi amaçladıklarını ileri sürmektedir. Budak (2000: 653), saldırganlık için benzer bir tanımlama yapmıştır. Bu tanımlamada, saldırganlık olgusunu, engellenme, düşmanlık, rekabet, korku gibi durumlardan kaynaklanan ve karşısındakine zarar vermeyi, onu durdurmayı, engel olmayı veya kendini korumayı amaçlayan fiziksel, sözel veya sembolik her türlü davranış olarak tanımlanmaktadır. Baltaş (2003) ve Leymann’a (2009) göre, incitici

davranışlara başvuran bireyler çoğunlukla, kendi eksik taraflarını, korku ve güvensizliklerini, bir başkasını küçük düşürerek telafi etmeye çalışan kişilerdir. Bu tür kişiler genellikle; farklılıklara karşı hoşgörüsüz, ikiyüzlü, kendini üstün gören ya da göstermek isteyen, aşırı denetleyici ve kıskacıtlar. Hedef olarak seçtikleri kişinin zor durumlarıyla eğlenerek, kendi yetersizlik duygularını yenmeye çalışırlar. Jennifer ve diğerleri (2003: 490) yıldırmaya başvuran kişileri buna benzer bir açıklama ile “Başkalarına yıldırma eylemi içinde olan kişiler incelendiğinde, bu kişilerin saldırgan ve zayıf karakterli insanlar oldukları görülmektedir” ifade etmişlerdir.

Bunun yanı sıra birçok araştırmacı, kişilerin yıldırma davranışlarına başvurmada en büyük etkenin kıskançlık duygusunun olduğunu ifade etmektedir. Zapf’a (1999: 72) göre, örgütlerde yıldırma davranışlarının nedenleri incelendiğinde, dostane olmayan, agresif kişilik ve kıskançlığın bu duruma neden olduğu görülmektedir.

Vartia’ya (1996: 211) göre, narsist kişilik de yıldırma davranışlarının yaşanmasına neden olabilmektedir. Narsis kişiler kendilerini diğerlerinden üstün görür ve bunu diğerlerine kabul ettirmek isterler, korku ve eksik yönlerini, diğerlerini kendinden altta görerek yenmeye çalışırlar. Bu kişiler, eleştirileri tehdit olarak algırlar ve bu algıya göre davranırlar (Maccoby, 2002: 46). Bu bağlamda narsis kişiler, tehdit olarak algıladıkları eleştirilere karşı savunma pozisyonuna girebilirler ve sahip oldukları bu korkularını gizlemek için normal sayılan davranışlara karşı kendilerini korumak amacıyla yıldırma davranışlarına başvurabilirler.

Bireylerin yıldırma davranışlarını uygulamaya yatkınlıklarıyla kişiliklerinin negatif veya pozitif olmasıyla da ilişkisi bulunmaktadır. Özdevecioğlu, Can ve Akın (2007: 936), yapmış oldukları araştırmada, bir işyerinde pozitif duygusal olan (dışa dönük, sosyal yönden aktif ve iyimser düşünen) kişiler fiziksel aktivitelere daha çok katıldığı ve daha az saldırgan davranışlar gösterdiğini saptamışlardır. Yine aynı araştırmada araştırmacılar, negatif duygusal olan (içe dönük, sosyal yönleri zayıf ve karamsar bir yapıya sahip) kişiler ise fiziksel aktivitelere daha az katıldığı ancak bireysel saldırgan davranışlara katılımı ise daha çok olduğu saptamışlardır. Bu bağlamda bireylerin negatif bir kişiliğe sahip olması, yıldırma davranışlarına başvurmaya daha yatkın olabileceği ve pozitif bir kişiliğe sahip olması durumunda ise daha barışçı davranışlar sergileyebileceği ifade edilebilir. Ayrıca Deniz ve Ünsal (2010: 31) tarafından yapılan bir araştırmada, çalışanların yıldırmaya davranışlarına maruz kaldıkları yönündeki algılarında nevrotik kişilik özelliklerinin etkili olduğu saptanmıştır.

2.8.2.2. Kurban Kişiyeye Ait Faktörler

Kişilik Özellikleri: Yıldırma davranışları herkesin maruz kalabileceği davranışlardır. Tınaz (2006: 56), düşünülenin aksine, mağdurların mutlaka kırılgan ve zayıf kişiler olmadığına değinmektedir. Kadın veya erkek, işe alınan gençler, emekliliği yaklaşan yaşlı veya kadroya yeni dahil olanlar fark etmez, herkes işyerinde yıldırma davranışlarına maruz kalma riski altındadır. Ancak araştırmacılar risk faktörlerinin hangi özellikler üzerinde yoğunlaştığını da araştırmaktadır. Bu yüzden sonraki yıllarda yapılan çalışmalarda, bu davranışların temelinde yatan faktörler arasında, bu davranışlara başvuran kişilerle ilgili faktörlerin yanı sıra kurbanlarla ilgili faktörlerin de olduğunu ifade etmişlerdir. Einarsen ve diğerleri (1994: 396) kurbanların da, yıldırma davranışlarından sorumlu olduklarını ve bu davranışların başlamasına neden olan şeyin bazen kendi davranışları olduğunu ifade etmektedirler. Bu görüşü destekleyenler, kurbanlarda gözlenen şiddetli rahatsızlık bulgularının yıldırma davranışı sonucu değil, bu rahatsızlıkların daha önce var olduğunu ve bu rahatsızlıklar bu bireylerin yıldırma davranışlarına maruz kalmalarına neden olduğunu savunmuşlardır Zapf (1999: 70).

Yıldırma davranışlarının yaşanmasına kurbanların da neden olduğuna dair bu görüşü, yıldırma davranışı yaşamış bazı kurbanlar da desteklemektedir. Vartia (1996: 213) göre birçok durumda kurbanlar, kendileri de bazen bu tür davranışların meydana gelmesine yol açtıklarını ifade etmişlerdir. Bazı kurbanlar, bütün problemin kendilerinden kaynaklandığını veya yıldırma maruz kalmalarına kendilerinin neden olduğunu düşündüklerini ifade etmişlerdir.

Ancak Field, bu teörinin doğru olamayacağını ifade etmektedir. Field'e (2004) göre yıldırma davranışları, kişilerin kendilerine olan güvenine ve öz-saygısına sürekli ve acımasız bir saldırıdır. Bu davranışların uygulanışındaki amaç, mağdurun kendine karşı olan kişisel değerlendirmesine zarar vermek, kendine olan güvenini kaybetmesi ve öz-saygısını yitirmesidir. Bu bağlamda mağdur kişi yaşadığı yıldırma davranışından dolayı güven kaybı ve öz-saygısını yitirme durumu yaşamış ise, bütün problemlerin kendinde olduğunu düşünmesi beklenen bir durumdur. Bu yüzden, yaşanan yıldırma davranışlarının sorumlusunun kim olduğunu, sadece mağdur kişilerin ifadelerine bakarak saptamak doğru olduğu söylenemez.

Bunun yanı sıra yıldırma davranışlarına maruz kalan bireyler üzerinde yapılan gözlemlerden elde edilen bulgulara "genel kaygı"nın yaşanan yıldırma davranışı



öncesinde var olduğu ve yıldırma davranışlarının yaşanmasına asıl bu rahatsızlığın yol açtığı psikologlarca saptanmıştır (Zapf, 1999: 76). Vartia'nın (1996: 207) araştırmasında, yıldırma kurbanlarının %23'ü kişinin güvensizlik hissetmesi ya da işini kaybedeceği korkusu kişinin yıldırma davranışlarına kurban olabileceğini ifade etmiştir. Bunun yanı sıra Einarsen, Raknes, Matthiesen ve Hellesøy, bu kişiler kendilerini daha az beğendiği ve sosyal ilişkilerde daha tedirgin olduğunu da gözlemlemişlerdir (1996: 132).

ABD'de yapılan bir araştırmada, işyerinde yıldırma davranışlarına maruz kalanlarla bu davranışlara maruz kalmayanlar karşılaştırılmıştır. Bu karşılaştırmada kurbanların bu davranışa maruz kalmayanlara oranla daha çok hassas, şüpheli ve sinirli oldukları saptanmıştır (Gandolfo, 1995: 711). Sacco ve diğerlerine (1993) göre, kurbanın tedirgin, depresif veya obsesif hareketleri, grupta olumsuz tepki yaratabilir. Bu durum kurbanın yıldırma davranışlarına maruz kalmasına yol açar (Akt. Cemaloğlu, 2007b: 118). Vartia, bu tür davranışların sadece kurbanın seçilmesi sürecinde etkili olabileceğini ifade etmektedir (1996: 211). Bu bağlamda kişisel özelliklerin yıldırma davranışlarına kaynak olabilmesinden çok yön verebilmesinden söz etmek daha doğru bir saptama olur.

Glaser, Matthiesen, Nielsen ve Einarsen (2007: 317) göre, yıldırma davranışlarına maruz kalan kişiler diğer kişilere göre daha az dışa dönük, işinde daha az özenli, daha az deneyimli ve duygusal yönden daha çok kararsızdır. Bunun yanı sıra Glaser ve diğerleri, bu kişilerin, duygusal yönden kararsız olmaları nedeniyle duygusal yıldırma olarak nitelendirilmeyen herhangi bir normal davranışı dahi kendilerine karşı yapılmış bir yıldırma davranışı olarak gördüklerini ifade etmektedirler. Türkiye'de Deniz ve Ünsal (2010: 31) tarafından yapılmış bir araştırmanın sonuçları bunu destekler niteliktedir. Bu araştırmada, çalışanların işyerinde yıldırmaya davranışlarına maruz kaldıkları yönündeki algılarında nevroitik kişilik yapılarının etkili olduğu saptanmıştır. Başka araştırmacılar da bu kişiliğin, bireyin kurban olarak seçilmesinde, etkili olduğunu ifade etmişlerdir (Di Martino, Hoel ve Cooper, 2003:16).

Kıskançlık kurban açısından da yıldırma davranışlarına yol açan bir başka faktördür. Vartia'nın (1996: 207) yapmış olduğu araştırmada, yıldırma kurbanlarının %63'ü kıskançlığın yıldırma davranışlarına neden olduğu ifade etmiştir. Bu çalışmada, yükselmek için rekabet ve üstün onayını almak için rekabet faktörleri kurbanlar tarafından yıldırma kaynağı olarak gösterilmiştir (1996: 203). Björkqvist ve diğerleri (1994: 180) tarafından üniversite çalışanları üzerinde yapmış oldukları araştırma

sonuçlarında da kurbanlar yıldırma davranışlarının yaşanmasındaki en büyük nedenin kıskançlık olduğunu ifade etmişlerdir.

Yıldırma davranışlarına maruz kalmayı etkileyen bir başka faktör de kişilerin empati yeteneğine sahip olup olmamasıdır. İngiltere’de 720 kişi üzerinde yapılan bir araştırma, empati kurmada yetenekli olanların yıldırma davranışlarıyla karşılaşmazken bu yeteneği zayıf olanların hem kurban hem de yıldırmacı durumunda olabildiklerini ortaya koymuştur Jolliff ve Farrington (2006: 547).

Fiziksel Özellikler. Akademisyenler, yıldırma davranışlarının meydana gelmesinde etkili olduğunu ifade ettikleri bir başka faktör ise, düşük oranda olmakla birlikte, kişilerin dış görünümleridir. Kişilerin dış görünümleri yıldırma davranışlarına maruz kalmalarında etkili bir faktör olduğu yine araştırmalarla saptanmıştır. Björkqvist ve diğerleri (1994: 180) tarafından üniversite çalışanları üzerinde yapılan araştırmanın sonuçlarına göre, katılımcılar kişinin görünümü ve kılık kıyafeti, kendini ifade etme tarzı, cinsiyeti, kişiliği ve dengesiz biri oluşu gibi faktörlerin yıldırma davranışlarına yol açan faktörler arasında göstermişlerdir. Aşağıda (Şekil 2.2) bu araştırma sonuçlarından edinilen ve maruz kalınan yıldırma davranışlarının (katılımcılara göre) nedenlerine yönelik dağılım verilmiştir.



Şekil 2.2. Maruz Kalınan Yıldırma Davranışlarının Nedenleri

Yaş Faktörü. Yıldırma davranışlarının meydana gelme nedenleriyle ilgili yapılan araştırmalarda yaş faktörünün de yıldırma davranışlarında etkin bir rol oynadığını

göstermektedir. Vartia'nın (1996: 207) yapmış olduğu araştırmada, yıldırma kurbanlarının %22'si çalışanlar arasındaki yaş farkının (büyük ya da küçük olmak) yıldırma davranışlarına neden olduğunu ifade etmiştir.

İngiltere'de Rayner tarafından yapılan bir araştırma da, yaş faktörünün ne kadar etkili olduğu daha açık bir şekilde ortaya koymaktadır. Bu araştırmanın sonuçlarına göre en çok yıldırma davranışlarına maruz kalan çalışanlar, 25 yaş altı çalışanlar olduğu saptanmıştır. Yaş artışı ile birlikte maruz kalınan yıldırma davranışlarında azalma olduğu ve 40 yaş üstünde meydana gelen yıldırma davranışlarının çok az yaşandığı görülmüştür. Bunun yanı sıra meydana gelen yıldırma davranışları, yaş farkı artışı ile beraber artış gösterdiğini de saptamıştır (Rayner, 1997: 203). Bir başka ifadeyle çalışanlar, kendilerinden daha çok yaşlı olanlar tarafından daha çok yıldırmaya maruz kaldıkları saptanmıştır.

Corwin tarafından okullarda çatışma ile ilgili yapılan araştırma sonuçları, Rayner tarafından yapılan bu araştırmanın sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Corwin tarafından yapılan araştırmada, öğretmenlerin yas ortalaması büyüdükçe çatışma olayında düşme görülmüştür (Akt: Aydın, 2000: 310).

Dostça Olmayan İlişkiler. Baysal ve Tekeraslan (1996: 316), savaşlar, çeşitli spor dalları, cinayetler, intihar olayları, boğa güreşleri ve hatta çocuk kavgaları, insanın saldırganca ve düşmanca hisler altında bulunan bir canlı olduğunun kanıtı olduğunu ve sosyal platformların da, insanların bu saldırgan eğilimlerini sergilemeye fırsat buldukları yerler olduğunu ifade etmektedirler. Bu bağlamda örgütlerde yıldırma davranışları şeklinde meydana gelen saldırganlıklar bu kapsamda değerlendirilebilir. Bir başka ifadeyle bireylerde saldırganlık duygusunun var olduğunu, yıldırmayı ortaya çıkaran faktörler olarak ifade ettiğimiz faktörler ise sadece bu duyguların ortaya çıkması için uygun koşulların oluşturulmasında etkin olduğu ifade edilebilir.

Davenport ve diğerleri (2003: 38) düşmanlıktan hoşlanmayı, yıldırma davranışlarına yol açan faktörler arasında göstermesi bu kapsamda değerlendirilebilir. Ortada hiçbir neden yokken birey, bir kişiden sadece hoşlanmadığı için bu kişiye karşı yıldırma davranışlarına başvurabilir. Yıldırma davranışlarının meydana gelmesinde etkili olan bu tür duygu ve davranışlar Gökçe'nin Türkiye'deki ilköğretim okullarında yaptığı çalışmada da ortaya konulmuştur. "Herhangi bir neden olmadan bir kişinin sevilmemesi" ve "Okulda çalışanlar arasında dostça olmayan ilişkiler" yıldırma davranışlarına yol açabilen nedenler olduğu saptanmıştır (Gökçe, 2008: 67).

Farklılıklar. Örgütlerde yıldırma davranışlarının yaşanmasına yol açabilen faktörlerden biri de “diğerlerinden farklı olmak” tır. Bireyin çalıştığı örgütte diğerlerinden farklı olması ve bu farkıyla göze batması, bireyin yıldırma davranışlarına maruz kalmasında etkili bir faktör olarak görülebilir. Dökmen (2005: 171)’e göre, bir işyerinde, bir apartmanda veya bir mahallede birlikte yaşayan bir grup insanın, çok küçük bazı farklılıklarından dolayı (olumlu ya da olumsuz bir farklılık), içlerinden birisini kurban olarak seçmeleri ve giderek artan bir şekilde onu psikolojik ve fiziksel anlamda ciddi olarak zedelemeleridir. Vartia’ya göre, bireyin günlük yaşamda diğerlerinden farklı olması yıldırma davranışlarına maruz kalması için yeterli bir nedendir. Vartia’nın yaptığı çalışmada, yıldırma kurbanlarının %21’i bunu ifade etmiştir (1996: 207). Örneğin, hiçbir erkeğin küpe takmadığı bir örgütte küpe takmak, örgütte diğerleri tarafından yadırganır bir davranış olabilir. Bu davranış diğer çalışanlar tarafından açık bir şekilde eleştirilmez ise, çalışanlar bir araya geldiklerinde bu davranışı aralarında konuşup gülüşmeleri ve küpe takan kişinin aleyhinde konuşup dedikodu yapmaları veya çalışanların grup oluşturarak küpe takan kişinin bu grubun dışında bırakılması toplumumuzda olağan bir davranıştır. Shallcross (2003) kültürel farklılıkların içeriği ne olursa olsun, örgütlerde pasif bir yıldırmaya yol açan faktörlerden biri olduğu ifade etmektedir. Bu yıldırmada kurban egemen kültürden farklı olandır. Burada neden rekabet, kültür, cinsiyet veya görevde kullanılan farklı ve kabul görmeyen yöntemler olabilir. Sonuç olarak bu kişiler dışlanır ve çoğu zaman pozisyonundan atılır.

Aynı zamanda kişilerin herhangi bir engele ya da özre sahip olması da yıldırma davranışlarına maruz kalmasında etkili bir faktör olarak ifade edilmektedir. Hecker (2007: 442), engelli kişilerin yıldırma davranışlarında kurban olarak seçilmeleri beş kat daha yüksek risk taşıdıklarını ifade etmektedir.

Bunun yanı sıra Vartia, farklı görüşlerin karşılaşmasında karar alınması için izlenen yol da yıldırmada önemli bir rol oynadığını ifade etmektedir. Vartia (1996: 208) yaptığı çalışmada, görüşlerdeki farklılıkların emir yoluyla giderildiği işyerlerinde daha çok yıldırma davranışları yaşandığını, bu farklılıkların konuşarak fikir alışverişi yaparak karara bağlandığı işyerlerinde ise daha az yıldırma davranışları yaşandığını saptamıştır. Bir başka ifadeyle yıldırma davranışları, demokrasi kültürünün olmadığı örgüt ya da birimlerde daha çok meydana geldiği ifade edilebilir.

Vatria, yıldırma davranışlarını ortaya çıkmasındaki bireysel nedenleri de örgütsel nedenlere bağlamaktadır. Vartia (1996: 211), bu araştırmasında, kurban ve

kontrol grupları karşılaştırmasında, bireylerin narsis olması veya kendini az beğenmesi yıldırma kurbanı olmaya daha da yatkın olduğunu göstermektedir. Ancak çevre ve sosyal iklim faktörü sabit tutularak çalışanlar arasındaki yıldırma nedenleri incelendiğinde bireysel nedenlerin bu büyük payı kaybolmaktadır. Bu durum yıldırmanın ortaya çıkması ile narsis veya kendini az beğenme arasındaki korelasyonun gerçek olmadığını ancak narsis veya az kendini beğenme durumunun örgütte sosyal iklim ile etkileştiği ve dolayısıyla sosyal iklimin de yıldırmanın ortaya çıkmasını etkilediği gösterir

2.8.3. Yıldırma Davranışlarının Yaşanmasında Etkili Olan Sosyal Gruplara İlişkin Faktörler

Zapf (1999: 71) tarafından ileri sürülen ve yıldırma davranışlarının örgütlerde meydana gelmesinde etkili olan faktörlerden bir diğeri, sosyal grup faktörüdür. Zapf bu faktörde, örgütlerde bulunan sosyal gruplar içinde ya da sosyal gruplar arasında yaşanabilecek ve yıldırma davranışlarıyla sonuçlanabilecek davranışlara değinmektedir. Zapf'a göre kıskançlık, grup baskısı, düşmanlık ve günah keçisi aramak sosyal gruplarda yıldırma davranışlarının meydana gelmesindeki nedenlerdir. Ayrıca Einarsen, Matthiesen ve Skogstad (1998: 567) kıskançlığı, özgüven eksikliğini, yetersiz iletişimi ve uyuşmazlığı da yıldırma davranışlarının yaşanmasında ana sebep olarak göstermektedir.

Örgütlerde sosyal gruplar, formal iletişim ve etkileşim dışında, sosyal bir etkileşim sonucunda meydana geldiği düşünülebilir. Böylece bir sosyal grup üyeleri arasında, bu sosyal gruba üye olmayanlara nazaran daha yoğun bir iletişim ve etkileşim olduğu ifade edilebilir. Bir başka ifadeyle formal iletişime ilaveten sosyal grubu bir araya getiren konularda da iletişimin kurulması üyelerin daha yoğun bir iletişim içinde olmasını sağlar. Bu bağlamda, sosyal grupların kendi iç dinamikleri sonucu ortaya çıkan yıldırma davranışları, (daha yoğun iletişimden dolayı) grup üyelerini daha hızlı ve daha çok etkiler. Bunun nedeni sosyal grupların oluşumunda yatan yoğun iletişim ve etkileşimdir. Örneğin: bir okulda, bir öğretmenin aleyhinde bir dedikodunun çıkarılması, öğretmenin stres yaşamasına neden olur (Pehlivan, 2002: 83). Bu dedikodu önce ilgili kişileri daha sonra bu kişilerin iletişimde oldukları öğretmenleri de olumsuz etkiler ve stres yaşamalarına neden olur. Hinde, bu etkileşimi “her ilişkinin bir ilişki ağı

içinde yer aldığını, bir kişinin bir yandan bir ilişkiden etkilenirken diğer yandan başka ilişkileri de etkilediğini” vurgulamaktadır (Akt. Hortaçsu, 1997: 38).

2.8.3.1. Sosyal İzolasyon ve Moral

Alman bilim adamı Schuster (1996), örgütün sosyal psikolojisini temel alarak, örgüt içinde yıldırma davranışlarının potansiyel nedeninin, örgütün sosyal sistemini ve örgütte meydana gelen sosyal izolasyonu göstermiştir (Akt. Zapf, 1999: 74). Einarsen ve diğerleri (1994: 395) yedi farklı sektörde yapmış oldukları araştırmanın bulgularına göre, yıldırma davranışlarının yaşanmasında çalışanlar arasındaki sosyal iklimin de rolünün olduğunu saptamışlardır. Bu rolün büyüklüğü ise Vartia tarafından ortaya konulmuştur. Vartia’ya (1996: 211) göre sosyal iklim, örgütlerde meydana gelen yıldırmanın %39’dan sorumludur.

Ayrıca Vartia (1993), sosyal izolasyon olgusunu yıldırma davranışlarının başında sayarken bu davranışların örgüt içindeki düşük moral standartlarına neden olduğunu vurgulamaktadır. Vartia’ya göre örgüt çalışanlarının moral düzeyi, örgütteki sosyal iklimin oluşmasında önemli bir role sahiptir. Bu moral düzeyi düşüğe örgütte negatif bir sosyal iklimin yaratılmasına neden olur. Negatif bir sosyal iklimin olduğu bir örgütte çalışanların pozitif iletişim kurmaları ve aktif sosyal ilişkiler kurmaları beklenemez (Akt: Tutar, 2004).

Örgütlerde sosyal iklimin içeriğinde birçok faktör vardır. Bu faktörlerin hangilerinin yıldırma davranışlarında rol oynadığı bilinmemektedir. Ancak sosyal izolasyon bu alanda sıkça dile getirilmektedir. Vandekerckhove ve Commers (2003: 44), ABD’de yapmış oldukları bir araştırma sonuçlarına göre, çalışanların %51’i sosyal izolasyonun iletişim zayıflığına neden olduğu ve dolayısıyla yıldırma davranışlarının yaşanmasına bir ortam hazırladığını ifade etmişlerdir. Türkiye’de ilköğretim kurumlarında Gökçe (2008: 67) tarafından yapılan çalışmada, eğitim çalışanları arasında meydana gelen yıldırma davranışlarının nedenlerinden biri de sosyal iletişim ile ilgili problemlerin olduğu ifade edilmektedir.

Sosyal izolasyon, örgüt içinde iletişim zayıflığına yol açtığı gibi çalışanların birbirleri ile yakın informal ilişki kurmalarını da engeller. Bu durum çalışanlar arasında var olan rekabet kurallarını daha acımasız ve daha katı hale getirerek çalışanların etik dışı davranışlar göstermelerine yol açabilir.



Sosyal izolasyondan kaynaklı yıldırma davranışlarının önlenmesi için örgütler sosyalleşme eğitimi yapabilirler. Yüksel'e (2000: 210) göre, bu tür faaliyetler çalışanın örgüte karşı bağlılık duygusunu geliştirir ve olumlu bir tutum içinde olmasını sağlar. Bu durum üretimde verimliliği ve kaliteyi artırır

2.8.3.2. Özgüven, Performans ve Başarı

Bireyin özgüvenin yüksek olması, başarısı ve performansı bireyin yıldırma davranışlarına maruz kalmasına neden olduğu birçok bilim adamı tarafından ileri sürülmektedir (Baltaş, 2003; Mikkelsen ve Einarsen, 2002 a: 95). Cemaloğlu'na (2007b: 118) göre, yıldırma mağdurları çoğunlukla başarılı, yetenekli ve üstün mesleki özelliklere sahip olan bireylerdir. Bu bireyler, farklı nedenlerden dolayı yıldırma davranışlarına maruz kalabilirler. Birincisi, yüksek performanslı kişilerin grup normlarına uygun davranış sergilememesi ve bu davranışların grup üyeleri tarafından tepkiyle karşılanmasıdır. İkincisi, yüksek performanslı kişiler, bu performanslarını, kibirlince ve tahrik edici bir şekilde göstermesi ve grup üyelerinin buna tepki göstermesi sonucunda yıldırma davranışlarına maruz kalabilir. Solmuş'a (2005: 3) göre, Bu kişiler genel olarak dürüst, üretken, merhamet ve adalet duyguları gelişmiştir. Parlak bir eğitim geçmişine sahiptirler. Bunların yanı sıra Randall (1997), yıldırma davranışlarına maruz kalanların bu durumu yaşama sebebini, kurbanların özgüvenlerinin yüksek olmasına ve kurbanın çevresindekiler tarafından ulaşılamayacak kişiymiş gibi algılanmasına bağlamaktadırlar (Akt. Jennifer ve diğerleri, 2003: 490).

Bunun yanı sıra mesleki yetersizlikler de bireylerin yıldırma kurbanı olmasına yol açabilir. Vartia (1993), bireylerin mesleki yetersizliği ve örgütsel statüsünün diğerlerine göre düşüklüğü, diğerleri tarafından hedef alınmasına ve yıldırma davranışlarına maruz kalmasına yol açabileceğini ifade etmektedir (Akt: Tutar, 2004). Bu sık görülen bir durumdur. Özellikle mesleğe yeni giren biri için, mesleğinin bazı ayrıntılarını bilmemesi, hatalar yapması ve bundan dolayı duygusal rahatsızlık duyması çok olağandır. Bu durumda kişi, diğerleri tarafından alaya alındığında, kişinin yaşadığı duygusal rahatsızlık artar ve kendine olan güven duygusu zedelenir.

2.9. Türkiye’de Yapılmış Araştırmalar

Türkiye’de yıldırma davranışları ile ilgili araştırmalar 2004 yılından itibaren yapılmaya başlanmıştır. Bugüne kadar sağlık, tekstil, turizm, posta, eğitim ve bankacılık gibi birçok sektörde araştırmalar yapılmıştır. Eğitim alanında yapılmış olan araştırmaların bir kısmı öğrencilerle ilgili olup diğer bir kısmı ise çalışanlarla ilgilidir. Bu araştırmaların tamamı betimleme çalışması olup yaşanan yıldırma davranışlarının varlığı ve yaşanma derecesini saptamak amacıyla yapılmıştır.

Eğitim sektöründe çalışanlarla ilgili yapılmış olan araştırmaların özeti aşağıda verilmiştir.

Aktop, 2006 yılında, Anadolu Üniversitesi öğretim elemanlarının yıldırma davranışları yaşıyıp yaşamadıklarını incelemiştir. Bu amaca yönelik, Anadolu Üniversitesi’ndeki dokuz fakültenin öğretim elemanlarından rastgele 427 kişi örnekleme dahil edilmiştir. Araştırmada, öğretim elemanlarının duygusal yıldırmaya maruz kaldıkları algısıyla yaşları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. 36-40 yaş arası katılımcılar diğer yaş gruplarına göre daha çok yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları saptanmıştır (Aktop, 2006: 94).

Ertürk 2005 yılında yaptığı çalışmada, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerinin, okulda maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının düzeyi, özelliklerini ve kimler tarafından uygulandığını incelenmiştir. Araştırma örnekleme giren toplam 347 öğretmen ve yöneticinin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarında, en çok cinsiyet, görev ve yaş değişkenlerinde anlamlı farklar saptanmıştır. Bu araştırmada, ilköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışlarının dörtte üçü erkekler tarafından uygulandığı görülmüştür. Meydana gelen davranışların %60’a yakın bir oranı üst statüye sahip bir çalışan tarafından kendi emrinde çalışan birine yönelik (aşağı doğru yıldırma) olduğu saptanmıştır. Bunun yanı sıra araştırma kapsamında en üst yaş grubu olan 53 yaş ve üzeri grubun diğer yaş gruplarına göre daha çok duygusal yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları saptanmıştır (Ertürk, 2005: i).

Tanoğlu 2006 yılında bir akademik kurumda yıldırma davranışlarını incelemiştir. Yapılan bu araştırmaya 316 akademisyen katılmıştır. Yıldırma davranışlarının görülme oranı %15,8 olarak ve en sık karşılaşılan yıldırma davranışı ise, “kişinin kendini göstermesinin ve iletişiminin engellenmesi” olarak saptanmıştır. Araştırmada ayrıca kurban konumuna düşenlerin daha çok deneyimsizlerin olduğu ve

yıldıırma davranışında bulunanların ise daha çok yöneticilerin olduğu saptanmıştır. Bunun yanı sıra kurban konumundaki akademisyenleri rahatsız eden düşünceler; stres, depresyon gibi psikolojik ve baş ağrısı, mide problemleri gibi fiziksel rahatsızlıklara yol açtığı da saptanmıştır (Tanoğlu, 2006: 107).

Cemaloğlu, 2007 yılında ilköğretim okullarında yıldıırma davranışlarını incelemiştir. Yapılmış olan araştırmada örnekleme giren 337 öğretmenin %50 sinin yıldıırma davranışlarına maruz kaldığı saptanmıştır. Bu çalışmada, cinsiyet değişkeni yıldıırma davranışlarına maruz kalmada anlamlı bir fark göstermemiş ancak, farklı branş öğretmenleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu fark, sınıf öğretmenlerinin, branş öğretmenlerine göre daha çok yıldıırma davranışlarına maruz kaldıklarını göstermiştir (Cemaloğlu, 2007d: 798).

Onbaş tarafından (2007: 87-89), Şanlıurfa ilinde, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, yıldıırma davranışlarına dair görüşleri irdelenmiştir. Bu araştırmada toplam 500 öğretmen örnekleme dâhil edilmiştir. Öğretmenlerin %23,5'inin iletişim biçimlerine, %12'sinin sosyal ilişkilerine, %13,5'inin itibarına, %16,5'inin görevine yönelik yıldıırma davranışlarına maruz kaldıkları saptanmıştır.

Urasoğlu (2007: 85-86), Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin yıldıırma davranışlarına uğrama düzeyini Niğde, Konya, Erzurum, Batman, Şanlıurfa, Trabzon illerinde araştırmıştır. Örnekleme giren toplam 396 öğretmene, Leymann tipolojisinde bulunan toplam 35 yıldıırma davranışları soru şeklinde yöneltilmiştir. Bu araştırmanın sonuçlarına göre öğretmenlerin %50'sinin yaşam kalitesine yönelik yıldıırma davranışlarına maruz kaldığı görülmüştür. 25 yaş altındaki öğretmenlerin diğer yaş gruplarına göre, yüksek lisans mezunlarının diğer mezun gruplarına göre ve müdür yardımcılığı görevini yürüten öğretmenlerin diğer çalışanlara göre daha çok yıldıırma davranışlarına maruz kaldıkları saptanmıştır.

Yıldıırım (2008: 135), resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin ilişkilerinde yıldıırma ve etkileri araştırılmıştır. Bu araştırmada yıldıırma davranışlarına çok az rastlanmış, Örnekleme dahil olan toplam 600 kişiden iftiraya maruz kalanların oranı %6 ve sendikal anlamda yıldıırma davranışı yaşayan öğretmenlerin oranı %1,2 olarak bulunmuştur. Diğer davranış türleri ise daha düşük bir oranda saptanmıştır.

Gökçe 2006 yılında, resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin yaşadıkları yıldıırılma durumlarını ve bunun yoğunluk derecesini incelemiştir. Bu çalışma sonucunda, kadın öğretmenlerin sosyal ilişkilere ve mesleki

konulara yönelik, erkek öğretmenler ise daha çok kişisel ve şiddete yönelik yıldırma davranışlarla karşılaştıkları saptanmıştır (Gökçe, 2005: 4-5).

Gökçe'nin yaptığı araştırma ile bu araştırma arasında isim yönünden benzerlik bulunsa da, bu iki araştırma farklı araştırmalardır. Bu farklar aşağıda açıklanmıştır.

Gökçe, yaptığı araştırmada daha çok hangi yıldırma davranışlarının hangi düzeyde gerçekleştiğine odaklanmıştır. Bu konuda Gökçe tarafından geliştirilen ankette bulunan ilk 59 maddelik soru bu amaca yönelik uygulanmıştır. Bu araştırmada, yıldırma davranışlarının yaşanma nedenlerine daha az ve dar bir kapsamda değinilmiştir. Araştırmada “yıldırma davranışlarının meydana gelmesindeki nedenler” dört farklı faktör altında toplamıştır. Bu faktörler ve içerdiği madde sayısı aşağıdaki gibidir.

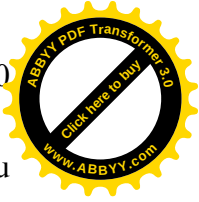
I. Faktör : Mağdurdan Kaynaklanan Nedenler:	13 madde
II. Faktör: Kişisel Nedenler.	4 madde
III. Faktör: İletişime Dönük Nedenler	3 madde
IV. Faktör: Psikolojik Nedenler.	5 madde

Ancak bu araştırmanın odak noktası ise “yıldırma davranışlarının meydana gelmesindeki nedenlerdir”. Bu araştırma, Zapf'ın (1999) yapmış olduğu kuramsal çalışmayı temel olarak almıştır. Ayrıca araştırma için yapılan faktör analizi sonucunda, Zapf'ın (1999: 71) yapmış olduğu boyutlandırmaya benzer dört boyut ortaya çıkmıştır. Bu boyutlar ve içerdiği madde sayısı aşağıdaki gibidir.

I. Faktör: Örgütsel Nedenler.	44
II. Faktör: İnciten Kişiler.	15
III. Faktör: İncinen Kişiler.	19
IV. Faktör: Sosyal Gruplar.	17

Gökçe tarafından yapılan araştırma ile bu araştırma arasındaki benzerlik iki faktörün adlandırılmasında bulunsa da, içerdikleri maddeler hem nitel hem de nicel yönden farklılık göstermektedir.

Ayrıca bu araştırma için yapılan faktör analizi sonuçlarında, Gökçe'nin araştırmasında ele alınmayan iki farklı faktör de saptanmıştır. Bu araştırmada, bu iki faktörün de incelenmesi amaçlanmıştır.

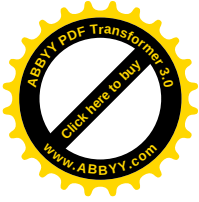


Bu araştırmanın bir başka özelliği, veri toplama aracının hazırlanmasındadır. Bu araştırmada elde edilen verilerden sadece boyutlar bazında değil alt boyutlar bağlamında da veri sağlayabilecek şekilde hazırlanmıştır. Bu boyut ve alt boyutlar Ek-6’da gösterilmiştir.

Bunun yanı sıra bu araştırmada, “bireylerin karşılaştıkları yıldırma davranışları karşısında hangi kaçınma stratejilerine başvurdıkları”, bireylerin yaşanan davranışlarda oynadıkları rollere göre ayrı ayrı araştırılması amaçlanmıştır.

Ayrıca bu araştırmada, “yıldırma davranışlarının yaşanmaması” için sunulacak olan çözüm önerileri bağlamında, katılımcıların görüş ve çözüm önerileri de incelenmiştir.

Bu araştırmada, bilimsel çalışmanın felsefesine uygun olarak, Gökçe’nin ortaya koymuş olduğu sonuçlardan da yararlanılmıştır. Ayrıca bu sonuçların üzerine farklı hangi sonuçların eklenebileceği de düşünülerek tasarlanmıştır. Faktörlerin içerdiği madde sayısındaki farklılıklar ve iki araştırmanın odaklandığı noktalar da bunu göstermektedir. Özetle, adı geçen bu iki araştırma aynı konunun farklı noktalarına odaklanmış birbirinin tamamlayıcısıdır.



BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli, evren, örneklem ve veri toplama aracının geliştirilmesine yer verilmiştir.

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma tarama modelinde yapılmıştır. Bu model geçmişte yaşanmış veya bugün var olan bir durumun tespiti için uygun modeldir. Karasar'a (1998: 77) göre, tarama modeli, geçmişte ya da halen var olan bir durumu betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır.

3.2. Evren ve Örneklem

3.2.1 Evren

Bu araştırmanın evreni, Türkiye'nin yedi coğrafi bölgesinde, 2009-2010 eğitim yılında, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerdir. Bu evrende 33.227 ilköğretim okulunda 422.264 öğretmen bulunmaktadır (Milli Eğitim Bakanlığı [MEB], 2008: 49). Evrende bulunan okul ve öğretmenlerin illere göre güncel sayıları, MEB Strateji Geliştirme Başkanlığından alınmıştır. Tablo 3.1'de, evrende bulunan bölge ve illere göre okul, öğretmen ve yöneticilerin sayıları verilmiştir.

Tablo 3.1. Bölge ve İllere Göre İlköğretim Okulu, Öğretmen ve Yöneticilerin Sayısı

Bölgeler	İller	Okul Sayısı	Öğretmen Sayısı			Yönetici Sayısı		
			Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
Marmara Bölgesi	İstanbul	1.355	49.006	21.186	27.820	3.318	2.777	541
	Tekirdağ	187	3.414	1.401	2.013	232	216	16
	Edirne	154	2.167	959	1.208	177	168	9
	Kırklareli	147	1.684	736	948	160	144	16
	Balıkesir	541	6.746	3.465	3.281	453	432	21
	Çanakkale	192	2.678	1.313	1.365	194	182	12
	Bursa	582	12.604	5.791	6.813	861	792	69
	Bilecik	76	1.048	529	519	86	83	3
	Kocaeli	346	7.815	3.543	4.272	576	529	47
	Sakarya	370	4.718	2.530	2.188	381	370	11
	Yalova	62	1.221	566	655	101	91	10
Ege Bölgesi	İzmir	910	19.876	7.136	12.740	1.288	1.079	209
	Aydın	474	6.082	2.949	3.133	452	435	17
	Denizli	367	5.842	2.928	2.914	471	449	22
	Muğla	391	4.612	2.115	2.497	274	257	17
	Manisa	678	7.465	3.976	3.489	605	568	37
	Afyon	477	4.777	2.624	2.153	367	359	8
	Kütahya	330	3.317	1.998	1.319	285	281	4
	Uşak	181	2.177	1.219	958	181	177	4
Akdeniz Bölgesi	Antalya	631	9.458	4.467	4.991	660	594	66
	İsparta	219	2.637	1.486	1.151	225	217	8
	Burdur	157	1.743	1.015	728	115	114	1
	Adana	694	11.926	5.413	6.513	739	675	64
	Mersin	522	10.242	5.227	5.015	690	645	45
	Hatay	628	9.735	5.209	4.526	798	751	47
	Maraş	761	7.535	4.854	2.681	574	562	12
	Osmaniye	223	3.447	2.013	1.434	252	241	11
	Kilis	111	886	530	356	65	64	1

Tablo3.1. Bölge ve İllere Göre İlköğretim Okulu, Öğretmen ve Yöneticilerin Sayısı
(Devam)

Bölgeler	İller	Okul Sayısı	Öğretmen Sayısı			Yönetici Sayısı		
			Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
İç Anadolu Bölgesi	Aksaray	278	2.821	1.656	1.165	213	207	6
	Ankara	888	25.238	8.192	17.046	1.578	1.350	228
	Çankırı	122	1.128	647	481	84	79	5
	Eskişehir	234	3.927	1.613	2.314	235	214	21
	Karaman	172	1.653	1.033	620	127	125	2
	Kırıkkale	120	2.004	1.117	887	180	175	5
	Konya	929	13.017	7.107	5.910	943	920	23
	Niğde	216	2.769	1.577	1.192	221	215	6
	Nevşehir	164	2.341	1.329	1.012	197	195	2
	Kırşehir	126	1.857	1.181	676	157	154	3
	Kayseri	541	7.189	3.973	3.216	607	595	12
	Sivas	593	4.810	3.010	1.800	364	352	12
	Yozgat	488	3.948	2.674	1.274	294	292	2
Karadeniz Bölgesi	Zonguldak	297	3.608	1.822	1.786	275	252	23
	Karabük	77	1.405	785	620	108	106	2
	Bartın	108	1.274	742	532	101	96	5
	Kastamonu	316	2.381	1.333	1.048	198	194	4
	Sinop	203	1.369	728	641	107	101	6
	Samsun	1.011	8.724	4.624	4.100	483	463	20
	Tokat	509	4.629	2.966	1.663	371	366	5
	Corum	455	3.898	2.488	1.410	326	316	10
	Amasya	207	2.475	1.387	1.088	179	173	6
	Bayburt	117	740	457	283	48	48	0
	Trabzon	399	5.491	3.068	2.423	437	419	18
	Ordu	497	4.929	2.943	1.986	429	418	11
	Giresun	281	2.921	1.766	1.155	227	214	13
	Rize	128	2.314	1.291	1.023	172	162	10
	Artvin	127	1.252	754	498	101	95	6
	Gümüşhane	173	993	645	348	83	83	0
	Düzce	195	2.143	1.125	1.018	138	134	4
	Bolu	86	1.512	750	762	105	98	7
Güneydoğu Anadolu	Gaziantep	608	9.202	5.239	3.963	689	667	22
	Adıyaman	725	5.213	3.567	1.646	324	319	5
	Şanlıurfa	1.355	9.348	6.003	3.345	384	375	9
	Diyarbakır	1.098	10.283	6.044	4.239	398	377	21
	Mardin	659	5.393	3.360	2.033	280	276	4
	Batman	388	3.936	2.466	1.470	183	177	6
	Şirnak	263	2.920	1.486	1.434	70	64	6
	Siirt	344	2.564	1.574	990	102	102	0

Tablo 3.1. Bölge ve İllere Göre İlköğretim Okulu, Öğretmen ve Yöneticilerin Sayısı
(Devam)

Bölgeler	İller	Okul Sayısı	Öğretmen Sayısı			Yönetici Sayısı		
			Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
Doğu Anadolu Bölgesi	Erzurum	997	6.699	3.752	2.947	396	388	8
	Erzincan	178	1.677	925	752	123	120	3
	Ağrı	678	3.698	2.042	1.656	155	146	9
	Kars	423	2.551	1.289	1.262	145	139	6
	İğdır	165	1.592	965	627	102	101	1
	Ardahan	201	1.029	516	513	38	36	2
	Malatya	573	5.814	3.394	2.420	393	376	17
	Elazığ	396	4.118	2.373	1.745	290	284	6
	Bingöl	344	1.977	1.197	780	109	109	0
	Tunceli	47	568	308	260	36	35	1
	Van	827	6.580	3.719	2.861	292	280	12
	Muş	450	3.106	1.810	1.296	138	136	2
	Bitlis	405	2.647	1.532	1.115	144	142	2
	Hakkari	280	1.731	854	877	77	75	2
Genel		33.227	422.264	216.376	205.888	28.536	26.587	1.949

Karasar'a (1998: 115) göre, oranlı küme örnekleme yapmak için evren, önce araştırma bulguları açısından önemli farklılıklar gösterebileceği düşünülen değişkenlere göre alt evrenlere ayrılır. Bu bağlamda araştırmada alt evren alma yoluna gidilmiştir. Alt evrenlerin homojen bir yapıda olabilmesi için, belirlenmesinde illerin sosyo-ekonomik gelişmişlik sıralaması temel alınmıştır. Bu yöntemde, her bölgeden sosyo-ekonomik gelişmişlik sıralaması en önde, en sonda ve ortada olan toplam üç il seçilmiştir. Tablo 3.2'de illerin sosyo-ekonomik gelişmişlik sıralaması ve endeksleri verilmiştir.

Tablo 3.2. İllerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması

Bölgeler	İller	Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik	
		81 il içinde Sıralaması	Endeksi
Marmara Bölgesi	İstanbul	1	4,81
	Tekirdağ	7	1,06
	Edirne	16	0,56
	Kırklareli	11	0,86
	Balıkesir	15	0,57
	Çanakkale	24	0,37
	Bursa	5	1,68
	Bilecik	18	0,50
	Kocaeli	4	1,94
	Sakarya	23	0,40
	Yalova	9	0,94
Ege Bölgesi	İzmir	3	2,52
	Aydın	22	0,42
	Denizli	12	0,72
	Muğla	13	0,71
	Manisa	25	0,34
	Afyonkarahisar	44	-0,27
	Kütahya	40	-0,21
	Uşak	30	0,17
Akdeniz Bölgesi	Antalya	10	0,91
	İsparta	28	0,21
	Burdur	31	0,14
	Adana	8	0,95
	Mersin	17	0,52
	Hatay	29	0,20
	Kahramanmaraş	48	-0,35
	Osmaniye	47	-0,33
	Kilis	54	-0,41
İç Anadolu Bölgesi	Aksaray	56	-0,45
	Ankara	2	3,31
	Çankırı	59	-0,52
	Eskişehir	6	1,10
	Karaman	35	-0,10
	Kırıkkale	33	0,06
	Konya	26	0,25
	Niğde	49	-0,36
	Nevşehir	34	-0,07
	Kırşehir	42	-0,23
	Kayseri	19	0,48
	Sivas	53	-0,41

Tablo 3.2. İllerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması (Devam)

Bölgeler	İller	Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik	
		81 il içinde Sıralaması	Endeksi
Karadeniz Bölgesi	Zonguldak	21	0,45
	Karabük	27	0,21
	Bartın	55	-0,42
	Kastamonu	51	-0,38
	Sinop	57	-0,49
	Samsun	32	0,09
	Tokat	61	-0,59
	Corum	46	-0,33
	Amasya	39	-0,19
	Bayburt	66	-0,80
	Trabzon	38	-0,19
	Ordu	62	-0,64
	Giresun	50	-0,37
	Rize	37	-0,18
	Artvin	43	-0,26
	Gümüşhane	71	-0,93
	Düzce	45	-0,28
	Bolu	14	0,61
Güneydoğu Anadolu Bölgesi	Gaziantep	20	0,46
	Adıyaman	65	-0,78
	Şanlıurfa	68	-0,83
	Diyarbakır	63	-0,67
	Mardin	72	-0,99
	Batman	70	-0,90
	Şırnak	78	-1,14
	Siirt	73	-1,01
Doğu Anadolu Bölgesi	Erzurum	60	-0,53
	Erzincan	58	-0,49
	Ağrı	80	-1,28
	Kars	67	-0,82
	Iğdır	69	-0,89
	Ardahan	74	-1,07
	Malatya	41	-0,23
	Elazığ	36	-0,10
	Bingöl	76	-1,12
	Tunceli	52	-0,40
	Van	75	-1,09
	Muş	81	-1,44
	Bitlis	79	-1,16
	Hakkari	77	-1,14

Kaynak: www.dpt.gov.tr/bgyu/seg/iller.html

Sosyo-ekonomik gelişmişlik sıralamasına göre alt evren olarak alınan iller ve gelişmişlik sıralamaları Tablo 3.3'te verilmiştir.

Tablo 3.3. Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralamasına Göre Alt Evren Olarak Alınan İller ve Gelişmişlik Sıralamaları

Bölgeler	İller	Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik	
		81 il içinde Sıralaması	Endeksi
Marmara Bölgesi	İstanbul	1	4,81
	Kırklareli	11	0,86
	Çanakkale	24	0,37
Ege Bölgesi	İzmir	3	2,52
	Aydın	22	0,42
	Afyonkarahisar	44	-0,27
Akdeniz Bölgesi	Adana	8	0,95
	Mersin	17	0,52
	Kilis	54	-0,41
İç Anadolu Bölgesi	Ankara	2	3,31
	Kırıkkale	33	0,06
	Yozgat	64	-0,72
Karadeniz Bölgesi	Karabük	27	0,21
	Bolu	14	0,61
	Gümüşhane	71	-0,93
Güneydoğu Anadolu Bölgesi	Gaziantep	20	0,46
	Diyarbakır	63	-0,67
	Şırnak	78	-1,14
Doğu Anadolu Bölgesi	Elazığ	36	-0,10
	Malatya	41	-0,23
	Muş	81	-1,44

3.2.2. Örneklem

Araştırmada evrenin tamamına ulaşmada zaman ve mali sorunlar yaşanacağından örneklem alma yoluna gidilmiştir. Arlı ve Nazik'e (2001: 72) göre, örneklem, bir bütünün daha küçük bir parçası tarafından temsil edilmesidir. Karasar'a (1998: 118) göre, örneklem büyüklüğünü belirlerken amaç, evreni temsil yeterliliğini zedelemeyecek en küçük sayıyı belirlemektir.

Bu sayıyı yaklaşık olarak belirlemek için aşağıdaki formülden yararlanılmıştır (Karasar, 1998: 123). Burada n: okul sayısını göstermektedir.

$$n=[z \times ss / e]^2$$

“e”, sapma değerini göstermektedir. Bu değer evrendeğer ile örneklem değer arasında izin verilebilecek farklılaşmadır. Bu araştırmada % 1'lik bir farklılaşmaya izin verilmesi düşünülmüştür. Bu nedenle e=1 olarak alınmıştır. “z”, güven düzeyi karşılığıdır. Bu düzey örneklem değer ile evren değer arasındaki farklılaşma miktarının, saptanan değer ne derecede güvenli olmasını istediğimizi gösterir. Bu araştırmada bu güven düzeyinin %95 olması düşünülmüştür. Bu nedenle, bu değere karşılık gelen z=1,96 alınmıştır. “ss”, standart sapma değeridir. Karasar'a (1998: 122) göre bu değer, daha önce yapılmış araştırma verilerinden yararlanılarak saptanabilir. Bu değer, Soylu tarafından, “İlköğretim Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleriyle Mobbing Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı araştırma verilerinden alınarak kullanılmıştır. Bu araştırmada saptanan standart sapma değeri ss= 7,63 tür. Bu değerler formüldeki yerlerine konulduğunda,

$$n=[1,96 \times 7,63 / 1]^2$$

n= 223,65 okul olarak saptanmıştır.

Yapılan araştırmalarda veri kaybı göz önünde bulundurarak okul sayısı veri kaybı oranında arttırılmıştır. Bu konuda MEB-EARGED Araştırma Şubesi uzmanları ile yapılan görüş alışverişinde, Türkiye genelinde yapılan araştırmalarda, veri kaybının yaklaşık %10 olduğu uzmanlarca ifade edilmiştir. Bu yüzden bu veri kaybına karşılık okul sayısı %10 arttırılmıştır. Karasar'a (1998: 123) göre, bu durumda olası veri kaybı

oranları eklenerek veri kaybı azaltılabilir. Bu nedenle yukarıda belirlenen okul sayısı %10 oranında arttırıldığında,

Okul sayısı = $223,65 \times 1,10 = 246,015$ okul olarak hesaplanmıştır. Bu sayı 246 olarak yuvarlatılmıştır.

Tablo 3.4. Alt Evrendeki İllerin Sahip Oldukları Okul Sayısı, Türkiye Geneline Göre Oranı ve Bu İllerden Örneklem İçin Alınan Okul ve Öğretmen Sayıları

Bölgeler	İller	İldeki Okul sayısı	Türkiye Toplamı İçinde Okul % Oranı	Her ilden alınan okul sayısı	Okul sayısı yuvarlanmış hali	Öğretmen ve yönetici sayısı
Marmara Bölgesi	İstanbul	1.355	4,08	32,64	33	198
	Kırklareli	147	0,44	3,52	4	24
	Çanakkale	192	0,58	4,64	5	30
Ege Bölgesi	İzmir	910	2,74	21,92	22	132
	Aydın	474	1,43	11,44	12	72
	Afyon	477	1,44	11,52	12	72
Akdeniz Bölgesi	Adana	694	2,09	16,72	17	102
	Mersin	522	1,57	12,56	13	78
	Kilis	111	0,33	2,64	3	18
İç Anadolu Bölgesi	Ankara	888	2,67	21,36	21	126
	Kırıkkale	120	0,36	2,88	3	18
	Yozgat	488	1,47	11,76	12	72
Karadeniz Bölgesi	Karabük	77	0,23	1,84	2	12
	Bolu	86	0,26	2,08	2	12
	Gümüşhane	173	0,52	4,16	4	24
Güneydoğu Anadolu Bölgesi	Gaziantep	608	1,83	14,64	15	90
	Diyarbakır	1.098	3,3	26,40	26	156
	Şırak	263	0,79	6,32	6	36
Doğu Anadolu Bölgesi	Elazığ	396	1,19	9,52	10	60
	Malatya	573	1,72	13,76	14	84
	Muş	450	1,35	10,80	11	66
Toplam	21	10.102		Toplam	247	1482
Türkiye Genelindeki Oranı		%30	Türkiye Genelindeki Oranı		%0,74	

Toplam okul sayısı saptandıktan sonra, bu sayı alt evren olarak seçilen illere dağıtılmıştır. Bu dağıtımda oranlı küme örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Alt evren kapsamına alınan illerin her birinden, toplamda oransal olarak sahip olduğu okul sayısı göz önünde bulundurularak belirlenmiştir.

Bu belirlemede, Tablo 3.4'te görüldüğü gibi, önce alt evrendeki illerin, Türkiye genelinde sahip olduğu okul sayısı tablolaştırılmıştır. Daha sonra her ilin bütündeki (Türkiye genelindeki) oranı bulunarak tabloya eklenmiştir. İllerin bütündeki oranları aşağıdaki formül ile bilgisayar ortamında Excel programında hesaplanmıştır.

$$\text{Türkiye toplamı içinde ilin oranı} = \frac{\text{İlde bulunan okul sayısı} \times 100}{\text{Türkiye genelinde bulunan okul sayısı} (33.227)}$$

Daha sonra toplam örneklem sayısının elde edilebilmesi için her il için bulunan oran 8 ile çarpılmıştır. Bir başka ifade ile her ilden Türkiye genelindeki il oranının 8 katı alınmıştır. Toplamda ise bu sayı 247 okul olarak belirlenmiştir. Bu sayı Türkiye genelinde ilköğretim okullarının % 0.74'üne tekabül etmektedir.

Okul sayısı belirlendikten sonra, random yöntemi kullanılarak her ilden okullar seçilmiştir. Balcı'ya (2001: 95) göre bu yöntemde, bütün örneklerin örnekleme girme şansları eşittir. Random yöntemi ile okulların belirlenmesinde, Milli Eğitim Bakanlığı'nın İnternet sitesinde bulunan illere göre okulların listesinden yararlanılmıştır. Belirlenen bu okullar, Ek-1'de bölge ve illere göre verilmiştir.

Bu araştırmanın örnekleme birimi okuldur. Ancak gözlem birimi öğretmendir. Bakır ve Aydın'a (2006: 38) göre, gözlem birimi, üzerinde ölçüm yapılmak istenen kişidir. Örnekleme birimi ise, bir ya da birden fazla gözlem birimi kümesidir. Bu bağlamda örneklemin bundan sonraki süreci gözlem birimi (öğretmen) sayısı üzerinden hesaplanmıştır.

Yukarıda belirtilen yöntemle seçilen her okuldan 6 öğretmen araştırma kapsamına alınmıştır. Bu bağlamda araştırmaya dâhil edilen öğretmen sayısı toplam 1482 öğretmen olarak belirlenmiştir. İllere göre öğretmen sayıları tablo 3.4'te verilmiştir. Belirlenen okulların her birine 6 anket gönderilmiştir. Bu anketlerin, rastgele seçilen 3'ü sınıf öğretmeni, 2'si branş ve 1'i yönetici tarafından cevaplanması istenmiştir.

Anketlerin gönderilme ve toplanma işlemleri MEB-EARGED Araştırma Şubesi tarafından yapılmıştır. Bu uygulama sonucunda anketlerin geri dönüş oranı %93.5'tir. İl ve bölgelere göre geri dönüş oranları Ek 19'da verilmiştir.

3.3. Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi

3.3.1. Nicel Boyut

Araştırmanın nicel boyutu için verileri toplamak üzere gereken veri toplama aracı, (NAQ ölçeği hariç) aşağıda verilen aşamalara dayalı olarak araştırmacı tarafından geliştirilmiştir.

- 1. Aşama:** Literatür taraması yapılarak işyeri yıldırma davranışlarında etkili olan faktörler araştırılmış ve araştırılma ile ilgili bilgiler toplanmıştır.
- 2. Aşama:** Araştırmada, yıldırma davranışlarının sıklık derecesini saptamada ve yıldırma davranışlarının katılımcılara tanıtmada kullanılan Negative Acts Questionnaire (NAQ) ölçeği için Bergen Bullying Research Group ile gerekli yazışmalar yapılarak, bu ölçeğin araştırmada kullanımı için gerekli olan izin istenmiştir. Bu yazışmalar sonucunda adı geçen grup tarafından istenen gerekli bilgiler verilerek, izin alınmıştır (Ek-2).
- 3. Aşama:** İlköğretim okullarında, hangi nedenlerden dolayı yıldırma davranışlarının meydana geldiğini saptamak amacıyla, Açık uçlu bir veri toplama aracı geliştirilmiştir (Ek-3). Bu çalışmada, katılımcılara yıldırma davranışları (NAQ ile) tanıtılmış ve bu tür davranışların yaşanma nedenleri sorulmuştur.

Bu çalışma ile Ankara ilinde bulunan 4 ilçede toplam 13 okulda görev yapan ve çeşitli branşlardan toplam 176 öğretmene ulaşılmıştır. Bu çalışmanın yapıldığı ilçe, okul ve öğretmen sayıları Ek-4'te verilmiştir. Bu çalışmadan elde edilen sonuçlar Zapf'ın yapmış olduğu sınıflandırmaya göre dört ayrı boyutta sınıflandırılmıştır. Bu sınıflandırma, çeşitli nedenler ve bu nedenlerin frekansları Ek-5'te verilmiştir.

Sınıflandırılan Boyutlar:

- Örgütsel Nedenler,
- Failden Kaynaklanan Nedenler,
- Kurbandan Kaynaklanan Nedenler,

- Sosyal Gruplardan Kaynaklanan Nedenlerdir.

1. ve 3. Aşamalarda yapılan çalışmalardan elde edilen bilgiler, araştırmanın yapılması için planlanan iki veri toplama aracının geliştirilmesinde kullanılmıştır. Bu veri toplama aracı (Ek-6) uzman görüşlerinin alınması için hazır hale getirilmiştir.

4. Aşama: Literatüre dayalı (1. Aşama) ve açık uçlu veri toplama aracına dayalı (3. Aşama) olarak elde edilen verilerden hareketle, araştırmanın taslak anketi hazırlanmış ve uzman görüşleri doğrultusunda düzeltmeler yapılmıştır.

5. Aşama: Hazırlanan anket, geçerlilik ve güvenirlik testlerinin yapılması için Ankara ilinin beş ayrı ilçesinde pilot uygulama yapılmıştır. Anketlerden elde edilen veriler SPSS programına kodlanarak geçerlilik ve güvenirlik testleri yapılmış, bu testler doğrultusunda ankete son şekli verilmiştir. Yapılan geçerlilik –güvenirlik analizleri aşağıda verilmiştir.

3.3.1.1. Geçerlilik ve Güvenirlik Analizleri

Araştırmanın pilot uygulaması, Ankara Büyükşehir Belediyesi sınırları içerisinde yer alan; Yenimahalle, Keçiören, Çankaya, Altındağ ve Mamak ilçelerinden random tekniğiyle seçilmiş okullarda görev yapan gönüllü öğretmenlere uygulanmıştır (Ek-7).

Araştırmanın pilot uygulaması, örnekleme alınan okullarda görev yapan toplam 130 öğretmene uygulanmıştır. Uygulanan anketlerin 112'si geri dönmüştür. Geri dönen anketlerden 94'ü, SPSS programında oluşturulan dosyaya kodlanmıştır.

Anketin Faktör Analizi, anketin II. Ve III. Bölümlerine uygulanmıştır. Anketin 22 maddeden oluşan II. Bölümünde bulunan NAQ ölçeğine uygulanan Faktör analizi sonuçları aşağıda verilmiştir.

3.3.1.2. Faktör Analizi –NAQ Ölçeği

Anketin II. Bölümünde 22 maddelik likert tipi soru bulunmaktadır. Ölçeğin birbirinden bağımsız faktörlerinin ve bu faktörlerin içerdiği alt maddelerin belirlenmesi amacıyla, Varimax faktör döndürme analizi kullanılmıştır. Yapılan bu analizin sonuçları incelendiğinde, iki maddenin (17 ve 19. Maddeler) birden fazla faktörde görece olarak yüksek yük değerine sahip olduğu ve bir maddenin (22. Madde) faktör yük değerinin 0,35'in altında olduğu görülmüştür. Birden fazla faktörde yüksek yük değerine sahip

olan bu maddelerin ve faktör yük değerinin 0,35'in altında olan maddenin ölçekten çıkartılması uygun görülmüştür.

Ölçekte kalan 19 madde için aynı analiz tekrar edilmiş ve sonuçlar Tablo3.5'te. Verilmiştir.

Tablo 3.5. Anketin II. Bölümüne ait Faktör Analizi (Döndürülmüş Temel Bileşenler Analizi) Sonuçları

Madde No	Faktör Ortak Varyansı	Faktör-1 Yük Değeri	Döndürme Sonrası Yük Değeri		Cronbach's Alpha if Item Deleted
			Faktör-1	Faktör-2	
M5	,503	,568	,709		,864
M6	,512	,620	,709		,862
M7	,524	,690	,680		,860
M2	,459	,563	,676		,864
M8	,466	,613	,669		,863
M3	,431	,506	,656		,866
M10	,393	,582	,602		,865
M18	,457	,672	,576		,860
M13	,427	,648	,563		,861
M4	,364	,580	,559		,863
M11	,378	,613	,512		,862
M9	,292	,516	,507		,866
M15	,698	,647		,814	,858
M12	,665	,580		,809	,861
M20	,679	,645		,800	,860
M16	,682	,661		,797	,858
M21	,468	,645		,576	,860
M14	,261	,263		,507	,893
M1	,292	,523		,428	,865
Açıklanan Varyans			Cronbach's Alpha		
Toplam	: %47,113		,870		
Faktör -1	: %26,453		,858		
Faktör -2	: %20,660		,733		

Yeniden yapılan faktör analizi sonucunda, analize alınan 19 maddenin özdeğeri 1'den büyük iki faktör altında toplandığı görülmüştür. Önemli olarak belirlenen bu faktörlerden; birincisi ölçeğe ilişkin toplam varyansın %26,453'ünü, ikincisi %20,660'mı açıklamaktadır. İki faktörün açıkladıkları toplam varyans %47,113'tür.

Faktör döndürme sonucunda; ölçeğe ait birinci faktör 12 alt maddeden (2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13 ve 18) oluştuğu ve bu maddelerin faktördeki yük değeri 0,507-0,709 arasında değiştiği görülmüştür. İkinci faktör ise 7 alt maddeden (1, 12, 14, 15, 16, 20 ve 21) oluştuğu ve bu maddelerin faktördeki yük değeri 0,428-0,814 arasında değiştiği görülmüştür (Tablo 3.5).

NAQ ölçeğine ait güvenirlik katsayısı (Cronbach's Alpha katsayısı) ,870'tir. Psikolojik bir test için güvenirlik katsayısının 70 ve daha yüksek olması, testin güvenirliği için genel olarak yeterli olarak görülmektedir (Büyüköztürk, 2004: 165).

Belirlenen faktörlerin alt maddeleri dikkate alınarak faktörler adlandırılmıştır. Birinci faktör Kişisel Saldırıları, ikinci faktör ise Mesleki saldırılar olarak adlandırılmıştır. Ancak, maddelerin döndürülme öncesindeki birinci faktör yük değerleri incelendiğinde, bu yük değerlerinin yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum, ölçeğin genel bir faktöre de sahip olduğunu göstermektedir. Bu nedenle ölçek, tek faktörlü olarak da kullanılması uygun olduğu ifade edilebilir (Büyüköztürk, 2004: 131).

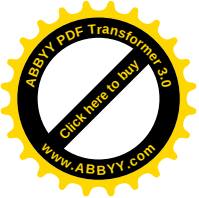
3.3.1.3. Faktör Analizi-Yıldırma Davranışlarının Yaşanmasında Etkili Olan Faktörler Ölçeği

Anketin III. Bölümünde 108 maddelik likert tipi soru bulunmaktadır. Ölçeğin birbirinden bağımsız faktörlerinin ve bu faktörlerin içerdiği alt maddelerin belirlenmesi amacıyla, Varimax faktör döndürme analizi kullanılmıştır. Yapılan bu analizin sonuçları incelendiğinde, on iki maddenin (1, 5, 29, 37, 38, 40, 52, 54, 69, 72, 89 ve 99. Maddeler) birden fazla faktörde görece olarak yüksek yük değerine sahip olduğu ve bir maddenin (77. Madde) faktör yük değerinin 0,35'in altında olduğu görülmüştür. Birden fazla faktörde yüksek yük değerine sahip olan bu maddelerin ve faktör yük değerinin 0,35'in altında olan maddenin ölçekten çıkartılması uygun görülmüştür.

Ölçekte kalan 95 madde için aynı analiz tekrar edilmiş ve analize alınan maddelerin özdeğeri 1'den büyük dört faktör altında toplandığı görülmüştür. Bu dört faktörün ölçeğe ilişkin açıkladıkları varyans %64,4'tür (Tablo 3.6).

Tablo 3.6. Anketin III. Bölüm, Faktör Analizi (Döndürülmüş Temel Bileşenler Analizi)
Sonuçları

Madde No	Faktör Ortak Varyansı	Faktör-1 Yük Değeri	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Döndürme Sonrası Yük Değeri			
				Faktör -1	Faktör -2	Faktör r-3	Faktör r-4
S17	,776	,751	,979	,816			
S26	,758	,768	,979	,811			
S11	,678	,678	,979	,795			
S12	,723	,689	,979	,795			
S8	,733	,741	,979	,784			
S20	,691	,673	,979	,782			
S9	,800	,740	,979	,766			
S14	,723	,734	,979	,744			
S43	,649	,723	,979	,743			
S24	,652	,594	,980	,740			
S19	,669	,749	,979	,737			
S23	,672	,674	,980	,733			
S18	,694	,767	,979	,730			
S10	,716	,674	,980	,727			
S46	,707	,794	,979	,722			
S27	,682	,765	,979	,719			
S21	,672	,698	,980	,717			
S16	,688	,786	,979	,710			
S22	,705	,784	,979	,700			
S30	,692	,722	,980	,698			
S13	,756	,807	,979	,691			
S25	,575	,627	,980	,684			
S15	,753	,788	,979	,676			
S44	,735	,837	,979	,671			
S6	,692	,676	,980	,662			
S7	,752	,750	,979	,661			
S33	,638	,703	,980	,656			
S42	,654	,791	,979	,636			
S3	,511	,614	,980	,621			
S47	,569	,728	,980	,618			
S36	,577	,738	,980	,617			
S45	,707	,834	,979	,617			
S48	,511	,669	,980	,615			
S28	,604	,749	,979	,610			
S35	,597	,728	,980	,599			
S39	,675	,816	,980	,589			
S31	,564	,697	,986	,580			
S49	,563	,645	,980	,579			
S32	,602	,762	,980	,573			
S34	,581	,733	,980	,555			



S41	,557	,736	,986	,517	
S50	,482	,604	,980	,510	
S4	,464	,525	,980	,505	
S2	,401	,493	,980	,498	
S63	,847	,656	,962		,875
S62	,869	,644	,962		,871
S65	,804	,636	,962		,848
S67	,793	,612	,962		,844
S57	,756	,443	,962		,839
S61	,772	,625	,963		,808
S58	,607	,581	,964		,768
S66	,714	,646	,964		,766
S64	,729	,691	,964		,765
S60	,655	,619	,964		,679
S59	,724	,758	,965		,672
S55	,723	,731	,964		,654
S53	,585	,588	,965		,645
S56	,673	,761	,965		,581
S51	,381	,572	,967		,467
S92	,794	,716	,959		,788
S93	,832	,779	,958		,771
S94	,747	,698	,959		,763
S102	,754	,676	,904		,755
S96	,804	,775	,959		,745
S108	,646	,614	,918		,740
S101	,725	,711	,899		,696
S95	,788	,807	,959		,688
S103	,688	,637	,902		,688
S98	,812	,788	,959		,668
S91	,703	,763	,959		,654
S97	,622	,706	,959		,620
S68	,490	,562	,961		,584
S100	,553	,682	,909		,547
S70	,644	,668	,959		,535
S78	,576	,620	,959		,534
S73	,577	,717	,959		,517
S71	,628	,739	,958		,504
S84	,383	,523	,960		,483
S82	,634	,465	,910		,766
S81	,606	,462	,930		,739
S75	,637	,453	,921		,696
S105	,769	,689	,909		,693
S79	,464	,353	,908		,666
S80	,511	,456	,905		,666
S85	,612	,525	,908		,645
S104	,644	,605	,908		,616

S87	,488	,365	,916	,611
S83	,427	,399	,905	,610
S88	,582	,583	,919	,602
S86	,406	,377	,905	,598
S74	,543	,514	,919	,598
S76	,456	,429	,916	,594
S106	,552	,432	,916	,564
S90	,602	,684	,918	,552
S107	,453	,364	,918	,512

Açıklanan Varyans

Cronbach's Alpha

Toplam	: %64,452	,986
Faktör -1	: %24,215	,980
Faktör -2	: %15,308	,966
Faktör -3	: %13,795	,960
Faktör -4	: %11,133	,939

Önemli olarak belirlenen dört faktörden; birincisi ölçeğe ilişkin toplam varyansın %24,215'ini, ikincisi %15,308'ini, üçüncüsü %13,795'ini, dördüncüsü %11,133'ünü açıklamaktadır. Dört faktörün açıkladıkları toplam varyans ise %64,452'dir.

Faktör döndürme sonucunda ölçeğe ait birinci faktör 44 alt maddeden oluştuğu ve bu maddelerin faktördeki yük değeri 0,498-0,816 arasında olduğu görülmüştür. İkinci faktör 15 alt maddeden oluştuğu ve bu maddelerin faktördeki yük değeri 0,467-0,875 arasında olduğu görülmüştür. Üçüncü faktör 19 alt maddeden oluştuğu ve bu maddelerin faktördeki yük değeri 0,483-0,788 arasında olduğu görülmüştür. Dördüncü faktör 17 alt maddeden oluştuğu ve bu maddelerin faktördeki yük değeri 0,512-0,766 arasında değiştiği görülmüştür (Tablo 3.6).

Yıldırma Davranışlarının Yaşanmasında Etkili Olan Faktörler ölçeğine ait güvenirlik katsayısı (Cronbach's Alpha katsayısı) ,986'dır.

Yapılan faktör analizi sonucunda, ölçekteki maddeler ve boyutlar yeniden düzenlenmiştir. Sonuç olarak bu ölçekte yer alan boyutlar; Örgütsel, İnciten Kişiler, İncinen Kişiler ve Sosyal Gruplar olmak dört boyuttan oluşmaktadır. Geliştirilen bu ölçek (Ek-8) Yıldırma Davranışlarını Etkileyen Faktörler (YDEF) olarak adlandırılmıştır.

İlköğretim okullarında görev yapan ve araştırmanın nicel boyutuna katılan öğretmen ve yöneticilerin kişisel bilgilerine ilişkin dağılım tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 3.7. Araştırmanın Nicel Boyutuna Katılan Öğretmen ve Yöneticilerin Kişisel Bilgilerine İlişkin Dağılım

	Değişkenler	f	%
Cinsiyet	Erkek	691	52,5
	Kadın	625	47,5
	Toplam	1316	100,0
Yaş	27 ve altı	255	19,3
	28-33	417	31,6
	34-39	297	22,5
	40-45	191	14,5
	46-51	89	6,7
	52 ve üstü	70	5,3
	Toplam	1319	100,0
Görev	Okul Müdürü	94	7,2
	Okul Md. Yrd.	131	10,0
	Öğretmen	1080	82,8
	Toplam	1305	100,0
Öğretmen Sayısı	25 ve altı	692	54,2
	26-50	413	32,4
	51-75	124	9,7
	76-100	34	2,7
	101-125	4	,3
	126 ve üstü	9	,7
	Toplam	1276	100,0
Eğitim Düzeyi	Ön Lisans	110	8,5
	Lisans	1139	87,9
	Lisans Üstü	47	3,6
	Toplam	1296	100,0
Kıdem Yılı	0-6	382	29,4
	7-12	404	31,1
	13-18	265	20,4
	19-24	125	9,6
	25-30	94	7,2
	31 ve üstü	31	2,4
	Toplam	1301	100,0
Branş	Anasınıfı Öğretmeni	10	,8
	Sınıf Öğretmeni	782	60,0
	Branş Öğretmeni	511	39,2
	Toplamı	1303	100,0
Kariyer Basamağı	Aday Öğretmen	40	3,1
	Öğretmen	1049	81,7
	Uzman Öğretmen	195	15,2
	Toplam	1284	100,0
Okul Konumu	İl Merkezi	485	37,8
	İlçe Merkezi	607	47,3
	Köy	192	15,0
	Toplam	1284	100,0
İstihdam Şekli	Kadrolu	1144	90,3
	Sözleşmeli	99	7,8
	Ücretli	24	1,9
	Toplam	1267	100,0

Tablo 3.7’de verilen, araştırmanın nicel boyutuna katılan öğretmen ve yöneticilerin kişisel bilgilerine ilişkin dağılım incelendiğinde, katılımcıların yarısından fazlasının (%52,5) erkek, yarısından azının (%47,5) kadın olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin yaşlarına ilişkin dağılım incelendiğinde, katılımcıları yaklaşık dörtte üçünün (%73,4) 39 yaşın altında olduğu, dörtte birinin (%26,6) ise 40 ve üstü yaşa sahip olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin yürüttükleri görev bilgilerine ilişkin dağılım incelendiğinde, katılımcıların yaklaşık beşte dördünün (%82,8) öğretmen, yaklaşık beşte birinin (17,2) ise okul müdür yardımcısı ya da okul müdürü olduğu görülmektedir.

Araştırma kapsamına alınan ilköğretim okullarının büyüklüğü incelendiğinde, okulların yarısından fazlasında (%54,2) görev yapan öğretmen sayısının 25 ve daha az olduğu görülmektedir. Okulların (%32,4)’ü ise 26-50 arası öğretmene ve (%22,4)’ü ise 51 ve daha çok öğretmene sahip olan okullar olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin eğitim düzeylerine ilişkin dağılım incelendiğinde, katılımcıları yaklaşık onda dokuzuna yakın bir kısmının (% 87,9) lisans eğitime, onda birine yakın (12,1) bir kısmı ise ön lisans ya da lisansüstü eğitime sahip oldukları görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin kıdem yıllarına ilişkin dağılım incelendiğinde, katılımcıları beşte dördünün (%80,9) 0-18 yıl arası kıdeme, beşte birinin (%19,2) ise 19 yıl ve üstü kıdeme sahip olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin branşlarına ilişkin dağılım incelendiğinde, katılımcıları beşte üçünün (%60) sınıf öğretmeni olduğu, yaklaşık beşte ikisini (%39,2) ise branş öğretmeni olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin kariyer basamaklarına ilişkin dağılım incelendiğinde, katılımcıları yaklaşık beşte dördünün (%81,7) öğretmen, beşte birinin (%18,3) ise uzman ya da aday öğretmen olduğu görülmektedir.

Araştırma kapsamına alınan ilköğretim okullarının konumları incelendiğinde, okulların yarısına yakın (%47,3) bir kısmının ilçe merkezinde, diğer yarısının da (52,8) il merkezi ya da köyde bulunduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin istihdam şekline ilişkin dağılım incelendiğinde, katılımcıları onda dokuzunun (%90,3) kadrolu, onda birinin (9,7) ise sözleşmeli ya da ücretli olduğu görülmektedir.

3.3.2. Nitel Boyut

Araştırmanın nitel boyutu, nicel boyutta elde edilen verilerin desteklenmesi ve konu ile ilgili daha derinlemesine bilgi elde edilmesi için yapılmıştır. Bu amaçla hazırlanan veri toplama aracı dört bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde NAQ ölçeğinde yer alan ifadeler kullanılmıştır. Bu ifadelerin kullanılmasındaki amaç, katılımcılara araştırmanın kapsamını bazı örnekler sunarak tanıtmak ve maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının düzeyini ölçmektir. NAQ ölçeği için gereken izin alınmıştır (Ek-2).

İkinci bölümde, araştırmanın nicel boyutu 1. Ve 3. Aşamalarda yapılan çalışmalardan yararlanılmıştır. Bu aşamalarda elde edilen verilerden hazırlanan ve boyut ve alt boyutlarıyla gösterilen veri toplama aracının (Ek-6), boyut ve alt boyutlarından yararlanılmıştır. Bu boyutlar ve alt boyutlar Tablo 3.8’de verilmiştir.

Tablo 3.8. Nitel veri toplama aracının boyut ve alt boyutları

Boyutlar	Alt Boyutlar
1- Örgütsel Faktörler	Liderlik
	Örgüt kültürü
	İş stresi
	İşin örgütlenmesi
2- İnciten Kişiler	Başarılı olması
	Yönetsel gücün elinde bulunması
	Özgüven eksikliği
3- İncinen Kişiler	Kişilik
	Mesleki yeterlilik
	Sosyal beceri
	Geçmiş yaşantılar
4- Sosyal Gruplar	Husumet
	Kıskançlık
	Grup baskısı
	Günah keçisi olma

Bu boyutlar ve alt boyutlardan yola çıkılarak bir görüşme formu hazırlanmıştır. Görüşme formu, problem ile ilgili tüm boyutların kapsamasını güvence altına almaktadır (Yıldırım ve Şimşek 2006:122). Hazırlanan görüşme formunda, boyutlar soru halinde alt boyutlar ise sonda sorular halinde yazılmıştır.

Üçüncü bölümde, yıldırma davranışlarına başvuran kişilerin kişisel özellikleri sorulmuştur.

Dördüncü bölümde katılımcılara ait kişisel bilgilere yer verilmiştir. Hazırlanan bu veri toplama aracı, uzman görüşlerinin alınması için hazır hale getirilmiştir.

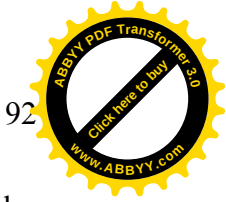
Uzman görüşleri doğrultusunda katılımcılara daha geniş kapsamlı sorular sorulması önerilmiştir. Bu amaçla bazı sonda sorular birleştirilerek yazılmıştır. Böylece 2. Boyutta yer alan 3 sonda soru, 2 sonda soru şeklinde yazılmıştır. 3. Boyutta yer alan 4 sonda soru, 2 sonda soru şeklinde yazılmıştır. 4. Boyutta yer alan 4 sonda soru da 2 sonda soru şeklinde yazılmıştır.

Hazırlanan veri toplama aracı, Yenimahalle ve Keçiören ilçelerinde yer alan ilköğretim okullarında görev yapan 6 öğretmene pilot olarak uygulanmıştır. Yıldırım ve Şimşek'e göre pilot uygulama, kullanılan ifadelerin görüşülen gruba uygun olup olmadığına dair bilgiler verir (2006: 129). Bu uygulama sonucunda sonda sorulardan üçü anlaşılması güç olduğu görülmüş ve bu sorular yeniden düzenlenmiştir (Ek-9)

Nitel verilerin toplanmasında amaçlı örnekleme yöntemlerinden tipik durum örnekleme yöntemi seçilmiştir. Bu yöntemde örneklem için seçilenler genellikle bu konuda bilgi sahibi bireylerdir (Yıldırım ve Şimşek 2006:110). Bu bağlamda, ilköğretim okullarında görev yapan ve yıldırma davranışına maruz kalmış veya maruz kalmış olduğu kanısını taşıyan öğretmenlerden gönüllü 12 kişi seçilmiştir. Araştırmanın nitel veri toplama aracı, 11 kişiye uygulanmıştır. Ancak, bir katılımcının görüşmesi duygusal yıldırma olarak değerlendirilmediği için araştırma kapsamına alınmamıştır.

Bu uygulamanın amacı, derinlemesine görüşmeler yaparak yıldırma davranışlarına maruz kalan kişilerin, yaşamış oldukları davranışların özelliklerini ve hangi faktörlere dayandığını araştırmaktır. Yıldırım ve Şimşek'e (2006:107) göre, nitel araştırmada amaç genelleme değil, çalışılan konuyu derinlemesine ve tüm olası ayrıntıları incelemektir.

Araştırmanın nitel boyutunun geçerlilik ve güvenilirlik stratejileri çerçevesinde, derinlik odaklı veri toplanmasına dikkat edilmiştir. Bu çerçevede, görüşülen kişilerle, rahat bir zaman dilimi uzun bir görüşme planlanmıştır. Tüm görüşmeler, kurum dışında ve katılımcının tercih ettiği bir yer seçilerek, sohbet şeklinde yapılmıştır. Bunun yanı sıra, her kişiden önce başından geçen olayları isim vermeden anlatması istenmiştir. Aynı zamanda bu olayların birbirleriyle olan ilişkilerinin ortaya çıkması için sorular sorulmuştur. Daha sonra sorulara geçilmiştir. Yıldırım ve Şimşek'e (2006:267) göre, bu durumda araştırmacı elde ettiği cevapları birbirleriyle karşılaştırma ve daha iyi



kavramsallaştırma imkânına sahip olmasını sağlar. Ayrıca, elde edilen bilgiler işlenmeden önce katılımcılara teyit ettirilmiştir. Yıldırım ve Şimşek'e (2006:268) göre bu yöntem, ulaşılan sonuçların gerçeği temsil etmede ne derece yeterli olduğunu anlamada yarar sağlar. Bu kapsamda iki katılımcı kendi görüşmeleri ile ilgili bazı kişisel veya tanımlayıcı olabilecek bilgilerin çıkarılmasını istemiştir. Bir katılımcı kendi görüşmesi ile ilgili bazı bilgilerin düzeltilmesini istemiştir. Elde edilen bilgiler, katılımcıların bu istekleri doğrultusunda düzeltilerek onayları alınmıştır.

Araştırmanın bu bölümünde elde edilen veriler ile nicel bölümde elde edilen veriler karşılaştırılarak bulgular kısmında yer verilmiştir.

İlköğretim okullarında görev yapan ve araştırmanın nitel boyutuna katılan öğretmen ve yöneticilerin kişisel bilgilerine ilişkin dağılım tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 3.9. Araştırmaya Katılan (Nitel) Öğretmen ve Yöneticilerin Kişisel Bilgilerine İlişkin Dağılım

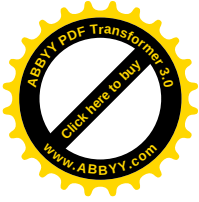
	Değişkenler	f
Cinsiyet	Erkek	7
	Kadın	3
	Toplam	10
Yaş	27 ve altı	3
	28-33	2
	34-39	4
	40-45	1
	46-51	0
	52 ve üstü	0
	Toplam	10
Görev	Okul Müdürü	1
	Okul Md. Yrd.	0
	Öğretmen	9
	Toplam	10
Öğretmen Sayısı	25 ve altı	7
	26-50	0
	51-75	1
	76-100	0
	101-125	1
	126 ve üstü	1
	Toplam	10
Eğitim Düzeyi	Ön Lisans	0
	Lisans	10
	Lisans Üstü	0
	Toplam	10
Kıdem Yılı	0-6	5
	7-12	2
	13-18	2
	19-24	0
	25-30	1
	31 ve üstü	0
	Toplam	10
Branş	Anasınıfı Öğretmeni	0
	Sınıf Öğretmeni	6
	Branş Öğretmeni	4
	Toplamı	10
Kariyer Basamağı	Aday Öğretmen	0
	Öğretmen	9
	Uzman Öğretmen	1
	Toplam	10
Okul Konumu	İl Merkezi	3
	İlçe Merkezi	2
	Köy	5
	Toplam	10
İstihdam Şekli	Kadrolu	10
	Sözleşmeli	0
	Ücretli	0
	Toplam	10



Tablo 3.9’da verilen, araştırmanın nitel boyutuna katılan öğretmen ve yöneticilerin kişisel bilgilerine ilişkin dağılım incelendiğinde, katılımcıların 7’si erkek 3’ü kadın ve tamamının yaşı 45 yaşın altında, 9’unun kıdem yılı 18 yılın altında, 6’sı sınıf ve 4’ü branş öğretmeni olduğu görülmektedir. Buna ek olarak; 9’u öğretmen, 1’i yönetici; 9’u öğretmen, 1’i uzman öğretmen ve tamamı lisans eğitime sahip ve kadroludur.

3.3.3. Verilerin Analizi

Araştırmanın genel amaçları çerçevesine yönelik olarak toplanan verilerin istatistikî çözümleri için SPSS programından yararlanılmıştır. Toplanan veriler, bilgisayar ortamında, SPSS programında ve amaçlara uygun hazırlanan bir dosyaya kodlanmıştır. Kodlanan bu veriler, araştırma amaçlarına uygun bir şekilde işlenerek bilgiye dönüştürülmüş elde edilen bulgular yorumlanmıştır. Veri analizinde, bazı veriler parametrik varsayımları sağlamadığı görülmüştür. Bu tür durumlarda nonparametrik testlerden yararlanılmıştır (T-testi yerine Mann-Whitney U testi ve Anova testi yerine Kruskal Wallis testi yapılmıştır).



BÖLÜM IV

BULGULAR ve YORUMLAR

Bu bölümde, araştırmanın nicel ve nitel bulgu ve yorumlarına yer verilmiştir. Araştırma bulguları aşağıdaki başlıklar altında verilmiştir.

4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular Meydana Gelen Yıldırma Davranışlarının Yaşanma Düzeyine İlişkin Bulgular

Tablo 4.1’de verilen, ilköğretim okullarında yaşanan yıldırma davranışlarının yaşanma düzeyleri incelendiğinde; en çok yaşanan davranışlar; madde 1 “Kişi hakkında söylenti ve dedikodu çıkarılması” ($\bar{x}=1,94$), madde 2 “Kişinin göz ardı edilmesi, dışlanması veya olayların dışında bırakılması” ($\bar{x}=1,79$) ve madde 18 “Kişinin görüş, fikir ve önerilerinin dikkate alınmaması” ($\bar{x}=1,68$) davranışları olduğu görülmektedir. En düşük düzeyde yaşanan davranışlar ise; madde 12 “Kişinin parmakla tehdit, özel alanına müdahale, itilip kakılması ve yolunun kesilmesi gibi tehdit içeren davranışlara maruz bırakılması” ($\bar{x}=1,23$) ve madde16 “Kişiden mantıklı olmayan ya da imkânsız olan görevlerin istenmesi” ($\bar{x}= 1,29$) davranışları olduğu görülmektedir.

Ayrıca, yıldırma davranışları ifadelerine “hiçbir zaman” yanıtını verenlerin oranı (31,7 – 76,6) arasında, “Nadiren” yanıtını verenlerin oranı (14,9- 54,4) arasında, “Her ay” yanıtını verenlerin oranı (1,8- 5,9) arasında, “Her hafta” yanıtını verenlerin oranı (0,7 - %4,0) arasında ve “Her gün” yanıtını verenlerin oranı (0,7 – 4,1) arasında değiştiği görülmektedir. Başka bir anlatımla ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin %4.1’i her gün yıldırma davranışlarına maruz kalmaktadırlar. Başka bir anlatımla, ilköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışları, genellikle öğretmenler hakkında söylenti ve dedikodu çıkarılması, öğretmenlerin göz ardı edilmesi, dışlanması veya olayların dışında bırakılması ve öğretmenlerin görüş, fikir ve önerilerinin dikkate alınmaması şeklinde yaşanmaktadır.

İlköğretim okullarında yaşanan yıldırma davranışlarının yaşanma düzeyleri tablo 4.1’te verilmiştir.

Tablo 4.1. İlköğretim Okullarında Yaşanan Yıldırma Davranışlarının Yaşanma Düzeyleri

S. No.	Yıldırma Davranışları	n/%	Hiçbir Zaman	Nadiren	Her Ay	Her Hafta	Her Gün	Toplam	$\bar{x}$	Ss
1	Kişi hakkında söylenti ve dedikodu çıkarılması,	n %	418 31,7	716 54,4	76 5,8	53 4,0	54 4,1	1317 100,0	1,94	,95
2	Kişinin göz ardı edilmesi, dışlanması veya olayların dışında bırakılması,	n %	514 39,1	652 49,6	78 5,9	43 3,3	27 2,1	1314 100,0	1,79	,85
3	Kişinin alışkanlıkları, geçmişi, tutum ya da özel yaşantısı ile ilgili hakaret ya da aşağılanma içeren yorumlarda bulunulması,	n %	711 55,1	450 34,9	72 5,6	36 2,8	22 1,7	1291 100,0	1,61	,84
4	Kişinin çalışmalarıyla ilgili kendisiyle dalga geçilmesi ve aşağılanması,	n %	814 61,8	418 31,7	46 3,5	18 1,4	21 1,6	1317 100,0	1,49	,77
5	Kişiyeye bağırılması veya anlık öfkenin hedefi olması,	n %	621 47,1	584 44,3	65 4,9	31 2,4	18 1,4	1319 100,0	1,66	,79
6	Kişinin yeterlilik düzeyinin altında görevler verilmesi,	n %	814 62,3	418 32,0	43 3,3	15 1,1	17 1,3	1307 100,0	1,47	,73
7	Kişiyeye işten ayrılması gerektiğinin ima edilmesi ya da söylenmesi,	n %	974 74,3	291 22,2	24 1,8	11 ,8	11 ,8	1311 100,0	1,31	,63
8	Kişinin yaptığı işlerin abartılı bir şekilde kontrol edilmesi,	n %	776 59,1	444 33,8	63 4,8	19 1,4	12 ,9	1314 100,0	1,51	,73
9	Kişinin çalışmaları ve çabaları sürekli olarak eleştirilmesi,	n %	743 57,0	464 35,6	64 4,9	18 1,4	14 1,1	1303 100,0	1,53	,74
10	Kişinin göreviyle ilgili sorumluluklarının elinden alınması ve bunun yerine kendisine, hoşuna gitmeyen görevler verilmesi,	n %	912 69,4	340 25,9	31 2,4	21 1,6	10 ,8	1314 100,0	1,38	,68
11	Kişinin yanlışlığının ya da hatalarının sürekli olarak hatırlatılması,	n %	725 55,3	479 36,5	64 4,9	29 2,2	14 1,1	1311 100,0	1,57	,77
12	Kişinin parmakla tehdit, özel alanına müdahale, itilip kakılması ve yolunun kesilmesi gibi tehdit içeren davranışlara maruz bırakılması,	n %	1073 81,8	195 14,9	25 1,9	9 ,7	9 ,7	1311 100,0	1,23	,58
13	Kişinin geçinemediği kişilerden gelen ağır şakalara maruz kalması,	n %	919 69,8	327 24,8	41 3,1	18 1,4	11 ,8	1316 100,0	1,38	,69
14	Kişi birilerine yaklaştığında, görmezlikten gelinmesi, hiçe sayılması ya da düşmanca karşılanması,	n %	816 62,2	416 31,7	36 2,7	15 1,1	28 2,1	1311 100,0	1,49	,79
15	Kişiyeye sürekli sataşılması ve alay edilmesi,	n %	974 74,1	274 20,8	34 2,6	18 1,4	15 1,1	1315 100,0	1,34	,70
16	Kişiden mantıklı olmayan ya da imkânsız olan görevlerin istenmesi,	n %	1009 76,6	258 19,6	28 2,1	10 ,8	12 ,9	1317 100,0	1,29	,63
17	Kişinin üstesinden gelinemeyecek şekilde aşırı iş yüküyle karşı karşıya bırakılması,	n %	939 71,6	309 23,6	35 2,7	15 1,1	14 1,1	1312 100,0	1,36	,69
18	Kişinin görüş, fikir ve önerilerinin dikkate alınmaması,	n %	662 50,5	510 38,9	75 5,7	22 1,7	43 3,3	1312 100,0	1,68	,90
19	Kişinin başarısını veya performansını etkileyecek bilgilerin saklanması	n %	907 68,8	331 25,1	41 3,1	17 1,3	22 1,7	1318 100,0	1,41	,76

İlköğretim okullarında yaşanan yıldırma davranışlarının yaşanma düzeyleri (nitel bulgular) tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2. İlköğretim Okullarında Yaşanan Yıldırma Davranışlarının Yaşanma Düzeyleri (nitel bulgular)

S.No	Olumsuz Davranışlar	f
1.	Kişinin başarısını veya performansını etkileyecek bilgilerin saklanması,	1
2.	Kişinin çalışmalarıyla ilgili kendisiyle dalga geçilmesi ve aşağılanması,	5
3.	Yeterlilik düzeyinin altında görevler verilmesi,	2
4.	Göreviyle ilgili sorumluluklarının elinden alınması ve bunun yerine kendisine, hoşuna gitmeyen görevler verilmesi,	5
5.	Hakkında söylenti ve dedikodu çıkarılması,	6
6.	Göz ardı edilmesi, dışlanması veya olayların dışında bırakılması,	9
7.	Alışkanlıkları, geçmişi, tutum ya da özel yaşantısı ile ilgili hakaret ya da aşağılanma içeren yorumlarda bulunulması,	4
8.	Kişiyi bağırlaması veya anlık öfkenin hedefi olması,	4
9.	Parmakla tehdit, özel alanına müdahale, itilip kakılması ve yolunun kesilmesi gibi tehdit içeren davranışlara maruz bırakılması,	1
10.	Kişiyi işten ayrılması gerektiğinin ima edilmesi ya da söylemesi,	3
11.	Kişinin yanlışlığı ya da hataları sürekli olarak hatırlatılması,	5
12.	Kişi birilerine yaklaştığında, görmezlikten gelinmesi, hiçe sayılması ya da düşmanca karşılanması,	3
13.	Çalışmaları ve çabaları sürekli olarak eleştirilmesi,	6
14.	Kişinin görüş, fikir ve önerilerinin dikkate alınmaması,	6
15.	Geçinemediği kişilerden gelen ağır şakalara maruz kalması,	1
16.	Mantıklı olmayan ya da imkânsız olan görevlerin istenmesi,	2
17.	Kişiyi karşı ithamlarda bulunulması,	3
18.	Kişinin yaptığı işlerin abartılı bir şekilde kontrol edilmesi,	5
19.	Yasal haklarını iddia etmemesi için baskı uygulanması,	2
20.	Sürekli sataşılması ve alaya alınması,	1
21.	Üstesinden gelinemeyecek şekilde aşırı iş yüküyle karşı karşıya bırakılması,	0
22.	Tehdit, fiziksel ya da cinsel tacize maruz kalması,	0

Tablo 4.2’de verilen, ilköğretim okullarında yaşanan yıldırma davranışlarının yaşanma düzeyleri incelendiğinde; en çok yaşanan davranışların madde 6 “Göz ardı edilmesi, dışlanması veya olayların dışında bırakılması”, madde 5 “Hakkında söylenti ve dedikodu çıkarılması,” madde 13 “Çalışmaları ve çabaları sürekli olarak eleştirilmesi” ve Madde 14 “Kişinin görüş, fikir ve önerilerinin dikkate alınmaması” davranışları olduğu görülmektedir. Başka bir anlatımla, ilköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışları, genellikle öğretmenlerin göz ardı edilmesi, dışlanması veya olayların dışında bırakılması, öğretmenler hakkında söylenti ve dedikodu çıkarılması şeklinde yaşanmaktadır.

4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Öğretmen ve Yöneticilerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranışların Kişisel Bilgilere Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre yıldırma davranışlarına maruz kalma durumuna ilişkin t-testi sonuçları tablo 4.3'te verilmiştir.

Tablo 4.3. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumuna İlişkin t-testi Sonuçları

Cinsiyet	n	$\bar{x}$	S	sd	t	p
Erkek	447	1,50	,50	967	1,14	,026
Kadın	522	1,42	,52			

*p<,05

Tablo 4.3'te verilen, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarına ilişkin dağılım incelendiğinde, erkek öğretmenler ($\bar{x}=1,50$), kadın öğretmenler ise ($\bar{x}=1,42$), düzeyinde yıldırma mağduru olduğu görülmektedir. T-testi dağılımı incelendiğinde, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur [$t_{(967)}=1.14$, $p<.05$]. Başka bir anlatımla, erkek öğretmenler, kadın öğretmenlere göre daha çok yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları ifade edilebilir.

Yöneticilerin cinsiyetlerine göre yıldırma davranışlarına maruz kalma durumuna ilişkin Mann Whitney U-testi sonuçları tablo 4.4'te verilmiştir.

Tablo 4.4. Yöneticilerin Cinsiyetlerine Göre Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumuna İlişkin Mann Whitney U-testi Sonuçları

Cinsiyet	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P
Erkek	189	107,41	20301,00	2346,000	,709
Kadın	26	112,27	2919,00		

*p>,05

Tablo 4.4'te verilen, ilköğretim okullarında görev yapan yöneticilerin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarına ilişkin dağılım incelendiğinde, kadın

yöneticilerin sıra ortalamaları (112.27), erkek yöneticilerin sıra ortalamalarına (107.41) göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Mann Whitney U-testi dağılımı incelendiğinde, ilköğretim okullarında görev yapan yöneticilerin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($U=2346.000$, $p>.05$). Başka bir anlatımla, yöneticilerin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumları, cinsiyetlerine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

Öğretmenlerin yaşlarına göre yıldırma davranışlarına maruz kalma durumuna ilişkin anova sonuçları tablo 4.5'te verilmiştir.

Tablo 4.5. Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumuna İlişkin Anova Sonuçları

Yaş	n	$\bar{x}$	S	sd	F	p
27 ve altı yaş	214	1,47	,55	5	,391	,855
28-33 yaş	332	1,43	,48	965		
34-39 yaş	205	1,47	,55			
40-45 yaş	129	1,49	,48			
46-51 yaş	56	1,44	,52			
52 ve üstü yaş	35	1,47	,48			
Toplam	971	1,46	,51			

* $p>.05$

Tablo 4.5'te verilen, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, yaşlarına göre yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarına ilişkin dağılım incelendiğinde, yıldırma davranışlarına en çok maruz kalan grubun 40-45 arası yaş ($\bar{x}=1,49$) olduğu, en az maruz kalan grup ise 28-33 yaş ($\bar{x}=1,43$) olduğu görülmektedir. Diğer grupların ortalamaları ise 27 ve altı yaş ($\bar{x}=1,47$), 34-39 arası yaş ($\bar{x}=1,47$), 46-51 arası yaş ($\bar{x}=1,44$), ve 52 ve üstü yaş ($\bar{x}=1,47$) olarak görülmektedir.

Öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumları ile yaşları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır [$F_{(5-965)}=.391$, $p>.05$]. Başka bir anlatımla, öğretmenlerin yıldırmaya maruz kalma durumları, yaşlarına bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

Yöneticilerin yaşlarına göre yıldırma davranışlarına maruz kalma durumuna ilişkin Kuruskal Wallis test sonuçları tablo 4.6'da verilmiştir.

Tablo 4.6. Yöneticilerin Yaşlarına Göre Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumuna İlişkin Kuruskal Wallis Testi Sonuçları

Yaş	n	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p
27 ve altı	14	112,43	5	3,544	,617
28-33	47	116,12			
34-39	62	105,22			
40-45	36	115,50			
46-51	28	97,48			
52 ve üstü	27	94,91			
Toplam	214				

*p>,05

Tablo 4.6’da verilen, ilköğretim okullarında görev yapan yöneticilerin, yaşlarına göre yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarına ilişkin dağılım incelendiğinde, 28-33 yaş grubu en yüksek sıra ortalamasına (116,12) ve 52 ve üstü yaş grubu en düşük sıra ortalamasına (94,91) sahip olduğu görülmektedir. Diğer gruplar ise, 27 ve altı yaş grubu (112,43), 34-39 yaş grubu (105,22), 40-45 yaş grubu (115,50), 46-51 yaş grubu ise (97,48) sıra ortalamasına sahip olduğu görülmektedir. Kuruskal Wallis testi incelendiğinde, yöneticilerin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumları ile yaşları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>,05$). Başka bir anlatımla, yöneticilerin yıldırmaya maruz kalma durumları, yaşlarına bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

Öğretmen ve yöneticilerin görevlerine göre yıldırma davranışlarına maruz kalma durumuna ilişkin anova sonuçları tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4.7. Öğretmen ve Yöneticilerin Görevlerine Göre Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumuna İlişkin anova Sonuçları

Görev	n	$\bar{x}$	S	sd	F	$p \leq ,05$	Scheffe testi
Okul Müdürü (1)	89	1,43	,37	2	7,009	,001	2-1
Okul Md. Yrd. (2)	127	1,64	,65	1187			2-3
Öğretmen (3)	974	1,46	,51				
Toplam	1190	1,47	,52				

*p<,05

Tablo 4.7’de verilen, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin, göreve göre yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarına ilişkin dağılım incelendiğinde, yıldırma davranışlarına en çok maruz kalan grubun okul müdür

yardımcıları ($\bar{x}=1,64$) olduğu görülmektedir. Okul müdürleri ($\bar{x}=1,43$) ve öğretmenler ($\bar{x}=1,46$) yıldırma davranışlarına daha az maruz kalmaktadırlar.

Öğretmen ve yöneticilerin, yıldırma davranışlarına maruz kalma durumları ile görevleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur [$F_{(2-1187)}= 7.009$, $p< .05$]. Başka bir anlatımla, müdür yardımcıları, öğretmen ve okul müdürlerine göre daha fazla yıldırmaya maruz kalmaktadır.

Öğretmenlerin görev yaptıkları okulların büyüklüğüne göre yıldırma davranışlarına maruz kalma durumuna ilişkin Kuruskal Wallis test sonuçları tablo 4.8’de verilmiştir.

Tablo 4.8. Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okulların Büyüklüğüne Göre Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumuna İlişkin Kuruskal Wallis Testi Sonuçları

Öğretmen Mevcudu	n	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p
25 ve altı	509	448,72	5	10,915	,053
26-50	306	489,67			
51-75	93	529,66			
76-100	23	499,39			
101-125	2	336,00			
126 ve üst	7	373,64			
Toplam	940				

* $p>,05$

Tablo 4.8’de verilen, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, görev yaptıkları okulların büyüklüğüne göre yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarına ilişkin dağılım incelendiğinde, mevcudu 51-75 öğretmen olan okullarda görev yapanların oluşturduğu grup en yüksek sıra ortalamasına (529,66) ve mevcudu 101-125 öğretmen olan grup en düşük sıra ortalamasına (336,00) sahip olduğu görülmektedir. Diğer gruplar ise, mevcudu 25 ve altı (448,72), mevcudu 26-50 (489,67), mevcudu 76-100 (499,39) ve mevcudu 126 ve üst grup ise (373,64) sıra ortalamasına sahip olduğu görülmektedir. Kuruskal Wallis testi incelendiğinde, öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumları ile görev yaptıkları okulların büyüklüğü arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>,05$). Başka bir anlatımla, öğretmenlerin yıldırmaya maruz kalma durumları, görev yaptıkları okulların büyüklüğüne bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

Yöneticilerin görev yaptıkları okulların büyüklüğüne göre yıldırma davranışlarına maruz kalma durumuna ilişkin Kuruskal Wallis test sonuçları tablo 4.9’da verilmiştir.

Tablo 4.9. Yöneticilerin Görev Yaptıkları Okulların Büyüklüğüne Göre Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumuna İlişkin Kuruskal Wallis Testi Sonuçları

Öğretmen Mevcudu	n	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p
25 ve altı	109	97,11	5	10,000	,075
26-50	76	124,09			
51-75	22	114,23			
76-100	5	91,90			
101-125	1	51,50			
126 ve üst	2	90,00	2		
Toplam	215				

*p>,05

Tablo 4.9’da verilen, ilköğretim okullarında görev yapan yöneticilerin, görev yaptıkları okulların büyüklüğüne göre yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarına ilişkin dağılım incelendiğinde, mevcudu 26-50 öğretmen olan okullarda görev yapan yöneticilerin oluşturduğu grup en yüksek sıra ortalamasına (124,09) ve mevcudu 101-125 öğretmen olan grup en düşük sıra ortalamasına (51,50) sahip olduğu görülmektedir. Diğer gruplar ise, mevcudu 25 ve altı (97,11), mevcudu 51-75 (114,23), mevcudu 76-100 (91,90) ve mevcudu 126 ve üst grup ise (90,00) sıra ortalamasına sahip olduğu görülmektedir. Kuruskal Wallis testi incelendiğinde, yöneticilerin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumları ile görev yaptıkları okulların büyüklüğü arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (p>,05). Başka bir anlatımla, yöneticilerin yıldırmaya maruz kalma durumları, görev yaptıkları okulların büyüklüğüne bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

Öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre yıldırma davranışlarına maruz kalma durumuna ilişkin anova sonuçları tablo 4.10’da verilmiştir.

Tablo 4.10. Öğretmenlerin Eğitim Düzeylerine Göre Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumuna İlişkin Anova Sonuçları

Eğitim Düzeyi	n	$\bar{x}$	S	sd	F	p
Ön Lisans	77	1,43	,47	951	1,715	,181
Lisans	845	1,45	,51			
Lisans Üstü	32	1,62	,69			
Toplam	954	1,46	,51			

*p>,05

Tablo 4.10’da verilen, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, eğitim düzeylerine göre yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarına ilişkin dağılım incelendiğinde, yıldırma davranışlarına en çok maruz kalan grup, lisansüstü eğitime sahip ($\bar{x}=1,62$) grup olduğu, en az maruz kalan grup ise ön lisans eğitime sahip ($\bar{x}=1,43$) grup olduğu görülmektedir. Lisans grubuna ait ortalama ($\bar{x}=1,45$) olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalmaları ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır [$F_{(2-951)}= 1.715$, $p> .05$]. Başka bir anlatımla, öğretmenlerin yıldırmaya maruz kalma durumları, eğitim düzeylerine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

Yöneticilerin eğitim düzeylerine göre yıldırma davranışlarına maruz kalma durumuna ilişkin Kuruskal Wallis test sonuçları tablo 4.11’de verilmiştir.

Tablo 4.11. Yöneticilerin Eğitim Düzeylerine Göre Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumuna İlişkin Kuruskal Wallis Testi Sonuçları

Eğitim Düzeyi	n	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p
Ön Lisans	21	73,40	2	7,393	,025
Lisans	188	112,11			
Lisans Üstü	7	116,79			
Toplam	216				

* $p<,05$

Tablo 4.11’de verilen, ilköğretim okullarında görev yapan yöneticilerin, eğitim düzeylerine göre yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarına ilişkin dağılım incelendiğinde, lisans üstü gurup en yüksek sıra ortalamasına (116,79) ve ön lisans grubu en düşük sıra ortalamasına (73,40) sahip olduğu görülmektedir. Lisans grubunun sıra ortalaması ise (112,11) dır. Kuruskal Wallis testi incelendiğinde, yöneticilerin yıldırma davranışlarına maruz kalmaları ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<,05$). Başka bir anlatımla, yöneticilerin yıldırmaya maruz kalma durumları, eğitim düzeylerine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir.

Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre yıldırma davranışlarına maruz kalma durumuna ilişkin Kuruskal Wallis test sonuçları tablo 4.12’de verilmiştir.

Tablo 4.12. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumuna İlişkin Kuruskal Wallis Testi Sonuçları

Kıdem	n	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p
0-6	330	479,25	5	2,438	,786
7-12	294	471,08			
13-18	187	485,25			
19-24	79	484,32			
25-30	52	526,38			
31 ve üstü	17	429,15			
Toplam	959				

*p>,05

Tablo 4.12’de verilen, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, kıdem yıllarına göre yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarına ilişkin dağılım incelendiğinde, kıdemi 25-30 yıl arasında olan grup en yüksek sıra ortalamasına (526,38) ve kıdemi 31 ve üstü olan grup en düşük sıra ortalamasına (429,15) sahip olduğu görülmektedir. Diğer gruplar ise, kıdemi 0-6 yıl arası (479,25), kıdemi 7-12 yıl arası (471,08), kıdemi 13-18 yıl arası (485,25) ve kıdemi 19-24 yıl arası olan ise (484,32) sıra ortalamasına sahip olduğu görülmektedir. Kuruskal Wallis testi incelendiğinde, öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalmaları ile mesleki kıdemleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır (p>,05). Başka bir anlatımla, öğretmenlerin yıldırmaya maruz kalma durumları, mesleki kıdemlerine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

Yöneticilerin mesleki kıdemlerine göre yıldırma davranışlarına maruz kalma durumuna ilişkin Kuruskal Wallis test sonuçları tablo 4.13’te verilmiştir.

Tablo 4.13. Yöneticilerin Mesleki Kıdemlerine Göre Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumuna İlişkin Kuruskal Wallis Testi Sonuçları

Kıdem	n	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p
0-6	22	110,11	5	8,396	,136
7-12	66	113,96			
13-18	53	110,72			
19-24	31	100,45			
25-30	33	113,12			
31 ve üstü	10	56,10			
Toplam	215				

*p>,05

Tablo 4.13'te verilen, ilköğretim okullarında görev yapan yöneticilerin, kıdem yıllarına göre yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarına ilişkin dağılım incelendiğinde, kıdemi 7-12 yıl arasında olan grup en yüksek sıra ortalamasına (113,96) ve kıdemi 31 ve üstü olan grup en düşük sıra ortalamasına (56,10) sahip olduğu görülmektedir. Diğer gruplar ise, kıdemi 0-6 yıl arası (110,11), kıdemi 13-18 yıl arası (110,72), kıdemi 19-24 yıl arası (100,45) ve kıdemi 25-30 arası olan ise (113,12) sıra ortalamasına sahip olduğu görülmektedir. Kuruskal Wallis testi incelendiğinde, yöneticilerin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumları ile mesleki kıdemleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>,05$). Başka bir anlatımla, yöneticilerin yıldırmaya maruz kalma durumları, mesleki kıdemlerine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

Öğretmenlerin branşlarına göre yıldırma davranışlarına maruz kalma durumuna ilişkin Kuruskal Wallis test sonuçları tablo 4.14'te verilmiştir.

Tablo 4.14. Öğretmenlerin Branşlarına Göre Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumuna İlişkin Kuruskal Wallis Testi Sonuçları

Branş	n	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p
Ana Sınıfı	6	327,58	2	3,830	,147
Sınıf Öğretmeni	563	471,46			
Branş Öğretmeni	392	497,05			
Toplam	961				

* $p>,05$

Tablo 4.14'te verilen, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, branşlarına göre yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarına ilişkin dağılım incelendiğinde, branş öğretmenleri en yüksek sıra ortalamasına (497,05) ve ana sınıf öğretmenleri en düşük sıra ortalamasına (327,58) sahip olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin sıra ortalaması (471,46) dır. Kuruskal Wallis testi incelendiğinde, öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalmaları ile branşları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>,05$). Başka bir anlatımla, öğretmenlerin yıldırmaya maruz kalma durumları, branşlarına bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

Yöneticilerin branşlarına göre yıldırma davranışlarına maruz kalma durumuna ilişkin Kuruskal Wallis test sonuçları tablo 4.15'te verilmiştir.

Tablo 4.15. Yöneticilerin Branşlarına Göre Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumuna İlişkin Kuruskal Wallis Testi Sonuçları

Branş	n	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p
Ana Sınıf	3	154,33	2	6,575	,037
Sınıf Öğretmeni	140	100,17			
Branş Öğretmeni	71	119,97			
Toplam	214				

*p<,05

Tablo 4.15'te verilen, ilköğretim okullarında görev yapan yöneticilerin, branşlarına göre yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarına ilişkin dağılım incelendiğinde, ana sınıfı öğretmenleri en yüksek sıra ortalamasına (154,33) ve sınıf öğretmenleri en düşük sıra ortalamasına (100,17) sahip olduğu görülmektedir. Branş öğretmenlerinin sıra ortalaması (119,97) dır. Kuruskal Wallis testi incelendiğinde, yöneticilerin yıldırma davranışlarına maruz kalmaları ile branşları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur (p<,05). Başka bir anlatımla, ana sınıfı öğretmenliğinden gelen okul yöneticileri, sınıf ve branş öğretmenliğinden gelen okul yöneticilerine göre daha çok yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları ifade edilebilir.

Öğretmenlerin bulundukları kariyer basamaklarına göre yıldırma davranışlarına maruz kalma durumuna ilişkin anova sonuçları tablo 4.16'da verilmiştir.

Tablo 4.16. Öğretmenlerin Bulundukları Kariyer Basamaklarına Göre Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumuna İlişkin Anova Sonuçları

Kariyer	n	$\bar{x}$	S	sd	F	p
Aday Öğretmen	38	1,36	,40	2	1,118	,327
Öğretmen	788	1,46	,51	946		
Uzman Öğretmen	123	1,50	,56			
Toplam	949	1,46	,51			

*p>,05

Tablo 4.16'da verilen, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, bulundukları kariyer basamaklarına göre yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarına ilişkin dağılım incelendiğinde, yıldırma davranışlarına en çok maruz kalan grubun uzman öğretmenler ($\bar{x}=1,50$) olduğu, en az maruz kalan grubun ise aday öğretmenler ($\bar{x}=1,36$) olduğu görülmektedir. Öğretmen kariyerine sahip olanların ortalaması ($\bar{x}=1,46$) olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalmaları ile bulundukları kariyerler basamakları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır [$F_{(2-946)} = 1.118$, $p > .05$]. Başka bir anlatımla, öğretmenlerin yıldırmaya maruz kalma durumları, bulundukları kariyerler basamaklarına bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

Yöneticilerin bulundukları kariyer basamaklarına göre yıldırma davranışlarına maruz kalma durumuna ilişkin t-testi sonuçları tablo 4.17’de verilmiştir.

Tablo 4.17. Yöneticilerin Bulundukları Kariyer Basamaklarına Göre Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumuna İlişkin t-testi Sonuçları

Kariyer	n	$\bar{x}$	S	sd	t	p
Öğretmen	153	1,58	,62	205	,820	,413
Uzman Öğretmen	54	1,51	,36			

* $p > .05$

Tablo 4.17’de verilen, ilköğretim okullarında görev yapan yöneticilerin, bulundukları kariyer basamaklarına göre yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarına ilişkin dağılım incelendiğinde, uzman öğretmenler ($\bar{x} = 1,51$), öğretmenler ise ($\bar{x} = 1,58$), her iki grubun da “hiçbir zaman” düzeyinde yıldırma mağduru olduğu görülmektedir.

T-testi dağılımı incelendiğinde, ilköğretim okullarında görev yapan yöneticilerin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumları ile bulundukları kariyer basamakları arasında anlamlı fark bulunmamıştır [$t_{(205)} = .820$, $p > .05$]. Başka bir anlatımla, yöneticilerin yıldırmaya maruz kalma durumları, bulundukları kariyer basamaklarına bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

Öğretmenlerin görev yaptıkları okulun konumuna göre yıldırma davranışlarına maruz kalma durumuna ilişkin anova sonuçları tablo 4.18’de verilmiştir.

Tablo 4.18. Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okulun Konumuna Göre Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumuna İlişkin Anova Sonuçları

Okul Konumu	n	$\bar{x}$	S	sd	F	p
İl Merkezi	358	1,45	,52	2	,019	,981
İlçe Merkezi	460	1,45	,48	944		
Köy	129	1,46	,54			
Toplam	947	1,45	,51			

*p>,05

Tablo 4.18’de verilen, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, görev yaptıkları okulun konumuna göre yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarına ilişkin dağılım incelendiğinde, yıldırma davranışlarına en çok maruz kalan grubun köylerde görev yapan öğretmenler ($\bar{x}=1,46$) olduğu, il ve ilçe merkezlerinde görev yapanlar öğretmenler ($\bar{x}=1,45$), yıldırma davranışlarına daha az maruz kaldıkları görülmektedir.

Öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumları ile görev yaptıkları okulun konumu arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır [$F_{(2-944)}=.019$, $p>.05$]. Başka bir anlatımla, öğretmenlerin yıldırmaya maruz kalma durumları, görev yaptıkları okulun konumuna bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

Yöneticilerin görev yaptıkları okulun konumuna göre yıldırma davranışlarına maruz kalma durumuna ilişkin anova sonuçları tablo 4.19’da verilmiştir.

Tablo 4.19. Yöneticilerin Görev Yaptıkları Okulun Konumuna Göre Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumuna İlişkin Anova Sonuçları

Okul Konumu	n	$\bar{x}$	S	sd	F	p
İl Merkezi	78	1,56	,43	2	,170	,844
İlçe Merkezi	89	1,53	,55	205		
Köy	41	1,59	,79			
Toplam	208	1,56	,56			

*p>,05

Tablo 4.19’da verilen, ilköğretim okullarında görev yapan yöneticilerin, görev yaptıkları okulun konumuna göre yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarına ilişkin dağılım incelendiğinde, yıldırma davranışlarına en çok maruz kalan grubun köylerde görev yapan yöneticiler ($\bar{x}=1,59$) olduğu, en az maruz kalan grup ise ilçe

merkezinde görev yapan yöneticiler ($\bar{x}=1,53$) olduğu görülmektedir. İl merkezinde görev yapan grubun ortalaması ise ($\bar{x} = 1,56$) olduğu görülmektedir.

Yöneticilerin yıldırma davranışlarına maruz kalmaları ile görev yaptıkları okulun konumu arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır [$F_{(2-205)}=.170$, $p>.05$]. Başka bir anlatımla, yöneticilerin yıldırmaya maruz kalma durumları, görev yaptıkları okulun konumuna bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

Öğretmenlerin istihdam şekillerine göre yıldırma davranışlarına maruz kalma durumuna ilişkin Kuruskal Wallis test sonuçları tablo 4.20’de verilmiştir.

Tablo 4.20. Öğretmenlerin İstihdam Şekillerine Göre Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumuna İlişkin Kuruskal Wallis Testi Sonuçları

İstihdam Şekli	n	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p
Kadrolu	837	470,26	2	,195	,907
Sözleşmeli	83	467,75			
Ücretli	18	442,08			
Toplam	938				

* $p>.05$

Tablo 4.20’de verilen, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, istihdam şekillerine göre yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarına ilişkin dağılım incelendiğinde, kadrolu öğretmenler en yüksek sıra ortalamasına (470,26) ve ücretli öğretmenler en düşük sıra ortalamasına (442,08) sahip olduğu görülmektedir. Sözleşmeli öğretmenlerinin sıra ortalaması (467,75) dır. Kuruskal Wallis testi incelendiğinde, öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalmaları ile istihdam edilme şekilleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>.05$). Başka bir anlatımla öğretmenlerin yıldırmaya maruz kalma durumları, istihdam edilme şekillerine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

Yöneticilerin istihdam şekillerine göre yıldırma davranışlarına maruz kalma durumuna ilişkin Mann Whitney U-test sonuçları tablo 4.21’de verilmiştir.

Tablo 4.21. Yöneticilerin İstihdam Şekillerine Göre Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumuna İlişkin Mann Whitney U-testi Sonuçları

İstihdam Şekli	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P
Kadrolu	199	101,35	20168,00	268,000	,761
Sözleşmeli	3	111,67	335,00		

* $P >.05$

Tablo 4.21’de verilen, ilköğretim okullarında görev yapan yöneticilerin, istihdam şekillerine göre yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarına ilişkin dağılım incelendiğinde, sözleşmeli yöneticilerin sıra ortalamaları (111,67), kadrolu yöneticilerin sıra ortalamalarına (101,35) göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Mann Whitney U-testi dağılımı incelendiğinde, ilköğretim okullarında görev yapan yöneticilerin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($U=268.000$, $p>,05$). Başka bir anlatımla, yöneticilerin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumları, istihdam şekillerine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Yıldırma Davranışlarının Rollere Göre Dağılımı

İlköğretim okullarında yaşanan yıldırma davranışlarının cinsiyete göre rollerin dağılımı tablo 4.22’de verilmiştir.

Tablo 4.22. İlköğretim Okullarında Yaşanan Yıldırma Davranışlarının Cinsiyete Göre Rollerin Dağılımı

Cinsiyet	Yıldırma Davranışındaki Roller				Toplam
		Kurban	Tanık	Uygulayan	
Erkek	n	168	411	21	600
	%	28,0	68,5	3,5	100
Kadın	n	195	343	6	544
	%	35,8	63,1	1,1	100
Toplam	n	363	754	27	1144
	%	31,7	65,9	2,4	100

Tablo 4.22’de verilen, ilköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışlarının, cinsiyete göre rollerin dağılımı incelendiğinde; erkeklerin yaklaşık üçte birinden azı (%28,0’i) kadınların ise üçte birinden fazlası (%35,8’i) yıldırma kurbanı olduğu görülmektedir. Buna ek olarak, erkeklerin (%3,5’i), kadınların ise (%1,1’i) yıldırma davranışlarını uyguladıkları görülmektedir.

İlköğretim okullarında yaşanan yıldırma davranışlarının yaşa göre rollerin dağılımı tablo 4.23’te verilmiştir.

Tablo 4.23. İlköğretim Okullarında Yaşanan Yıldırma Davranışlarının Yaşa Göre Rollerin Dağılımı

Yaş	Yıldırma Davranışındaki Roller			Toplam	
	Kurban	Tanık	Uygulayan		
27 ve altı yaş	n	59	159	5	223
	%	26,5	71,3	2,2	100
28-33	n	115	248	6	369
	%	31,2	67,2	1,6	100
34-39	n	84	157	11	252
	%	33,3	62,3	4,4	100
40-45	n	64	101	3	168
	%	38,1	60,1	1,8	100
46-51	n	22	56	0	78
	%	28,2	71,8	,0	100
52 ve üstü	n	18	34	1	53
	%	34,0	64,2	1,9	100
Toplam	n	362	755	26	1143
	%	31,7	66,1	2,3	100

Tablo 4.23'te verilen, ilköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışlarının, yaşa göre rollerin dağılımı incelendiğinde; kendini en az kurban olarak tanımlayan grup 27 ve altındakiler (%26'sı), kendini en çok kurban olarak tanımlayan grup 40-45 yaş arasındakiler (38,1'i) olduğu görülmektedir. Buna ek olarak kendini en az fail olarak tanımlayan grup 46-51 yaş arasındakiler (% ,0'ı) kendini en çok fail olarak tanımlayan grup ise 34-39 yaş arasındakiler (%4,4'ü) dir.

İlköğretim okullarında yaşanan yıldırma davranışlarının göreve göre rollerin dağılımı tablo 4.24'te verilmiştir.

Tablo 4.24. İlköğretim Okullarında Yaşanan Yıldırma Davranışlarının Göreve Göre Rollerin Dağılımı

Görev	Yıldırma Davranışındaki Roller			Toplam	
	Kurban	Tanık	Uygulayan		
Okul Müdürü	n	25	54	3	82
	%	30,5	65,9	3,7	100
Okul Md Yrd	n	38	75	6	119
	%	31,9	63,0	5,0	100
Öğretmen	n	295	619	17	931
	%	31,7	66,5	1,8	100
Toplam	n	358	748	26	1132
	%	31,6	66,1	2,3	100

Tablo 4.24'te verilen, ilköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışlarının, göreve göre rollerin dağılımı incelendiğinde; kendini en az kurban olarak tanımlayan grup okul müdürleri (%30,5'i), kendini en çok kurban olarak tanımlayan grup okul müdür yardımcılarının (%31,9'u) olduğu görülmektedir. Buna ek

olarak kendini en az fail olarak tanımlayan grup öğretmenler (%1,8'i), kendini en çok fail olarak tanımlayan grup okul okul müdür yardımcılarının (%5'i) olduğu görülmektedir.

İlköğretim okullarında yaşanan yıldırma davranışlarının okulların öğretmen mevcuduna göre rollerin dağılımı tablo 4.25'te verilmiştir.

Tablo 4.25. İlköğretim Okullarında Yaşanan Yıldırma Davranışlarının Okulların Öğretmen Mevcuduna Göre Rollerin Dağılımı

Öğretmen Mevcudu	Yıldırma Davranışındaki Roller				Toplam
		Kurban	Tanık	Uygulayan	
25 ve altı	n	195	381	21	597
	%	32,7	63,8	3,5	100
26-50	n	102	260	2	364
	%	28,0	71,4	,5	100
51-75	n	44	62	2	108
	%	40,7	57,4	1,9	100
76-100	n	8	19	1	28
	%	28,6	67,9	3,6	100
101-125	n	1	1	0	2
	%	50,0	50,0	,0	100
126 ve üstü	n	2	6	0	8
	%	25,0	75,0	,0	100
Toplam	n	352	729	26	1107
	%	31,8	65,9	2,3	100

Tablo 4.25'te verilen, ilköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışlarının, okulların öğretmen mevcuduna göre rollerin dağılımı incelendiğinde; kendini en az kurban olarak tanımlayan grup mevcudu 125 ve daha yüksek olan okullarda çalışanlar (%25'i), kendini en çok kurban olarak tanımlayan grup mevcudu 101-125 arası okullarda çalışanlar (%50'si) olduğu görülmektedir. Buna ek olarak kendini en az fail olarak tanımlayan grup mevcudu 101 ve daha yüksek olan okullarda çalışanlar (%0'ı), kendini en çok fail olarak tanımlayan grup ise mevcudu 76-100 arası okullarda çalışanlar (%3,6'sı) olduğu görülmektedir. Başka bir anlatımla, küçük okullarda hem kurban hem de yıldırma davranışlarına başvuran bireylerin oranı yüksek iken, büyük okullarda sadece kurbanların oranı yüksektir.

İlköğretim okullarında yaşanan yıldırma davranışlarının eğitim düzeyine göre rollerin dağılımı tablo 4.26'da verilmiştir.

Tablo 4.26. İlköğretim Okullarında Yaşanan Yıldırma Davranışlarının Eğitim Düzeyine Göre Rollerin Dağılımı

Eğitim Düzeyi	Yıldırma Davranışındaki Roller			Toplam	
	Kurban	Tanık	Uygulayan		
Ön Lisans	n	29	55	1	85
	%	34,1	64,7	1,2	100
Lisans	n	313	656	25	994
	%	31,5	66,0	2,5	100
Lisans Üstü	n	17	28	0	45
	%	37,8	62,2	,0	100
Toplam	n	359	739	26	1124
	%	31,9	65,7	2,3	100

Tablo 4.26’da verilen, ilköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışlarının, eğitim düzeyine göre rollerin dağılımı incelendiğinde; kendini en az kurban olarak tanımlayan grup lisans eğitime sahip olanlar (%31,5’i), kendini en çok kurban olarak tanımlayan grup lisansüstü eğitime sahip olanlar (%37,8’i) olduğu görülmektedir. Buna ek olarak kendini en az fail olarak tanımlayan grup lisansüstü eğitime sahip olanlar (%0,0’i), kendini en çok fail olarak tanımlayan grup ise lisans eğitime sahip olanları (%2,5’i) olduğu görülmektedir.

İlköğretim okullarında yaşanan yıldırma davranışlarının kıdeme göre rollerin dağılımı tablo 4.27’de verilmiştir.

Tablo 4.27. İlköğretim Okullarında Yaşanan Yıldırma Davranışlarının Kıdeme Göre Rollerin Dağılımı

Kıdem		Yıldırma Davranışındaki Roller			Toplam
		Kurban	Tanık	Uygulayan	
0-6	n	94	230	6	330
	%	28,5	69,7	1,8	100
7-12	n	113	227	10	350
	%	32,3	64,9	2,9	100
13-18	n	85	145	8	238
	%	35,7	60,9	3,4	100
19-24	n	34	73	1	108
	%	31,5	67,6	,9	100
25-30	n	29	53	0	82
	%	35,4	64,6	,0	100
31 ve üstü	n	8	13	0	21
	%	38,1	61,9	,0	100
Toplam	n	363	741	25	1129
	%	32,2	65,6	2,2	100

Tablo 4.27’de verilen, ilköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışlarının, kıdeme göre rollerin dağılımı incelendiğinde; kendini en az kurban olarak tanımlayan grup 0-6 yıl arası kıdeme sahip olanlar (%28,5’i), kendini en çok kurban olarak tanımlayan grup 31 yıl ve daha çok kıdeme sahip olanlar (%38,1’i) olduğu görülmektedir. Buna ek olarak kendini en az fail olarak tanımlayan grup 25 ve daha çok yıl kıdeme sahip olanlar (% ,0’i), kendini en çok fail olarak tanımlayan grup ise 13-18 yıl arası kıdeme sahip olanlar (%3,4’ü) olduğu görülmektedir.

İlköğretim okullarında yaşanan yıldırma davranışlarının branşa göre rollerin dağılımı tablo 4.28’de verilmiştir.

Tablo 4.28. İlköğretim Okullarında Yaşanan Yıldırma Davranışlarının Branşa Göre Rollerin Dağılımı

Branş	Yıldırma Davranışındaki Roller			Toplam	
	Kurban	Tanık	Uygulayan		
Ana Sınıfı	n	2	6	0	8
	%	25,0	75,0	,0	100
Sınıf Öğretmeni	n	214	451	15	680
	%	31,5	66,3	2,2	100
Branş Öğretmeni	n	146	286	11	443
	%	33,0	64,6	2,5	100
Toplam	n	362	743	26	1131
	%	32,0	65,7	2,3	100

Tablo 4.28’de verilen, ilköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışlarının, branşa göre rollerin dağılımı incelendiğinde; kendini en az kurban olarak tanımlayan grup anasınıfı öğretmenlerinin dörtte biri (%25’i), kendini en çok kurban olarak tanımlayan grup branş öğretmenlerinin üçte biri (%33,0’ı) olduğu görülmektedir. Buna ek olarak kendini en az fail olarak tanımlayan grup anasınıfı öğretmenlerinin (% ,0’ı), kendini en çok fail olarak tanımlayan grup ise branş öğretmenlerinin (% 2,5’i) olduğu görülmektedir. Başka bir anlatımla, branşı ana sınıfı olan öğretmen ve yöneticiler, yıldırma davranışlarında en az rol alanlardır. Anasınıfı öğretmenleri daha çok tanık rolündedirler.

İlköğretim okullarında yaşanan yıldırma davranışlarının kariyere göre rollerin dağılımı tablo 4.29’da verilmiştir.

Tablo 4.29. İlköğretim Okullarında Yaşanan Yıldırma Davranışlarının Kariyere Göre Rollerin Dağılımı

Kariyer		Yıldırma Davranışındaki Roller			Toplam
		Kurban	Tanık	Uygulayan	
Aday Öğretmen	n	5	31	0	36
	%	13,9	86,1	,0	100
Öğretmen	n	294	588	21	903
	%	32,6	65,1	2,3	100
Uzman Öğretmen	n	61	112	4	177
	%	34,5	63,3	2,3	100
Toplam	n	360	731	25	1116
	%	32,3	65,5	2,2	100

Tablo 4.29’da verilen, ilköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışlarının kariyere göre rollerin dağılımı incelendiğinde, kendini en az kurban olarak tanımlayan grup aday öğretmenler (%13,9’u), kendini en çok kurban olarak tanımlayan grup uzman öğretmenler (%34,5’i) olduğu görülmektedir. Buna ek olarak kendini en az fail olarak tanımlayan grup aday öğretmenler (% ,0’ı), kendini en çok fail olarak tanımlayan grup ise öğretmenler (%2,3’ü) ve uzman öğretmenler (%2,3’ü) olduğu görülmektedir.

İlköğretim okullarında yaşanan yıldırma davranışlarının okulun konumuna göre rollerin dağılımı tablo 4.30’da verilmiştir.

Tablo 4.30. İlköğretim Okullarında Yaşanan Yıldırma Davranışlarının Okulun Konumuna Göre Rollerin Dağılımı

Okul Konumu		Yıldırma Davranışındaki Roller			Toplam
		Kurban	Tanık	Uygulayan	
İl Merkezi	n	138	283	6	427
	%	32,3	66,3	1,4	100
İlçe Merkezi	n	172	344	14	530
	%	32,5	64,9	2,6	100
Köy	n	44	109	6	159
	%	27,7	68,6	3,8	100
Toplam	n	354	736	26	1116
	%	31,7	65,9	2,3	100

Tablo 4.30’da verilen, ilköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışlarının, okulun konumuna göre rollerin dağılımı incelendiğinde, kendini en az kurban olarak tanımlayan grup köyde görev yapanların dörtte biri (%27,7’si), kendini en çok kurban olarak tanımlayan grup ilçe merkezinde görev yapanların üçte biri (%32,5’i) olduğu görülmektedir. Buna ek olarak kendini en az fail olarak tanımlayan grup il merkezinde görev yapanlar (%1,4’ü), kendini en çok fail olarak tanımlayan grup köyde görev yapanlar (%3,8’i) olduğu görülmektedir.

İlköğretim okullarında yaşanan yıldırma davranışlarının istihdam şekillerine göre rollerin dağılımı tablo 4.31’de verilmiştir.

Tablo 4.31. İlköğretim Okullarında Yaşanan Yıldırma Davranışlarının İstihdam Şekillerine Göre Rollerin Dağılımı

İstihdam Şekli		Yıldırma Davranışındaki Roller			Toplam
		Kurban	Tanık	Uygulayan	
Kadrolu	n	323	648	23	994
	%	32,5	65,2	2,3	100
Sözleşmeli	n	24	63	2	89
	%	27,0	70,8	2,2	100
Ücretli	n	1	17	1	19
	%	5,3	89,5	5,3	100
Toplam	n	348	728	26	1102
	%	31,6	66,1	2,4	100

Tablo 4.31’de verilen, ilköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışlarının, istihdam şekillerine göre rollerin dağılımı incelendiğinde; kendini en az kurban olarak tanımlayan grup ücretli olanlar (%5,3’ü), kendini en çok kurban olarak tanımlayan grup kadrolu olanlar (%32,5’i) olduğu görülmektedir. Buna ek olarak kendini en az fail olarak tanımlayan grup sözleşmeli olanlar (%2,2’si), kendini en çok fail olarak tanımlayan grup ise kadrolu olanlar (%2,3’ü) olduğu görülmektedir. Başka bir anlatımla iş güvencesi yüksek olanlar, gerek kurban olarak gerek yıldırma davranışlarını uygulayan taraf olarak yıldırma davranışlarında daha çok rol oynamaktadırlar. İş güvencesi düştükçe, daha çok güvenli olan tanık rolünde kalmaktadırlar.

4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Yıldırma Davranışlarına Başvuranların Kişisel Bilgilerine İlişkin Bulgular.

İlköğretim okullarında yıldırma davranışlarına başvuranların cinsiyetlerine ilişkin dağılım tablo 4.32’de verilmiştir.

Tablo 4.32. İlköğretim okullarında Yıldırma Davranışlarına Başvuranların Cinsiyetlerine İlişkin Dağılım

Yıldırma Uygulayanın Cinsiyeti		Katılımcı Görevi	
		Yönetici	Öğretmen
Erkek	f	142	565
	%	79,8	66,5
Kadın	f	36	284
	%	20,2	33,5
Toplam	f	178	849
	%	100	100

Tablo 4.32’de verilen, ilköğretim okullarında yıldırma davranışlarına başvuranların cinsiyetlerine ilişkin dağılım incelendiğinde, yöneticilerin beşte dördü (%80’i) erkekler ve beşte biri (%20’si) kadınlar tarafından uygulanan yıldırma davranışlarına maruz kaldığı görülmektedir. Buna ek olarak, öğretmenlerin üçte ikisi (%67’si) erkekler ve üçte biri (%34’ü) kadınlar tarafından uygulanan yıldırma davranışlarına maruz kaldığı görülmektedir.

İlköğretim okullarında yıldırma davranışlarına başvuranların yaşlarına ilişkin dağılım tablo 4.33’te verilmiştir.

Tablo 4.33. İlköğretim okullarında Yıldırma Davranışlarına Başvuranların Yaşlarına İlişkin Dağılım

Yıldırma Uygulayanın Yaşı		Katılımcı Görevi	
		Yönetici	Öğretmen
27 ve altı	f	28	127
	%	15,6	15,0
28-33	f	37	220
	%	20,6	26,0
34-39	f	44	208
	%	24,4	24,6
40-45	f	33	141
	%	18,3	16,6
46-51	f	16	96
	%	8,9	11,3
52 ve üstü	f	22	55
	%	12,2	6,5
Toplam	f	180	847
	%	100	100

Tablo 4.33'te verilen, ilköğretim okullarında yıldırma davranışlarına başvuranların yaşlarına ilişkin dağılım incelendiğinde, yöneticilerin yaklaşık dörtte biri (%24'ü) ise yaşı 34-39 arasında olanlar tarafından uygulanan yıldırma davranışlarına maruz kaldığı görülmektedir. Buna ek olarak, öğretmenlerin dörtte biri (%26'sı) yaşı 28-33 arasında olanlar tarafından uygulanan yıldırma davranışlarına maruz kaldığı görülmektedir. Bunun yanı sıra öğretmen ve yöneticiler, 39 yaşına kadar yaşlarının artışı ile beraber yıldırma davranışlarına daha çok başvurumaktadırlar. 39 yaş ve sonrası, yıldırma davranışlarına başvurmada düşüş gözlenmektedir.

İlköğretim okullarında yıldırma davranışlarına başvuranların görevlerine ilişkin dağılım tablo 4.34'te verilmiştir.

Tablo 4.34. İlköğretim okullarında Yıldırma Davranışlarına Başvuranların Görevlerine İlişkin Dağılım

Yıldırma Uygulayanın Görevi		Katılımcı Görevi	
		Yönetici	Öğretmen
Okul Müdürü	f	58	230
	%	34,3	29,2
Okul Md. Yrd.	F	23	90
	%	13,6	11,4
Öğretmen	f	88	466
	%	52,1	59,2
Toplam	f	169	787
	%	100	100

Tablo 4.34'te verilen, ilköğretim okullarında yıldırma davranışlarına başvuranların görevlerine ilişkin dağılım incelendiğinde, yöneticilerin yarısından çoğu (%52'si) öğretmenler tarafından uygulanan yıldırma davranışlarına maruz kaldığı görülmektedir. Buna ek olarak, öğretmenlerin beşte üçü (%59'u) öğretmenler tarafından uygulanan yıldırma davranışlarına maruz kaldığı görülmektedir. Öğretmen ve yöneticiler en az okul müdür yardımcıları tarafından yıldırma davranışlarına maruz bırakılmaktadırlar.

İlköğretim okullarında yıldırma davranışlarına başvuranların kariyerlerine ilişkin dağılım tablo 4.35'te verilmiştir.

Tablo 4.35. İlköğretim okullarında Yıldırma Davranışlarına Başvuranların Kariyerlerine İlişkin Dağılım

Yıldırma Uygulayanın Kariyeri		Katılımcı Görevi	
		Yönetici	Öğretmen
Aday Öğretmen	f	4	30
	%	2,4	3,9
Öğretmen	f	150	683
	%	88,8	89,6
Uzman Öğretmen	f	15	48
	%	8,9	6,3
Toplam	f	169	762
	%	100	100

Tablo 4.35'te verilen, ilköğretim okullarında yıldırma davranışlarına başvuranların bulundukları kariyer basamaklarına ilişkin dağılım incelendiğinde, yöneticilerin yaklaşık onda dokuzu (%89'u) öğretmen kariyerine sahip olanlar tarafından uygulanan yıldırma davranışlarına maruz kaldığı görülmektedir. Buna ek olarak, öğretmenlerin onda dokuzu (%90'ı) öğretmen kariyerine sahip olanlar tarafından uygulanan yıldırma davranışlarına maruz kaldığı görülmektedir.

İlköğretim okullarında yıldırma davranışlarına başvuranların eğitim düzeylerine ilişkin dağılım tablo 4.36'da verilmiştir.

Tablo 4.36. İlköğretim okullarında Yıldırma Davranışlarına Başvuranların Eğitim Düzeylerine İlişkin Dağılım

Yıldırma Uygulayanın Eğitim Düzeyi		Katılımcı Görevi	
		Yönetici	Öğretmen
Ön Lisans	f	30	119
	%	17,3	15,1
Lisans	f	139	648
	%	80,3	82,0
Lisans Üstü	f	4	23
	%	2,3	2,9
Toplam	f	173	790
	%	100	100

Tablo 4.36'da verilen, ilköğretim okullarında yıldırma davranışlarına başvuranların eğitim düzeylerine ilişkin dağılım incelendiğinde, yöneticilerin beşte dördü (%80'i) lisans eğitime sahip olanlar tarafından uygulanan yıldırma davranışlarına maruz kaldığı görülmektedir. Buna ek olarak, öğretmenlerin beşte dördü (%82'si) lisans eğitime sahip olanlar tarafından uygulanan yıldırma davranışlarına maruz kaldığı görülmektedir.

İlköğretim okullarında yıldırma davranışlarına başvuranların kıdemlerine ilişkin dağılım tablo 4.37’de verilmiştir.

Tablo 4.37. İlköğretim okullarında Yıldırma Davranışlarına Başvuranların Kıdemlerine İlişkin Dağılım

Yıldırma Uygulayanın Kıdemi		Katılımcı Görevi	
		Yönetici	Öğretmen
0-6	f	36	164
	%	20,9	21,1
7-12	f	32	188
	%	18,6	24,2
13-18	f	35	163
	%	20,3	21,0
19-24	f	29	110
	%	16,9	14,2
25-30	f	27	112
	%	15,7	14,4
31 ve üstü	f	13	40
	%	7,6	5,1
Toplam	f	172	777
	%	100	100

Tablo 4.37’de verilen, ilköğretim okullarında yıldırma davranışlarına başvuranların kıdemlerine ilişkin dağılım incelendiğinde, yöneticilerin beşte biri (%21) 0-6 yıl arası kıdeme olanlar tarafından uygulanan yıldırma davranışlarına maruz kaldığı görülmektedir. Buna ek olarak, öğretmenlerin dörtte biri (%24’ü) 7-12 yıl arası kıdeme sahip olanlar tarafından uygulanan yıldırma davranışlarına maruz kaldığı görülmektedir.

İlköğretim okullarında yıldırma davranışlarına başvuranların branşlarına ilişkin dağılım tablo 4.38’de verilmiştir.

Tablo 4.38. İlköğretim okullarında Yıldırma Davranışlarına Başvuranların Branşlarına İlişkin Dağılım

Yıldırma Uygulayanın Branşı		Katılımcı Görevi	
		Yönetici	Öğretmen
Ana Sınıfı	f	3	20
	%	1,8	2,6
Sınıf Öğretmeni	f	104	476
	%	61,5	62,0
Branş Öğretmeni	f	62	272
	%	36,7	35,4
Toplam	f	169	768
	%	100	100

Tablo 4.38’de verilen, ilköğretim okullarında yıldırma davranışlarına başvuranların branşlarına ilişkin dağılım incelendiğinde, yöneticilerin ve öğretmenlerin ayrı ayrı beşte üçü (%62’si) sınıf öğretmenleri tarafından uygulanan yıldırma davranışlarına maruz kaldığı görülmektedir.

İlköğretim okullarında yıldırma davranışlarına başvuranların istihdam edilme şekillerine ilişkin dağılım tablo 4.39’da verilmiştir.

Tablo 4.39. İlköğretim okullarında Yıldırma Davranışlarına Başvuranların İstihdam Edilme Şekillerine İlişkin Dağılım

Yıldırma Uygulayanın İstihdam Şekli		Katılımcı Görevi	
		Yönetici	Öğretmen
Kadrolu	f	158	712
	%	94,6	91,9
Sözleşmeli	f	8	45
	%	4,8	5,8
Ücretli	f	1	18
	%	,6	2,3
Toplam	f	167	775
	%	100	100

Tablo 4.39’da verilen, ilköğretim okullarında yıldırma davranışlarına başvuranların istihdam edilme şekillerine ilişkin dağılım incelendiğinde, yöneticilerin tamamına yakını (%95’i) kadrolu çalışanlar tarafından uygulanan yıldırma davranışlarına maruz kaldığı görülmektedir. Buna ek olarak, öğretmenlerin onda birinden çoğu (%92’si) kadrolu çalışanlar tarafından uygulanan yıldırma davranışlarına maruz kaldığı görülmektedir. Bunun yanı sıra ilköğretim okullarında yıldırma davranışlarına en çok başvuranlar kadrolu olanlardır, en az başvuranlar ise ücretli çalışanlardır olduğu görülmektedir.

4.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Rollere Göre Yıldırma Davranışlarına Karşı Gösterilen Tepkiler.

Tanıkların yıldırma davranışlarına karşı gösterdikleri tepkiler.

Bu aşamada, tanıkların davranışları üç farklı sınıfta değerlendirilmiştir. Bunlar, pasif davranış, Gizli Destek ve Karşı Gelme davranışlarıdır. Bu genel sınıflama ve içeriği tablo 4.40'ta verilmiştir.

Tablo 4.40. Tanık Davranışlarının Sınıflandırılması

Genel Sınıflama	İçerdiği Davranışlar
Pasif Davranış	Normal Düşündüm Bir Şey Yapmadım Korktum Sessiz Kaldım
Gizli Destek	Kurbanı Teselli Ettim Kurbana Akıl Verdim
Karşı Gelme	Kurbanı Açıkça Destekledim Eylemlere Karşı Geldim

İlköğretim okullarında yaşanan yıldırma davranışlarına tanıklık edenlerin yıldırma davranışı karşısındaki tutum ve davranışları (Genel Dağılım) tablo 4.41'de verilmiştir.

Tablo 4.41. İlköğretim Okullarında Yaşanan Yıldırma Davranışlarına Tanıklık Edenlerin Yıldırma Davranışı Karşısındaki Tutum ve Davranışlarına İlişkin Genel Dağılım

Tanık Öğretmen ve Yöneticilerin Davranışları		f	%
Pasif Davranış	Normal Düşündüm Bir Şey Yapmadım	89	10,6
	Korktum Sessiz Kaldım	26	3,1
Gizli Destek	Kurbanı Teselli Ettim	254	30,3
	Kurbana Akıl Verdim	84	10,0
Açıkça Karşı Gelme	Kurbanı Açıkça Destekledim	263	31,4
	Eylemlere Karşı Geldim	121	14,5
Toplam		837	100

Tablo 4.41'de verilen, ilköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışlarında, tanıkların bu davranışlar karşısındaki tutum ve davranışları

incelendiğinde, tanıkların yaklaşık üçte biri (%30,3'ü) kurbanı teselli ettiği, yaklaşık üçte biri de (%31,4'ü) kurbanı açıkça destek verdiği, onda birinden fazlası (%14,5'i) davranışlara karşı geldiği, onda biri (%10,6) bu davranışların normal olduğunu düşündüğü için tepki göstermediği, onda biri de (%10,0'u) kurbanı akıl verdiği ve küçük bir oranı da (%3,1'i) korktuğu için sessiz kaldığı görülmektedir. Başka bir anlatımla, ilköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışlarına tanık olanların yarısına yakın bir oranı bu davranışlara açıkça karşı gelmiştir (K). Tanıkların bu tutumu yıldırma davranışların önlenmesinde aktif bir rol oynadıkları ve bu rolleriyle meydana gelen davranışların sayı ve sıklığında azalma meydana getirdikleri ifade edilebilir. Bunun yanı sıra tanıkların onda birinden daha yüksek bir oranı da bu davranışlar karşısında pasif ve sessiz kalmıştır (P). Bu grubun pasif davranışı, hem kurbanın daha kötü hissetmesini sağlamış, hem de yıldırma davranışlarını uygulayan kişiye bu davranışlarını uygulaması için fırsat tanımıştır.

İlköğretim okullarında yaşanan yıldırma davranışlarına tanıklık eden öğretmenlerin cinsiyetlerine göre, yıldırma davranışları karşısındaki tutum ve davranışlarının dağılımı tablo 4.42'de verilmiştir.

Tablo 4.42. Yıldırma Davranışlarına Tanıklık Eden Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı

Cinsiyet	Tanık Öğretmenlerin Davranışı						Toplam	
	Normal Düşündüm Bir Şey Yapmadım	Korktum Sessiz Kaldım	Kurbanı Teselli Ettim	Kurbanı Akıl Verdim	Kurbanı Açıkça Destekledim	Eylemlere Karşı Geldim		
Erkek	f	36	7	90	29	106	46	314
	%	11,5	2,2	28,7	9,2	33,8	14,6	100
Kadın	f	35	15	119	43	109	35	356
	%	9.8	4.2	33.4	12.1	30.6	9.8	100

Tablo 4.42'de verilen, ilköğretim okullarında yıldırma davranışlarına tanıklık eden öğretmenlerin cinsiyetlerine göre, yıldırma davranışları karşısında sergiledikleri tutum ve davranışlarının dağılımı incelendiğinde, tanık öğretmenlerin yaklaşık üçte biri, erkeklerin (%34'ü) ve kadınların (%31'i) "Kurbanı Açıkça destekledim"; yaklaşık üçte biri, erkeklerin (%29'u) ve kadınların (%33'ü) "Kurbanı Teselli Ettim" ifadelerini seçtikleri görülmektedir.

İlköğretim okullarında yaşanan yıldırma davranışlarına tanıklık eden yöneticilerin cinsiyetlerine göre, yıldırma davranışları karşısındaki tutum ve davranışlarının dağılımı tablo 4.43'te verilmiştir.

Tablo 4.43. Yıldırma Davranışlarına Tanıklık Eden Yöneticilerin Cinsiyetlerine Göre Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı

Cinsiyet	Tanık Yöneticilerin Davranışı						Toplam	
	Normal Düşündüm Bir Şey Yapmadım	Korktum Sessiz Kaldım	Kurbanı Teselli Ettim	Kurbana Akıl Verdim	Kurbanı Açıkça Destekledim	Eylemlere Karsı Geldim		
Erkek	f	11	3	35	11	35	35	130
	%	8,5	2,3	26,9	8,5	26,9	26,9	100
Kadın	f	3	0	4	0	9	2	18
	%	16,7	,0	22,2	,0	50,0	11,1	100

Tablo 4.43'te verilen, ilköğretim okullarında yıldırma davranışlarına tanıklık eden yöneticilerin cinsiyete göre, yıldırma davranışları karşısındaki tutum ve davranışlarının dağılımı incelendiğinde, erkeklerin (%26,9'u) ve kadınların (%22,2'si) "Kurbanı Teselli Ettim"; erkeklerin (%26,9'u) ve kadınların (%50,0'si) "Kurbanı Açıkça destekledim" ifade ettiği görülmektedir.

Bunlara ek olarak, erkeklerin (%8,5'i) ve kadınların (%16,7'si) "davranışların normal olduğunu düşündüm bir şey yapmadım" ve erkeklerin (%2,3'ü) "Korktum Sessiz Kaldım"; erkeklerin (%8,5'i) "Kurbana Akıl verdim" ifade ettiği görülmektedir.

İlköğretim okullarında yaşanan yıldırma davranışlarına tanıklık eden öğretmenlerin yaşlarına göre, yıldırma davranışları karşısındaki tutum ve davranışlarının dağılımı tablo 4.44'te verilmiştir.

Tablo 4.44'te verilen, ilköğretim okullarında yıldırma davranışlarına tanıklık eden öğretmenlerin yaşlarına göre, yıldırma davranışları karşısında sergiledikleri tutum ve davranışlarının dağılımı incelendiğinde, tüm yaşlarda tanıkların yaklaşık üçte biri "Kurbanı Teselli Ettim", diğer üçte biri ise "Kurbanı Açıkça Destekledim" davranışlarını göstermiş olduğu görülmektedir.

Tablo 4.44. Yıldırma Davranışlarına Tanıklık Eden Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı

Yaş	Tanık Öğretmenlerin Davranışı							Toplam
		Normal Düşündüm Bir Şey Yapmadım	Korktum Sessiz Kaldım	Kurbanı Teselli Ettim	Kurbana Akıl Verdim	Kurbanı Açıkça Destekledim	Eylemlere Karşı Geldim	
27 ve altı	f	19	6	46	18	47	19	155
	%	12,3	3,9	29,7	11,6	30,3	12,3	100
28-33	f	23	7	75	25	79	25	234
	%	9,8	3,0	32,1	10,7	33,8	10,7	100
34-39	f	17	2	34	18	43	19	133
	%	12,8	1,5	25,6	13,5	32,3	14,3	100
40-45	f	6	5	29	6	31	11	88
	%	6,8	5,7	33,0	6,8	35,2	12,5	100
46-51	f	3	1	16	2	12	3	37
	%	8,1	2,7	43,2	5,4	32,4	8,1	100
52 ve üstü	f	3	1	9	3	5	4	25
	%	12,0	4,0	36,0	12,0	20,0	16,0	100

İlköğretim okullarında yaşanan yıldırma davranışlarına tanıklık eden yöneticilerin yaşlarına göre, yıldırma davranışları karşısındaki tutum ve davranışlarının dağılımı tablo 4.45'te verilmiştir.

Tablo 4.45. Yıldırma Davranışlarına Tanıklık Eden Yöneticilerin Yaşlarına Göre Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı

Yaş	Tanık Yöneticilerin Davranışı						Toplam	
	Normal Düşündüm Bir Şey Yapmadım	Korktum Sessiz Kaldım	Kurbanı Teselli Ettim	Kurbana Akıl Verdim	Kurbanı Açıkça Destekledim	Eylemlere Karşı Geldim		
27 ve altı	f %	3 27,3	0 ,0	1 9,1	0 ,0	6 54,5	1 9,1	11 100
28-33	f %	4 12,5	0 ,0	8 25,0	3 9,4	8 25,0	9 28,1	32 100
34-39	f %	5 11,1	1 2,2	9 20,0	6 13,3	16 35,6	8 17,8	45 100
40-45	f %	1 3,8	0 ,0	9 34,6	0 ,0	7 26,9	9 34,6	26 100
46-51	f %	0 ,0	1 5,3	8 42,1	2 10,5	3 15,8	5 26,3	19 100
52 ve üstü	f %	1 7,1	1 7,1	3 21,4	0 ,0	4 28,6	5 35,7	14 100

Tablo 4.45’te verilen, ilköğretim okullarında yıldırma davranışlarına tanıklık eden yöneticilerin yaşlarına göre yıldırma davranışları karşısındaki tutum ve davranışlarının dağılımı incelendiğinde; 27 yaş ve altındakilerin (%54,5’i), 28-33 yaş aralığındakilerin (%25,0’i), 34-39 yaş aralığındakilerin (%35,6’sı), “Kurbanı Açıkça Destekledim”, 27 yaş ve altındakilerin (%27,3’ü), 28-33 yaş aralığındakilerin (%12,5’i), “davranışların normal olduğunu düşündüm bir şey yapmadım”, olduğu görülmektedir.

İlköğretim okullarında yaşanan yıldırma davranışlarına tanıklık eden öğretmen ve yöneticilerin görevlerine göre, yıldırma davranışları karşısındaki tutum ve davranışlarının dağılımı tablo 4.46’da verilmiştir.

Tablo 4.46. Yıldırma Davranışlarına Tanıklık Eden Öğretmen ve Yöneticilerin Görevlerine Göre Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı

Tanık Öğretmen ve Yöneticilerin Davranışı								Toplam
Görev		Normal Düşündüm Bir Şey Yapmadım	Korktum Sessiz Kaldım	Kurbanı Teselli Ettim	Kurbana Akıl Verdim	Kurbanı Açıkça Destekledim	Eylemlere Karşı Geldim	
Okul Müdürü	f	4	1	15	7	16	18	61
	%	6,6	1,6	24,6	11,5	26,2	29,5	100
Okul Md Yrd	f	10	2	25	4	28	19	88
	%	11,4	2,3	28,4	4,5	31,8	21,6	100
Öğretmen	f	72	22	209	72	217	81	673
	%	10,7	3,3	31,1	10,7	32,2	12,0	100

Tablo 4.46’da verilen, ilköğretim okullarında yıldırma davranışlarına tanıklık eden öğretmen ve yöneticilerin görevlerine göre yıldırma davranışları karşısındaki tutum ve davranışlarının dağılımı incelendiğinde, tanıkların yaklaşık dörtte biri, “Kurbanı Teselli Ettim”, yaklaşık üçte biri, “Kurbanı Açıkça Destekledim” ve yaklaşık beşte biri, “Eylemlere Karsı Geldim” ifade ettiği görülmektedir.

İlköğretim okullarında yaşanan yıldırma davranışlarına tanıklık eden öğretmenlerin görev yaptıkları okulların büyüklüğüne göre, yıldırma davranışları karşısındaki tutum ve davranışlarının dağılımı tablo 4.47’de verilmiştir.

Tablo 4.47. Yıldırma Davranışlarına Tanıklık Eden Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okulların Büyüklüğüne Göre Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı

Öğretmen Mevcudu	Tanık Öğretmenlerin Davranışı						Toplam	
	Normal Düşündüm Bir Şey Yapmadım	Korktum Sessiz Kaldım	Kurbanı Teselli Ettim	Kurbana Akıl Verdim	Kurbanı Açıkça Destekledim	Eylemlere Karsı Geldim		
25 ve altı	f	38	10	102	41	108	43	342
	%	11,1	2,9	29,8	12,0	31,6	12,6	100
26-50	f	23	6	68	20	74	27	218
	%	10,6	2,8	31,2	9,2	33,9	12,4	100
51-75	f	3	4	21	7	20	6	61
	%	4,9	6,6	34,4	11,5	32,8	9,8	100
76-100	f	3	1	8	1	5	3	21
	%	14,3	4,8	38,1	4,8	23,8	14,3	100
101-125	f	0	0	1	0	1	0	2
	%	,0	,0	50,0	,0	50,0	,0	100
126 ve üstü	f	2	1	2	1	0	0	6
	%	33,3	16,7	33,3	16,7	,0	,0	100

Tablo 4.47’de verilen, ilköğretim okullarında yıldırma davranışlarına tanıklık eden öğretmenlerin görev yaptıkları okulların büyüklüğüne göre, yıldırma davranışları karşısında sergiledikleri tutum ve davranışlarının dağılımı incelendiğinde; tanıkların yaklaşık üçte biri ile yarısı arasında oranlarda “Kurbanı Teselli Ettim”, üçte biri ile yarısı arasında değişen oranlarda “Kurbanı Açıkça destekledim” davranışlarını göstermiş oldukları görülmektedir.

İlköğretim okullarında yaşanan yıldırma davranışlarına tanıklık eden yöneticilerin görev yaptıkları okulların büyüklüğüne göre, yıldırma davranışları karşısındaki tutum ve davranışlarının dağılımı tablo 4.48’de verilmiştir.

Tablo 4.48’de verilen, ilköğretim okullarında yıldırma davranışlarına tanıklık eden yöneticilerin görev yaptıkları okulların büyüklüğüne göre, yıldırma davranışları karşısındaki tutum ve davranışlarının dağılımı incelendiğinde, Öğretmen mevcudu ne olursa olsun tanıkların (%25-55) arası bir oranı “Kurbanı Teselli Ettim”, “Kurbanı Açıkça Destekledim” ve “Eylemlere Karsı Geldim” ifade ettiği görülmektedir.

Tablo 4.48. Yıldırma Davranışlarına Tanıklık Eden Yöneticilerin Görev Yaptıkları Okulların Büyüklüğüne Göre Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı

Öğretmen Mevcudu	Tanık Yöneticilerin Davranışı						Toplam	
	Normal Düşündüm Bir Şey Yapmadım	Korktum Sessiz Kaldım	Kurbanı Teselli Ettim	Kurbana Akıl Verdim	Kurbanı Açıkça Destekledim	Eylemlere Karşı Geldim		
25 ve altı	f	11	2	17	6	19	14	69
	%	15,9	2,9	24,6	8,7	27,5	20,3	100
26-50	f	2	1	16	4	19	21	63
	%	3,2	1,6	25,4	6,3	30,2	33,3	100
51-75	f	0	0	5	0	3	1	9
	%	,0	,0	55,6	,0	33,3	11,1	100
76-100	f	1	0	1	0	1	1	4
	%	25,0	,0	25,0	,0	25,0	25,0	100
101-125	f	0	0	0	1	0	0	1
	%	,0	,0	,0	100,0	,0	,0	100
126 ve üstü	f	0	0	1	0	1	0	2
	%	,0	,0	50,0	,0	50,0	,0	100

İlköğretim okullarında yaşanan yıldırma davranışlarına tanıklık eden öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre, yıldırma davranışları karşısındaki tutum ve davranışlarının dağılımı tablo 4.49’da verilmiştir.

Tablo 4.49. Yıldırma Davranışlarına Tanıklık Eden Öğretmenlerin Eğitim Düzeylerine Göre Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı

Eğitim Düzeylerine	Tanık Öğretmenlerin Davranışı						Toplam	
	Normal Düşündüm Bir Şey Yapmadım	Korktum Sessiz Kaldım	Kurbanı Teselli Ettim	Kurbana Akıl Verdim	Kurbanı Açıkça Destekledim	Eylemlere Karşı Geldim		
Ön Lisans	f	2	3	19	7	15	4	50
	%	4,0	6,0	38,0	14,0	30,0	8,0	100
Lisans	f	63	16	179	61	194	69	582
	%	10,8	2,7	30,8	10,5	33,3	11,9	100
Lisans Üstü	f	2	3	6	3	6	3	23
	%	8,7	13,0	26,1	13,0	26,1	13,0	100

Tablo 4.49’da verilen, ilköğretim okullarında yıldırma davranışlarına tanıklık eden öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre, yıldırma davranışları karşısında sergiledikleri tutum ve davranışlarının dağılımı incelendiğinde, eğitim düzeyleri ne olursa olsun tanıkların yaklaşık üçte biri “Kurbanı Teselli Ettim” ve yine üçte biri “Kurbanı Açıkça destekledim” davranışlarını göstermiş oldukları görülmektedir.

İlköğretim okullarında yaşanan yıldırma davranışlarına tanıklık eden yöneticilerin eğitim düzeylerine göre, yıldırma davranışları karşısındaki tutum ve davranışlarının dağılımı tablo 4.50’de verilmiştir.

Tablo 4.50. Yıldırma Davranışlarına Tanıklık Eden Yöneticilerin Eğitim Düzeylerine Göre Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı

Eğitim Düzeylerine	Tanık Yöneticilerin Davranışı						Toplam	
	Normal Düşündüm Bir Şey Yapmadım	Korktum Sessiz Kaldım	Kurbanı Teselli Ettim	Kurbana Akıl Verdim	Kurbanı Açıkça Destekledim	Eylemlere Karşı Geldim		
Ön Lisans	f	0	0	1	1	4	3	9
	%	,0	,0	11,1	11,1	44,4	33,3	100
Lisans	f	13	3	37	10	38	33	134
	%	9,7	2,2	27,6	7,5	28,4	24,6	100
Lisans Üstü	f	1	0	2	0	2	1	6
	%	16,7	,0	33,3	,0	33,3	16,7	100

Tablo 4.50’de verilen, ilköğretim okullarında yıldırma davranışlarına tanıklık eden yöneticilerin eğitim düzeylerine göre, yıldırma davranışları karşısındaki tutum ve davranışlarının dağılımı incelendiğinde, eğitim düzeyi ne olursa olsun tanıkların (%33-44) arasındaki bir oranı “Kurbanı Açıkça Destekledim”, (%16-33) arasındaki bir oranı “Eylemlere Karşı Geldim” ve (%11-33) arasındaki bir oranı “Kurbanı Teselli Ettim” ifade ettiği görülmektedir.

İlköğretim okullarında yaşanan yıldırma davranışlarına tanıklık eden öğretmenlerin kıdemlerine göre, yıldırma davranışları karşısındaki tutum ve davranışlarının dağılımı tablo 4.51’de verilmiştir.

Tablo 4.51’de verilen, ilköğretim okullarında yıldırma davranışlarına tanıklık eden öğretmenlerin kıdemlerine göre, yıldırma davranışları karşısında sergiledikleri tutum ve davranışlarının dağılımı incelendiğinde, kıdemi ne olursa olsun tanıkların yaklaşık üçte biri “Kurbanı Teselli Ettim” ve yine üçte biri “Kurbanı Açıkça destekledim” davranışlarını göstermiş oldukları görülmektedir.

Tablo 4.51. Yıldırma Davranışlarına Tanıklık Eden Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı

Kıdem	Tanık Öğretmenlerin Davranışı						Toplam	
	Normal Düşündüm Bir Şey Yapmadım	Korktum Sessiz Kaldım	Kurbanı Teselli Ettim	Kurbana Akıl Verdim	Kurbanı Açıkça Destekledim	Eylemlere Karsı Geldim		
0-6	f	30	8	71	25	65	26	225
	%	13,3	3,6	31,6	11,1	28,9	11,6	100
7-12	f	18	4	62	23	74	22	203
	%	8,9	2,0	30,5	11,3	36,5	10,8	100
13-18	f	11	5	34	14	44	17	125
	%	8,8	4,0	27,2	11,2	35,2	13,6	100
19-24	f	6	2	20	3	18	8	57
	%	10,5	3,5	35,1	5,3	31,6	14,0	100
25-30	f	3	3	13	3	10	3	35
	%	8,6	8,6	37,1	8,6	28,6	8,6	100
31 ve üstü	f	1	0	4	3	2	2	12
	%	8,3	,0	33,3	25,0	16,7	16,7	100

İlköğretim okullarında yaşanan yıldırma davranışlarına tanıklık eden yöneticilerin kıdemlerine göre, yıldırma davranışları karşısındaki tutum ve davranışlarının dağılımı tablo 4.52’de verilmiştir.

Tablo 4.52. Yıldırma Davranışlarına Tanıklık Eden Yöneticilerin Kıdemlerine Göre Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı

Kıdem	Tanık Yöneticilerin Davranışı						Toplam	
	Normal Düşündüm Bir Şey Yapmadım	Korktum Sessiz Kaldım	Kurbanı Teselli Ettim	Kurbana Akıl Verdim	Kurbanı Açıkça Destekledim	Eylemlere Karsı Geldim		
0-6	f	4	0	1	0	9	2	16
	%	25,0	,0	6,3	,0	56,3	12,5	100
7-12	f	5	1	15	4	12	10	47
	%	10,6	2,1	31,9	8,5	25,5	21,3	100
13-18	f	2	2	7	7	10	9	37
	%	5,4	5,4	18,9	18,9	27,0	24,3	100
19-24	f	2	0	6	0	8	7	23
	%	8,7	,0	26,1	,0	34,8	30,4	100
25-30	f	1	0	11	0	2	7	21
	%	4,8	,0	52,4	,0	9,5	33,3	100
31 ve üstü	f	0	0	0	0	2	2	4
	%	,0	,0	,0	,0	50,0	50,0	100

Tablo 4.52’de verilen, ilköğretim okullarında yıldırma davranışlarına tanıklık eden yöneticilerin kıdemlerine göre, yıldırma davranışları karşısındaki tutum ve davranışlarının dağılımı incelendiğinde, kıdemi ne olursa olsun tanıkların (%9-56)

arasındaki bir oranı “Kurbanı Açıkça Destekledim”, (%12-50) arasındaki bir oranı “Eylemlere Karsı Geldim” ve (%6-52) arasındaki bir oranı “Kurbanı Teselli Ettim” ifade ettiği görülmektedir.

İlköğretim okullarında yaşanan yıldırma davranışlarına tanıklık eden öğretmenlerin branşlarına göre, yıldırma davranışları karşısındaki tutum ve davranışlarının dağılımı tablo 4.53’te verilmiştir.

Tablo 4.53. Yıldırma Davranışlarına Tanıklık Eden Öğretmenlerin Branşlarına Göre Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı

Branş	Tanık Öğretmenlerin Davranışı						Toplam	
	Normal Düşündüm Bir Şey Yapmadım	Korktum Sessiz Kaldım	Kurbanı Teselli Ettim	Kurbana Akıl Verdim	Kurbanı Açıkça Destekledim	Eylemlere Karsı Geldim		
Ana Sınıfı	f	0	0	1	0	3	0	4
	%	,0	,0	25,0	,0	75,0	,0	100
Sınıf Öğretmeni	f	38	14	128	38	121	40	379
	%	10,0	3,7	33,8	10,0	31,9	10,6	100
Branş Öğretmeni	f	32	8	76	33	89	39	277
	%	11,6	2,9	27,4	11,9	32,1	14,1	100

Tablo 4.53’te verilen, ilköğretim okullarında yıldırma davranışlarına tanıklık eden öğretmenlerin branşlarına göre, yıldırma davranışları karşısında sergiledikleri tutum ve davranışlarının dağılımı incelendiğinde, branşı ne olursa olsun tanıkların yaklaşık üçte biri “Kurbanı Teselli Ettim”; anasınıfı öğretmenlerinin dörtte üçü, sınıf ve branş öğretmenlerinin üçte biri “Kurbanı Açıkça destekledim” davranışlarını göstermiş oldukları görülmektedir.

İlköğretim okullarında yaşanan yıldırma davranışlarına tanıklık eden yöneticilerin branşlarına göre, yıldırma davranışları karşısındaki tutum ve davranışlarının dağılımı tablo 4.54’te verilmiştir.

Tablo 4.54’te verilen, ilköğretim okullarında yıldırma davranışlarına tanıklık eden yöneticilerin branşlarına göre, yıldırma davranışları karşısındaki tutum ve davranışlarının dağılımı incelendiğinde, branşı ne olursa olsun tanık yöneticilerin (%19-66) arasındaki bir oranı “Kurbanı Teselli Ettim”, branşı sınıf ve branş öğretmeni olan yöneticilerin (%11-38) arasındaki bir oranı “Kurbanı Açıkça Destekledim” ve branşı sınıf ve branş öğretmeni olan yöneticilerin dörtte biri (%25-26) arasındaki bir oranı “Eylemlere Karsı Geldim” ifade ettiği görülmektedir.

Tablo 4.54. Yıldırma Davranışlarına Tanıklık Eden Yöneticilerin Branşlarına Göre Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı

Branş		Tanık Yöneticilerin Davranışı						Toplam
		Normal Düşündüm Bir Şey Yapmadım	Korktum Sessiz Kaldım	Kurbanı Teselli Ettim	Kurbana Akıl Verdim	Kurbanı Açıkça Destekledim	Eylemlere Karşı Geldim	
Ana Sınıfı	f	1	0	2	0	0	0	3
	%	33,3	,0	66,7	,0	,0	,0	100
Sınıf Öğretmeni	f	7	1	19	9	38	25	99
	%	7,1	1,0	19,2	9,1	38,4	25,3	100
Branş Öğretme	f	6	2	19	1	5	12	45
	%	13,3	4,4	42,2	2,2	11,1	26,7	100

İlköğretim okullarında yaşanan yıldırma davranışlarına tanıklık eden öğretmenlerin kariyerlerine göre, yıldırma davranışları karşısındaki tutum ve davranışlarının dağılımı tablo 4.55’te verilmiştir.

Tablo 4.55. Yıldırma Davranışlarına Tanıklık Eden Öğretmenlerin Kariyerlerine Göre Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı

Kariyer		Tanık Öğretmenlerin Davranışı						Toplam
		Normal Düşündüm Bir Şey Yapmadım	Korktum Sessiz Kaldım	Kurbanı Teselli Ettim	Kurbana Akıl Verdim	Kurbanı Açıkça Destekledim	Eylemlere Karşı Geldim	
Aday Öğretmen	f	4	1	9	1	14	1	30
	%	13,3	3,3	30,0	3,3	46,7	3,3	100
Öğretmen	f	58	16	166	55	172	66	533
	%	10,9	3,0	31,1	10,3	32,3	12,4	100
Uzman Öğretmen	f	8	5	25	15	25	11	89
	%	9,0	5,6	28,1	16,9	28,1	12,4	100

Tablo 4.55’te verilen, ilköğretim okullarında yıldırma davranışlarına tanıklık eden öğretmenlerin kariyerlerine göre, yıldırma davranışları karşısında sergiledikleri tutum ve davranışlarının dağılımı incelendiğinde, kariyeri ne olursa olsun tanıkların yaklaşık üçte biri “Kurbanı Teselli Ettim” ve yaklaşık üçte biri “Kurbanı Açıkça destekledim” davranışlarını göstermiş oldukları görülmektedir.

İlköğretim okullarında yaşanan yıldırma davranışlarına tanıklık eden yöneticilerin kariyerlerine göre, yıldırma davranışları karşısındaki tutum ve davranışlarının dağılımı tablo 4.56’da verilmiştir.

Tablo 4.56. Yıldırma Davranışlarına Tanıklık Eden Yöneticilerin Kariyerlerine Göre Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı

Kariyer		Tanık Yöneticilerin Davranışı						Toplam
		Normal Düşündüm Bir Şey Yapmadım	Korktum Sessiz Kaldım	Kurbanı Teselli Ettim	Kurbana Akıl Verdim	Kurbanı Açıkça Destekledim	Eylemlere Karşı Geldim	
Aday Öğretmen	f	0	0	0	0	0	0	0
	%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100
Öğretmen	f	12	2	31	7	31	22	105
	%	11,4	1,9	29,5	6,7	29,5	21,0	100
Uzman Öğretmen	f	2	1	9	2	9	14	37
	%	5,4	2,7	24,3	5,4	24,3	37,8	100

Tablo 4.56’da verilen, ilköğretim okullarında yıldırma davranışlarına tanıklık eden yöneticilerin kariyerlerine göre, yıldırma davranışları karşısındaki tutum ve davranışlarının dağılımı incelendiğinde, kariyeri öğretmen ve uzman öğretmen olan yöneticilerin üçte birine yakın bir kısmı “Kurbanı Teselli Ettim”, yine üçte birine yakın bir kısmı “Kurbanı Açıkça Destekledim” ve yine üçte birine yakın bir kısmı da “Eylemlere Karşı Geldim” ifade ettiği görülmektedir.

İlköğretim okullarında yaşanan yıldırma davranışlarına tanıklık eden öğretmenlerin okul konumuna göre, yıldırma davranışları karşısındaki tutum ve davranışlarının dağılımı tablo 4.57’de verilmiştir.

Tablo 4.57. Yıldırma Davranışlarına Tanıklık Eden Öğretmenlerin Okul Konumuna Göre Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı

Okul Konumu na		Tanık Öğretmenlerin Davranışı						Toplam
		Normal Düşündüm Bir Şey Yapmadım	Korktu m Sessiz Kaldım	Kurbanı Teselli Ettim	Kurbana Akıl Verdim	Kurbanı Açıkça Destekledim	Eylemlere Karşı Geldim	
İl Merkezi	f	19	8	89	28	84	24	252
	%	7,5	3,2	35,3	11,1	33,3	9,5	100
İlçe Merkezi	f	40	9	99	26	93	43	310
	%	12,9	2,9	31,9	8,4	30,0	13,9	100
Köy	f	11	4	20	15	31	10	91
	%	12,1	4,4	22,0	16,5	34,1	11,0	100

Tablo 4.57’de verilen, ilköğretim okullarında yıldırma davranışlarına tanıklık eden öğretmenlerin okul konumuna göre, yıldırma davranışları karşısında sergiledikleri tutum ve davranışlarının dağılımı incelendiğinde, okul konumu ne olursa olsun tanıkların yaklaşık üçte biri “Kurbanı Teselli Ettim” ve yaklaşık üçte biri “Kurbanı Açıkça destekledim” davranışlarını göstermiş oldukları görülmektedir.

İlköğretim okullarında yaşanan yıldırma davranışlarına tanıklık eden yöneticilerin okul konumuna göre, yıldırma davranışları karşısındaki tutum ve davranışlarının dağılımı tablo 4.58’de verilmiştir.

Tablo 4.58. Yıldırma Davranışlarına Tanıklık Eden Yöneticilerin Okul Konumuna Göre Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı

Okul Konumuna	Tanık Yöneticilerin Davranışı						Toplam	
	Normal Düşündüm Bir Şey Yapmadım	Korktum Sessiz Kaldım	Kurbanı Teselli Ettim	Kurbana Akıl Verdim	Kurbanı Açıkça Destekledim	Eylemlere Karsı Geldim		
İl Merkezi	f	2	1	19	3	19	11	55
	%	3,6	1,8	34,5	5,5	34,5	20,0	100
İlçe Merkezi	f	6	1	15	4	18	18	62
	%	9,7	1,6	24,2	6,5	29,0	29,0	100
Köy	f	6	0	5	4	6	7	28
	%	21,4	,0	17,9	14,3	21,4	25,0	100

Tablo 4.58’de verilen, ilköğretim okullarında yıldırma davranışlarına tanıklık eden yöneticilerin okul konumuna göre yıldırma davranışları karşısındaki tutum ve davranışlarının dağılımı incelendiğinde; okul konumu ne olursa olsun, yöneticilerin (%21-34) aralığındaki bir oranı “Kurbanı Açıkça Destekledim”, yöneticilerin (%21-34) aralığındaki bir oranı “Eylemlere Karsı Geldim” ve yöneticilerin (%17-34) aralığındaki bir oranı da “Kurbanı Teselli Ettim” ifade ettiği görülmektedir.

İlköğretim okullarında yaşanan yıldırma davranışlarına tanıklık eden öğretmenlerin istihdam şekillerine göre, yıldırma davranışları karşısındaki tutum ve davranışlarının dağılımı tablo 4.59’da verilmiştir.

Tablo 4.59. Yıldırma Davranışlarına Tanıklık Eden Öğretmenlerin İstihdam Şekillerine Göre Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Göre Dağılımı

İstihdam Şekilleri	Tanık Öğretmenlerin Davranışı						Toplam	
	Normal Düşündüm Bir Şey Yapmadım	Korktum Sessiz Kaldım	Kurbanı Teselli Ettim	Kurbana Akıl Verdim	Kurbanı Açıkça Destekledim	Eylemlere Karsı Geldim		
Kadrolu	f	59	18	186	60	175	71	569
	%	10,4	3,2	32,7	10,5	30,8	12,5	100
Sözleşmeli	f	12	2	13	8	22	5	62
	%	19,4	3,2	21,0	12,9	35,5	8,1	100
Ücretli	f	0	0	5	2	8	2	17
	%	,0	,0	29,4	11,8	47,1	11,8	100

Tablo 4.59’da verilen, ilköğretim okullarında yıldırma davranışlarına tanıklık eden öğretmenlerin istihdam şekillerine göre, yıldırma davranışları karşısında sergiledikleri tutum ve davranışların dağılımı incelendiğinde, istihdam şekli ne olursa olsun tanıkların yaklaşık üçte biri “Kurbanı Teselli Ettim” ve yaklaşık üçte biri “Kurbanı Açıkça destekledim” davranışlarını göstermiş oldukları görülmektedir.

İlköğretim okullarında yaşanan yıldırma davranışlarına tanıklık eden yöneticilerin istihdam şekillerine göre, yıldırma davranışları karşısındaki tutum ve davranışlarının dağılımı tablo 4.60’ta verilmiştir.

Tablo 4.60. Yıldırma Davranışlarına Tanıklık Eden Yöneticilerin İstihdam Şekillerine Göre Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı

İstihdam Şekilleri	Tanık Yöneticilerin Davranışı						Toplam	
	Normal Düşündüm Bir Şey Yapmadım	Korktum Sessiz Kaldım	Kurbanı Teselli Ettim	Kurbana Akıl Verdim	Kurbanı Açıkça Destekledim	Eylemlere Karşı Geldim		
Kadrolu	f	12	2	37	11	40	36	138
	%	8,7	1,4	26,8	8,0	29,0	26,1	100
Sözleşmeli	f	1	0	1	0	1	0	3
	%	33,3	,0	33,3	,0	33,3	,0	100

Tablo 4.60’ta verilen, ilköğretim okullarında yıldırma davranışlarına tanıklık eden yöneticilerin istihdam şekillerine göre yıldırma davranışları karşısındaki tutum ve davranışlarının dağılımı incelendiğinde, kadrolu ve sözleşmeli yöneticilerin üçte bir “Kurbanı Teselli Ettim” ve diğer üçte biri de “Kurbanı Açıkça Destekledim” ifade ettiği görülmektedir.

Kurbanların yıldırma davranışlarına karşı gösterdikleri tepkiler

İlköğretim okullarında yaşanan yıldırma davranışlarında kurbanların yıldırma davranışı karşısındaki tutum ve davranışları (Genel Dağılım) tablo 4.61’de verilmiştir.

Tablo 4.61. İlköğretim Okullarında Yaşanan Yıldırma Davranışlarında Kurbanların Yıldırma Davranışı Karşısındaki Tutum ve Davranışlarına İlişkin Genel Dağılım

Kurbanların Davranışlar	f	%
Bunun normal bir şey olduğunu düşündüm ve hiçbir şey yapmadım	64	8,6
Korktum ve görmezden geldim. (k)	37	5,0
Aileme danıştım (y)	61	8,2
Dost ve arkadaşlarıma danıştım (y)	145	19,6
Psikologa Danıştım	16	2,2
Beni inciten kişiyle açıkça konuştum ve çözmeye çalıştım (y)	221	29,9
Üst amirden yardım istedim (y)	68	9,2
Yasal yollara başvurdum (y)	52	7,0
Başka bir yere tayin istedim (k)	49	6,6
Yatıştırıcı ilaçlar aldım (k)	27	3,6
Toplam	740	100

Not: (Y) olayla yüzleşmiş (çözüm aramış), (K) olayla yüzleşmekten (çözüm aramaktan) kaçınmış

Tablo 4.61’de verilen, ilköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışlarında kurbanların bu davranışlar karşısındaki tutum ve davranışları incelendiğinde, kurbanların yaklaşık üçte birine yakın bir kısmı (%29,9’u) yıldırma davranışlarını sergileyen kişiyle karşılıklı konuşmuş, yaklaşık beşte biri (%19,6’sı) dost ve arkadaşlarına danışmış, yaklaşık onda biri (%9,2’si) üst amirden yardım istemiş, (%8,6’sı) bunun normal bir şey olduğunu düşündüğü için bir şey yapmamış, (%8,2’si) ailesine danışmış, (%7,0’si) yasal yollara başvurmuş, (%6,6’sı) başka bir yere tayin istemiş, (%5,0’i) korktuğu için görmezden gelmiş, (%3,6’sı) yatıştırıcı ilaç almış ve (%2,2’si) psikolog yardımı almış olduğu görülmektedir. Başak bir anlatımla, kurbanların çoğu, yıldırma davranışlarını uygulayan kişiyle konuşarak ya da diğerlerinden yardım alarak, yaşadıkları yıldırma davranışlarıyla yüzleşmektedir (çözüm aramaktadır) (Y). Ancak kurbanların altıda birine yakın bir kısmı, olaya yüzleşmekten ve çözüm aramaktan kaçınmıştır (K).

İlköğretim okullarında kurban öğretmenlerin cinsiyetlerine göre, yaşadıkları yıldırma davranışları karşısındaki tutum ve davranışlarının dağılımı tablo 4.62’de verilmiştir.

Tablo 4.62. Kurban Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Yaşadıkları Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı

Kurban Öğretmenlerin Davranışları												
Cinsiyet		Normal bir şey olduğunu düşündüm ve hiçbir şey yapmadım	Korktum ve görmezden geldim	Aileme danıştım	Dost ve arkadaşlarıma danıştım	Psikologa Danıştım	Beni inciten kişiyle açıkça konuştum ve çözmeye çalıştım	Üst amirden yardım istedim	Yasal yollara başvurdum	Başka bir yere tayin istedim	Yatıştırıcı ilaçlar aldım	Toplam
Erkek	f	25	18	19	50	6	70	11	18	11	9	237
	%	10,5	7,6	8,0	21,1	2,5	29,5	4,6	7,6	4,6	3,8	100
Kadın	f	20	16	37	72	7	101	48	20	28	15	364
	%	5,5	4,4	10,2	19,8	1,9	27,7	13,2	5,5	7,7	4,1	100

Tablo 4.62’de verilen, kurban öğretmenlerin cinsiyetlerine göre, yaşadıkları yıldırma davranışları karşısındaki tutum ve davranışlarına ilişkin dağılım incelendiğinde; kurban öğretmenlerin yaklaşık dörtte birinden çoğu, erkeklerin (%30’u) ve kadınların (%28’i) “Beni inciten kişiyle açıkça konuştum ve çözmeye çalıştım” ve kurban öğretmenlerin yaklaşık beşte biri, erkeklerin (%21’i) ve kadınların (%20’si) “Dost ve arkadaşlarıma danıştım” ifade ettikleri görülmektedir.

İlköğretim okullarında kurban yöneticilerin cinsiyetlerine göre, yaşadıkları yıldırma davranışları karşısındaki tutum ve davranışlarının dağılımı tablo 4.63'te verilmiştir.

Tablo 4.63. Kurban Yöneticilerin Cinsiyetlerine Göre Yaşadıkları Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı

		Kurban Yöneticilerin Davranışları										
Cinsiyet		Bunun normal bir şey olduğunu düşündüm ve hiçbir şey yapmadım	Korktum ve görmezden geldim	Aileme danıştım	Dost ve arkadaşlarıma danıştım	Psikologa Danıştım	Beni inciten kişiyle açıkça konuştum ve çözmeye çalıştım	Üst amirden yardım istedim	Yasal yollara başvurdum	Başka bir yere tayin istedim	Yatıştırıcı ilaçlar aldım	Toplam
Erkek	f	14	3	4	16	2	40	6	10	8	1	104
	%	13,5	2,9	3,8	15,4	1,9	38,5	5,8	9,6	7,7	1,0	100
Kadın	f	2	0	1	1	0	7	3	3	1	1	19
	%	10,5	0,0	5,3	5,3	0,0	36,8	15,8	15,8	5,3	5,3	100

Tablo 4.63'te verilen, kurban yöneticilerin cinsiyetlerine göre, yaşadıkları yıldırma davranışları karşısındaki tutum ve davranışlarına ilişkin dağılım incelendiğinde; erkek ve kadın kurban yöneticilerin yaklaşık üçte birinden çoğu, erkeklerin (%39'u) ve kadınların (%37'si) "Beni inciten kişiyle açıkça konuştum ve çözmeye çalıştım" ifade ettikleri görülmektedir. En az başvurulmuş davranış ise başka bir yere tayin istemek ve korkarak görmezden gelmek. Bunun yanı sıra, korkup yıldırma davranışlarını görmezden gelen ve başka bir yere tayin isteyerek bu davranışlardan kurtulmaya çalışan erkeklerin oranı kadınlara göre daha yüksektir. Bunun yanı sıra, üst amirinden yardım isteyen veya yasal yollara başvurarak bu davranışlardan kurtulmaya çalışan kadınların oranı, erkeklerin oranına göre daha yüksektir.

İlköğretim okullarında kurban öğretmenlerin yaşlarına göre, yaşadıkları yıldırma davranışları karşısındaki tutum ve davranışlarının dağılımı tablo 4.64’te verilmiştir.

Tablo 4.64. Kurban Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Yaşadıkları Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı

Kurban Öğretmenlerin Davranışları												
Yaş		Bunun normal bir şey olduğunu düşündüm ve hiçbir şey yapmadım	Korktum ve görmezden geldim	Aileme danıştım	Dost ve arkadaşlarıma danıştım	Psikologa Danıştım	Beni inciten kişiyle açıkça konuştum ve çözmeye çalıştım	Üst amirden yardım istedim	Yasal yollara başvurdum	Başka bir yere tayin istedim	Yatıştırıcı ilaçlar aldım	Toplam
27 ve altı	f	11	3	12	33	5	38	17	9	7	4	139
	%	7,9	2,2	8,6	23,7	3,6	27,3	12,2	6,5	5,0	2,9	100
28-33	f	16	12	17	39	4	55	19	10	7	7	186
	%	8,6	6,5	9,1	21,0	2,2	29,6	10,2	5,4	3,8	3,8	100
34-39	f	9	3	10	24	1	38	12	9	13	6	125
	%	7,2	2,4	8,0	19,2	0,8	30,4	9,6	7,2	10,4	4,8	100
40-45	f	6	9	10	15	1	27	6	5	4	2	85
	%	7,1	10,6	11,8	17,6	1,2	31,8	7,1	5,9	4,7	2,4	100
46-51	f	1	3	3	4	0	7	4	2	4	4	32
	%	3,1	9,4	9,4	12,5	0,0	21,9	12,5	6,3	12,5	12,5	100
52 ve üstü	f	2	4	4	7	2	6	1	3	3	1	33
	%	6,1	12,1	12,1	21,2	6,1	18,2	3,0	9,1	9,1	3,0	100

Tablo 4.64’te verilen, kurban öğretmenlerin cinsiyetlerine göre, yaşadıkları yıldırma davranışları karşısındaki tutum ve davranışlarına ilişkin dağılım incelendiğinde; her yaş grubundan kurban öğretmenlerin yaklaşık beşte biri “Dost ve arkadaşlarıma danıştım” ve yaklaşık dörtte biri “Beni inciten kişiyle açıkça konuştum ve çözmeye çalıştım” ifade ettikleri görülmektedir. Başka bir anlatımla, yıldırma kurbanı öğretmenler genel olarak, kendilerini yıldırın kişiyle açıkça konuşup sorunu çözmeye çalışmaktadırlar. En az başvuru yapılan davranış ise psikologa danışmaktır.

İlköğretim okullarında kurban yöneticilerin yaşlarına göre, yaşadıkları yıldırma davranışları karşısındaki tutum ve davranışlarının dağılımı tablo 4.65’te verilmiştir.

Tablo 4.65. Kurban Yöneticilerin Yaşlarına Göre Yaşadıkları Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı

Kurban Yöneticilerin Davranışları												
Yaş		Bunun normal bir şey olduğunu düşündüm ve hiçbir şey yapmadı	Korktum ve görmezden geldim	Aileme danıştım	Dost ve arkadaşlarıma danıştım	Psikologa Danıştım	Beni inciten kişiyle açıkça konuştum ve çözmeye çalıştım	Üst amirden yardım istedim	Yasal yollara başvurdum	Başka bir yere tayin istedim	Yatıştırıcı ilaçlar aldım	Toplam
27 ve altı	f	4	0	0	0	0	1	2	3	1	0	11
	%	36,4	0,0	0,0	0,0	0,0	9,1	18,2	27,3	9,1	0,0	100
28-33	f	4	0	2	4	1	13	1	3	0	1	29
	%	13,8	0,0	6,9	13,8	3,4	44,8	3,4	10,3	0,0	3,4	100
34-39	f	6	2	2	4	0	10	2	5	3	1	35
	%	17,1	5,7	5,7	11,4	0,0	28,6	5,7	14,3	8,6	2,9	100
40-45	f	0	0	1	2	0	13	4	1	2	0	23
	%	0,0	0,0	4,3	8,7	0,0	56,5	17,4	4,3	8,7	0,0	100
46-51	f	1	1	0	4	1	2	0	1	1	0	11
	%	9,1	9,1	0,0	36,4	9,1	18,2	0,0	9,1	9,1	0,0	100
52 ve üstü	f	1	0	0	3	0	7	0	0	2	0	13
	%	7,7	0,0	0,0	23,1	0,0	53,8	0,0	0,0	15,4	0,0	100

Tablo 4.65’te verilen, kurban yöneticilerin cinsiyetlerine göre, yaşadıkları yıldırma davranışları karşısındaki tutum ve davranışlarına ilişkin dağılım incelendiğinde; kurban yöneticilerin yaklaşık yarısı “Beni inciten kişiyle açıkça konuştum ve çözmeye çalıştım” ifade ettikleri görülmektedir. Yıldırma kurbanı olan yöneticiler genel olarak, kendilerini yıldıran kişiyle açıkça konuşup sorunu çözmeye çalışmaktadırlar. En az başvuru alan davranış ise yatıştırıcı ilaç alımıdır.

İlköğretim okullarında kurbanların görevlerine göre, yaşadıkları yıldırma davranışları karşısındaki tutum ve davranışlarının dağılımı tablo 4.66’da verilmiştir.

Tablo 4.66. Kurbanların Görevlerine Göre Yaşadıkları Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı

Kurban Öğretmen ve Yöneticilerin Davranışları												
Görev		Bunun normal bir şey olduğunu düşündüm ve hiçbir şey yapmadı	Korktum ve görmezden geldim	Aileme danıştım	Dost ve arkadaşlarıma danıştım	Psikologa Danıştım	Beni inciten kişiyle açıkça konuştum ve çözmeye çalıştım	Üst amirden yardım istedim	Yasal yollara başvurdum	Başka bir yere tayin istedim	Yatıştırıcı ilaçlar aldım	Toplam
Okul Müdürü	f	6	1	1	9	0	17	4	7	3	1	49
	%	12,2	2,0	2,0	18,4	0,0	34,7	8,2	14,3	6,1	2,0	100
Okul Md Yrd	f	10	2	4	8	2	30	5	6	6	1	74
	%	13,5	2,7	5,4	10,8	2,7	40,5	6,8	8,1	8,1	1,4	100
Öğretmen	f	45	34	56	122	13	172	59	38	39	24	602
	%	7,5	5,6	9,3	20,3	2,2	28,6	9,8	6,3	6,5	4,0	100

Tablo 4.66’da verilen, kurbanların görevlerine göre, yaşadıkları yıldırma davranışları karşısındaki tutum ve davranışlarına ilişkin dağılım incelendiğinde; her görev grubundaki kurban yöneticilerin yaklaşık üçte biri “Beni inciten kişiyle açıkça konuştum ve çözmeye çalıştım” ifade ettikleri görülmektedir. Başka bir anlatımla, yıldırma kurbanı olan okul müdür ve müdür yardımcıları genel olarak, kendilerini yıldıran kişiyle açıkça konuşup sorunu çözmeye çalışmaktadırlar. En az başvurulanan davranış ise yatıştırıcı ilaç alımı ve psikologa danışmaktır.

İlköğretim okullarında kurban öğretmenlerin görev yaptıkları okulların büyüklüğüne göre, yaşadıkları yıldırma davranışları karşısındaki tutum ve davranışlarının dağılımı tablo 4.67’de verilmiştir.

Tablo 4.67. Kurban Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okulların Büyüklüğüne Göre Yaşadıkları Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı

Kurban Öğretmenlerin Davranışları												
Okulun Öğretmen Mevcudu		Bunun normal bir şey olduğunu düşündüm ve hiçbir şey yapmadım	Korktum ve görmezden geldim	Aileme danıştım	Dost ve arkadaşlarıma danıştım	Psikologa Danıştım	Beni inciten kişiyle açıkça konuştum ve çözmeye çalıştım	Üst amirden yardım istedim	Yasal yollara başvurdum	Başka bir yere tayin istedim	Yatıştırıcı ilaçlar aldım	Toplam
25 ve altı	f	30	18	33	77	8	88	26	21	26	11	338
	%	8,9	5,3	9,8	22,8	2,4	26,0	7,7	6,2	7,7	3,3	100
26-50	f	8	10	14	29	4	48	19	11	7	9	159
	%	5,0	6,3	8,8	18,2	2,5	30,2	11,9	6,9	4,4	5,7	100
51-75	f	5	4	7	11	0	22	11	4	4	3	71
	%	7,0	5,6	9,9	15,5	0,0	31,0	15,5	5,6	5,6	4,2	100
76-100	f	1	0	2	3	1	7	1	1	2	0	18
	%	5,6	0,0	11,1	16,7	5,6	38,9	5,6	5,6	11,1	0,0	100
101-125	f	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	%	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100
126 ve üstü	f	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2
	%	0,0	50,0	0,0	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100

Tablo 4.67’de verilen, kurban öğretmenlerin görev yaptıkları okulların büyüklüğüne göre, yaşadıkları yıldırma davranışları karşısındaki tutum ve davranışlarına ilişkin dağılım incelendiğinde; kurban öğretmenlerin dörtte birinden çoğu “Beni inciten kişiyle açıkça konuştum ve çözmeye çalıştım” ifade ettikleri görülmektedir. Başka bir anlatımla, farklı büyüklükteki okullarda yıldırma kurbanı olan öğretmenler genel olarak, kendilerini yıldırın kişiyle açıkça konuşup sorunu çözmeye çalışmaktadırlar. En az başvurulmuş davranış ise yatıştırıcı ilaç alımıdır.

İlköğretim okullarında kurban yöneticilerin görev yaptıkları okulların büyüklüğüne göre, yaşadıkları yıldırma davranışları karşısındaki tutum ve davranışlarının dağılımı tablo 4.68’de verilmiştir.

Tablo 4.68. Kurban Yöneticilerin Görev Yaptıkları Okulların Büyüklüğüne Göre Yaşadıkları Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı

Kurban Yöneticilerin Davranışları												
Okulun Öğretmen Mevcudu		Bunun normal bir şey olduğunu düşündüm ve hiçbir şey yapmadım	Korktum ve görmezden geldim	Aileme danıştım	Dost ve arkadaşlarıma danıştım	Psikologa Danıştım	Beni inciten kişiyle açıkça konuştum ve çözmeye çalıştım	Üst amirden yardım istedim	Yasal yollara başvurdum	Başka bir yere tayin istedim	Yatıştırıcı ilaçlar aldım	Toplam
25 ve altı	f	9	2	2	7	0	23	5	6	4	2	60
	%	15,0	3,3	3,3	11,7	0,0	38,3	8,3	10,0	6,7	3,3	100
26-50	f	3	1	2	8	2	16	3	5	3	0	43
	%	7,0	2,3	4,7	18,6	4,7	37,2	7,0	11,6	7,0	0,0	100
51-75	f	2	0	1	2	0	7	0	2	2	0	16
	%	12,5	0,0	6,3	12,5	0,0	43,8	0,0	12,5	12,5	0,0	100
76-100	f	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2
	%	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	50,0	0,0	0,0	0,0	100
101-125	f	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100
126 ve üstü	f	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	%	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100

Tablo 4.68’de verilen, kurban yöneticilerin görev yaptıkları okulların büyüklüğüne göre, yaşadıkları yıldırma davranışları karşısındaki tutum ve davranışlarına ilişkin dağılım incelendiğinde; kurban yöneticilerin üçte birinden çoğu “Beni inciten kişiyle açıkça konuştum ve çözmeye çalıştım” ifade ettikleri görülmektedir. Başka bir anlatımla, farklı büyüklükteki okullarda yıldırma kurbanı olan yöneticiler genel olarak, kendilerini yıldırın kişiyle açıkça konuşup sorunu çözmeye çalışmaktadırlar. En az başvuru yapılan davranış ise yatıştırıcı ilaç alımıdır.

İlköğretim okullarında kurban öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre, yaşadıkları yıldırma davranışları karşısındaki tutum ve davranışlarının dağılımı tablo 4.69’da verilmiştir.

Tablo 4.69. Kurban Öğretmenlerin Eğitim Düzeylerine Göre Yaşadıkları Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı

Kurban Öğretmenlerin Davranışları												
Eğitim Düzeyi		Bunun normal bir şey olduğunu düşündüm ve hiçbir şey yapmadım	Korktum ve görmezden geldim	Aileme danıştım	Dost ve arkadaşlarıma danıştım	Psikologa Danıştım	Beni inciten kişiyle açıkça konuştum ve çözmeye çalıştım	Üst amirden yardım istedim	Yasal yollara başvurdum	Başka bir yere tayin istedim	Yanıtıcı ilaçlar aldım	Toplam
Ön Lisans	f	2	4	6	7	2	14	3	5	8	3	54
	%	3,7	7,4	11,1	13,0	3,7	25,9	5,6	9,3	14,8	5,6	100
Lisans	f	39	28	46	108	11	147	49	31	29	20	508
	%	7,7	5,5	9,1	21,3	2,2	28,9	9,6	6,1	5,7	3,9	100
Lisans Üstü	f	2	0	3	4	0	8	6	1	0	1	25
	%	8,0	0,0	12,0	16,0	0,0	32,0	24,0	4,0	0,0	4,0	100

Tablo 4.69’da verilen, kurban öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre, yaşadıkları yıldırma davranışları karşısındaki tutum ve davranışlarına ilişkin dağılım incelendiğinde; kurban öğretmenlerin dörtte birinden çoğu “Beni inciten kişiyle açıkça konuştum ve çözmeye çalıştım” ifade ettikleri görülmektedir. Başka bir anlatımla, farklı eğitim düzeylerine sahip öğretmenler yıldırma davranışlarıyla karşılaştıklarında genel olarak, kendilerini yıldırان kişiyle açıkça konuşup sorunu çözmeye çalışmaktadırlar. En az başvurulanan davranış ise psikologa danışmaktır. Bunun yanı sıra ön lisans ve lisans eğitimine sahip olanlar yıldırma davranışlarından kurtulmak için, korkup görmezden gelirken ve başka bir yere tayin isterken, lisansüstü eğitime sahip olanların hiçbiri bu yollara başvurmamaktadır. Bunun yerine üst amirden yardım istemek ya da diğerlerine danışmak gibi yöntemleri seçtikleri görülmektedir.

İlköğretim okullarında kurban yöneticilerin eğitim düzeylerine göre, yaşadıkları yıldırma davranışları karşısındaki tutum ve davranışlarının dağılımı tablo 4.70’te verilmiştir.

Tablo 4.70. Kurban Yöneticilerin Eğitim Düzeylerine Göre Yaşadıkları Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı

Kurban Yöneticilerin Davranışları												
Eğitim Düzeyi		Bunun normal bir şey olduğunu düşündüm ve hiçbir şey yapmadım	Korktum ve görmezden geldim	Aileme danıştım	Dost ve arkadaşlarıma danıştım	Psikologa Danıştım	Beni inciten kişiyle açıkça konuştum ve çözmeye çalıştım	Üst amirden yardım istedim	Yasal yollara başvurdum	Başka bir yere tayin istedim	Yatıştırıcı ilaçlar aldım	Toplam
Ön Lisans	f	1	0	0	1	1	5	1	0	0	0	9
	%	11,1	0,0	0,0	11,1	11,1	55,6	11,1	0,0	0,0	0,0	100
Lisans	f	14	3	5	16	1	41	8	12	9	2	111
	%	12,6	2,7	4,5	14,4	0,9	36,9	7,2	10,8	8,1	1,8	100
Lisans Üstü	f	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	3
	%	33,3	0,0	0,0	0,0	0,0	33,3	0,0	33,3	0,0	0,0	100

Tablo 4.70’te verilen, kurban yöneticilerin eğitim düzeylerine göre, yaşadıkları yıldırma davranışları karşısındaki tutum ve davranışlarına ilişkin dağılım incelendiğinde; kurban yöneticilerin üçte birinden çoğu “Beni inciten kişiyle açıkça konuştum ve çözmeye çalıştım” ifade ettikleri görülmektedir. Başka bir anlatımla, farklı eğitim düzeylerine sahip yöneticiler yıldırma davranışlarıyla karşılaştıklarında genel olarak, kendilerini yıldırان kişiyle açıkça konuşup sorunu çözmeye çalışmaktadırlar. En az başvurulanan davranış ise yatıştırıcı ilaç alımıdır.

İlköğretim okullarında kurban öğretmenlerin kıdemlerine göre, yaşadıkları yıldırma davranışları karşısındaki tutum ve davranışlarının dağılımı tablo 4.71’de verilmiştir.

Tablo 4.71. Kurban Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Yaşadıkları Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı

Kurban Öğretmenlerin Davranışları												
Kıdem Yılı		Bunun normal bir şey olduğunu düşündüm ve hiçbir şey yapmadım	Korktum ve görmezden geldim	Aileme danıştım	Dost ve arkadaşlarıma danıştım	Psikologa Danıştım	Beni inciten kişiyle açıkça konuştum ve çözmeye çalıştım	Üst amirden yardım istedim	Yasal yollara başvurdum	Başka bir yere tayin istedim	Yatıştırıcı ilaçlar aldım	Toplam
0-6	f	20	6	17	45	7	54	21	13	8	5	196
	%	10,2	3,1	8,7	23,0	3,6	27,6	10,7	6,6	4,1	2,6	100
7-12	f	9	10	16	33	2	55	17	8	12	8	170
	%	5,3	5,9	9,4	19,4	1,2	32,4	10,0	4,7	7,1	4,7	100
13-18	f	7	9	15	29	1	33	12	8	8	5	127
	%	5,5	7,1	11,8	22,8	0,8	26,0	9,4	6,3	6,3	3,9	100
19-24	f	4	1	3	7	1	17	6	5	5	2	51
	%	7,8	2,0	5,9	13,7	2,0	33,3	11,8	9,8	9,8	3,9	100
25-30	f	4	5	4	6	0	8	3	3	4	4	41
	%	9,8	12,2	9,8	14,6	0,0	19,5	7,3	7,3	9,8	9,8	100
31 ve üstü	f	0	2	1	1	1	3	0	1	1	0	10
	%	0,0	20,0	10,0	10,0	10,0	30,0	0,0	10,0	10,0	0,0	100

Tablo 4.71’de verilen, kurban öğretmenlerin kıdemlerine göre, yaşadıkları yıldırma davranışları karşısındaki tutum ve davranışlarına ilişkin dağılım incelendiğinde; kurban öğretmenlerin beşte birinden çoğu “Beni inciten kişiyle açıkça konuştum ve çözmeye çalıştım” ifade ettikleri görülmektedir. Başka bir anlatımla, farklı kıdeme sahip öğretmenler yıldırma davranışlarıyla karşılaştıklarında genel olarak, kendilerini yıldırın kişiyle açıkça konuşup sorunu çözmeye çalışmaktadırlar. En az başvuru olan davranış ise psikologa danışmaktır.

İlköğretim okullarında kurban yöneticilerin kıdemlerine göre, yaşadıkları yıldırma davranışları karşısındaki tutum ve davranışlarının dağılımı tablo 4.72’de verilmiştir.

Tablo 4.72. Kurban Yöneticilerin Kıdemlerine Göre Yaşadıkları Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı

Kurban Yöneticilerin Davranışları												
Kıdem Yılı		Bunun normal bir şey olduğunu düşündüm ve hiçbir şey yapmadım	Korktum ve görmezden geldim	Aileme danıştım	Dost ve arkadaşlarıma danıştım	Psikologa Danıştım	Beni inciten kişiyle açıkça konuştum ve çözmeye çalıştım	Üst amirden yardım istedim	Yasal yollara başvurdum	Başka bir yere tayin istedim	Yatıştırıcı ilaçlar aldım	Toplam
0-6	f	4	0	0	0	0	5	2	3	0	0	14
	%	28,6	0,0	0,0	0,0	0,0	35,7	14,3	21,4	0,0	0,0	100
7-12	f	7	1	3	8	1	10	3	4	2	1	40
	%	17,5	2,5	7,5	20,0	2,5	25,0	7,5	10,0	5,0	2,5	100
13-18	f	2	2	2	5	1	12	3	3	4	0	34
	%	5,9	5,9	5,9	14,7	2,9	35,3	8,8	8,8	11,8	0,0	100
19-24	f	1	0	0	0	0	9	1	2	1	1	15
	%	6,7	0,0	0,0	0,0	0,0	60,0	6,7	13,3	6,7	6,7	100
25-30	f	1	0	0	4	0	8	0	1	2	0	16
	%	6,3	0,0	0,0	25,0	0,0	50,0	0,0	6,3	12,5	0,0	100
31 ve üstü	f	1	0	0	0	0	3	0	0	0	0	4
	%	25,0	0,0	0,0	0,0	0,0	75,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100

Tablo 4.72’de verilen, kurban yöneticilerin kıdemlerine göre, yaşadıkları yıldırma davranışları karşısındaki tutum ve davranışlarına ilişkin dağılım incelendiğinde; kurban yöneticilerin dörtte birinden çoğu “Beni inciten kişiyle açıkça konuştum ve çözmeye çalıştım” ifade ettikleri görülmektedir. Başka bir anlatımla, farklı kıdeme sahip yöneticiler yıldırma davranışlarıyla karşılaştıklarında genel olarak, kendilerini yıldıran kişiyle açıkça konuşup sorunu çözmeye çalışmaktadırlar. En az başvuru yapılan davranış ise psikologa danışmaktır.

İlköğretim okullarında kurban öğretmenlerin branşlarına göre, yaşadıkları yıldırma davranışları karşısındaki tutum ve davranışlarının dağılımı tablo 4.73'te verilmiştir.

Tablo 4.73. Kurban Öğretmenlerin Branşlarına Göre Yaşadıkları Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı

Kurban Öğretmenlerin Davranışları												
Branş		Bunun normal bir şey olduğunu düşündüm ve hiçbir şey yapmadım	Korktum ve görmezden geldim	Aileme danıştım	Dost ve arkadaşlarıma danıştım	Psikologa Danıştım	Beni inciten kişiyle açıkça konuştum ve çözmeye çalıştım	Üst amirden yardım istedim	Yasal yollara başvurdum	Başka bir yere tayin istedim	Yatıştırıcı ilaçlar aldım	Toplam
Ana Sınıfı	f	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	2
	%	0,0	50,0	0,0	0,0	0,0	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100
Sınıf Öğretmeni	f	20	17	35	67	6	103	28	24	22	14	336
	%	6,0	5,1	10,4	19,9	1,8	30,7	8,3	7,1	6,5	4,2	100
Branş Öğretmeni	f	24	16	21	54	7	66	31	13	16	10	258
	%	9,3	6,2	8,1	20,9	2,7	25,6	12,0	5,0	6,2	3,9	100

Tablo 4.73'te verilen, kurban öğretmenlerin branşlarına göre, yaşadıkları yıldırma davranışları karşısındaki tutum ve davranışlarına ilişkin dağılım incelendiğinde; her branştaki kurban öğretmenlerin dörtte birinden çoğu “Beni inciten kişiyle açıkça konuştum ve çözmeye çalıştım” ifade ettikleri görülmektedir. Başka bir anlatımla, farklı branşlardaki öğretmenler yıldırma davranışlarıyla karşılaştıklarında genel olarak, kendilerini yıldıran kişiyle açıkça konuşup sorunu çözmeye çalışmaktadırlar. En az başvurulmuş davranış ise psikologa danışmaktır.

İlköğretim okullarında kurban yöneticilerin branşlarına göre, yaşadıkları yıldırma davranışları karşısındaki tutum ve davranışlarının dağılımı tablo 4.74’te verilmiştir.

Tablo 4.74. Kurban Yöneticilerin Branşlarına Göre Yaşadıkları Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı

Kurban Yöneticilerin Davranışları												
Branş		Bunun normal bir şey olduğunu düşündüm ve hiçbir şey yapmadı	Korktum ve görmezden geldim	Aileme danıştım	Dost ve arkadaşlarıma danıştım	Psikologa Danıştım	Beni inciten kişiyle açıkça konuştum ve çözmeye çalıştım	Üst amirden yardım istedim	Yasal yollara başvurdum	Başka bir yere tayin istedim	Yatıştırıcı ilaçlar aldım	Toplam
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Sınıf Öğretmeni	f	11	0	2	12	2	36	7	9	5	2	86
	%	12,8	0,0	2,3	14,0	2,3	41,9	8,1	10,5	5,8	2,3	100
Branş Öğretmeni	f	5	3	3	5	0	11	2	4	4	0	37
	%	13,5	8,1	8,1	13,5	0,0	29,7	5,4	10,8	10,8	0,0	100

Tablo 4.74’te verilen, kurban yöneticilerin branşlarına göre, yaşadıkları yıldırma davranışları karşısındaki tutum ve davranışlarına ilişkin dağılım incelendiğinde; her branştan kurban yöneticilerin üçte birine yakını “Beni inciten kişiyle açıkça konuştum ve çözmeye çalıştım” ifade ettikleri görülmektedir. Başka bir anlatımla, farklı branştaki yöneticiler yıldırma davranışlarıyla karşılaştıklarında genel olarak, kendilerini yıldıran kişiyle açıkça konuşup sorunu çözmeye çalışmaktadırlar. En az başvurulanan davranış ise yatıştırıcı ilaç alımı ve psikologa danışmaktır.

İlköğretim okullarında kurban öğretmenlerin kariyerlerine göre, yaşadıkları yıldırma davranışları karşısındaki tutum ve davranışlarının dağılımı tablo 4.75’te verilmiştir.

Tablo 4.75. Kurban Öğretmenlerin Kariyerlerine Göre Yaşadıkları Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı

Kurban Öğretmenlerin Davranışları												
Kariyer Basamağı		Bunun normal bir şey olduğunu düşündüm ve hiçbir şey yapmadım	Korktum ve görmezden geldim	Aileme danıştım	Dost ve arkadaşlarıma danıştım	Psikologa Danıştım	Beni inciten kişiyle açıkça konuştum ve çözmeye çalıştım	Üst amirden yardım istedim	Yasal yollara başvurdum	Başka bir yere tayin istedim	Yatıştırıcı ilaçlar aldım	Toplam
Aday Öğretmen	f	2	0	0	3	1	7	0	2	1	1	17
	%	11,8	0,0	0,0	17,6	5,9	41,2	0,0	11,8	5,9	5,9	100
Öğretmen	f	37	27	49	101	9	141	47	27	31	15	484
	%	7,6	5,6	10,1	20,9	1,9	29,1	9,7	5,6	6,4	3,1	100
Uzman Öğretmen	f	5	5	7	15	3	21	12	8	6	7	89
	%	5,6	5,6	7,9	16,9	3,4	23,6	13,5	9,0	6,7	7,9	100

Tablo 4.75’te verilen, kurban öğretmenlerin kariyerlerine göre, yaşadıkları yıldırma davranışları karşısındaki tutum ve davranışlarına ilişkin dağılım incelendiğinde; her kariyer düzeyindeki kurban öğretmenlerin beşte birinden çoğu “Beni inciten kişiyle açıkça konuştum ve çözmeye çalıştım” ifade ettikleri görülmektedir. Başka bir anlatımla, farklı kariyerdeki öğretmenler yıldırma davranışlarıyla karşılaştıklarında genel olarak, kendilerini yıldıran kişiyle açıkça konuşup sorunu çözmeye çalışmaktadırlar. En az başvuru alan davranış ise psikologa danışmak ve korkarak görmezden gelmektir. Bunun yanı sıra kariyerlerinin yükselişi ile beraber öğretmenlerin, yıldırma davranışlarını daha az normal bir davranış olarak kabul etmektedirler.

İlköğretim okullarında kurban yöneticilerin kariyerlerine göre, yaşadıkları yıldırma davranışları karşısındaki tutum ve davranışlarının dağılımı tablo 4.76’da verilmiştir.

Tablo 4.76. Kurban Yöneticilerin Kariyerlerine Göre Yaşadıkları Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı

Kurban Yöneticilerin Davranışları												
Kariyer Basamağı		Bunun normal bir şey olduğunu düşündüm ve hiçbir şey yapmadım	Korktum ve görmezden geldim	Aileme danıştım	Dost ve arkadaşlarıma danıştım	Psikologa Danıştım	Beni inciten kişiyle açıkça konuştum ve çözmeye çalıştım	Üst amirden yardım istedim	Yasal yollara başvurdum	Başka bir yere tayin istedim	Yatıştırıcı ilaçlar aldım	Toplam
Öğretmen	f	13	2	2	14	2	27	5	9	7	2	83
	%	15,7	2,4	2,4	16,9	2,4	32,5	6,0	10,8	8,4	2,4	100
Uzman Öğretmen	f	3	0	2	3	0	19	3	3	2	0	35
	%	8,6	0,0	5,7	8,6	0,0	54,3	8,6	8,6	5,7	0,0	100

Tablo 4.76’da verilen, kurban yöneticilerin kariyerlerine göre, yaşadıkları yıldırma davranışları karşısındaki tutum ve davranışlarına ilişkin dağılım incelendiğinde; her kariyer düzeyindeki kurban yöneticilerin üçte biri veya daha çoğu “Beni inciten kişiyle açıkça konuştum ve çözmeye çalıştım” ifade ettikleri görülmektedir. Başka bir anlatımla, farklı kariyerdeki yöneticiler yıldırma davranışlarıyla karşılaştıklarında genel olarak, kendilerini yıldırın kişiyle açıkça konuşup sorunu çözmeye çalışmaktadırlar. En az başvuru alan davranış ise yatıştırıcı ilaç alımı, psikologa danışmaktır. Bunun yanı sıra kariyeri öğretmen olanlar, kariyeri uzman öğretmen olanlara göre yıldırma davranışlarını daha çok normal bir davranış olarak kabul etmektedirler ve yıldırma davranışlarını fark ettiklerinde ise daha çok korkup ve çok kaçmaktadırlar.

İlköğretim okullarında kurban öğretmenlerin görev yaptıkları okulların konumuna göre, yaşadıkları yıldırma davranışları karşısındaki tutum ve davranışlarının dağılımı tablo 4.77’de verilmiştir.

Tablo 4.77. Kurban Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okulların Konumuna Göre Yaşadıkları Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı

Kurban Öğretmenlerin Davranışları												
Görev Yapılan Okulun Konumu		Bunun normal bir şey olduğunu düşündüm ve hiçbir şey yapmadım	Korktum ve görmezden geldim	Aileme danıştım	Dost ve arkadaşlarıma danıştım	Psikologa Danıştım	Beni inciten kişiyle açıkça konuştum ve çözmeye çalıştım	Üst amirden yardım istedim	Yasal yollara başvurdum	Başka bir yere tayin istedim	Yatıştırıcı ilaçlar aldım	Toplam
İl Merkezi	f	21	14	18	39	4	74	28	12	11	10	231
	%	9,1	6,1	7,8	16,9	1,7	32,0	12,1	5,2	4,8	4,3	100
İlçe Merkezi	f	20	17	29	64	8	80	20	18	20	12	288
	%	6,9	5,9	10,1	22,2	2,8	27,8	6,9	6,3	6,9	4,2	100
Köy	f	4	2	8	17	1	12	11	7	2	0	64
	%	6,3	3,1	12,5	26,6	1,6	18,8	17,2	10,9	3,1	0,0	100

Tablo 4.77’de verilen, kurban öğretmenlerin görev yaptıkları okulların konumuna göre, yaşadıkları yıldırma davranışları karşısındaki tutum ve davranışlarına ilişkin dağılım incelendiğinde; il ve ilçe merkezinde görev yapan kurban öğretmenlerin yaklaşık üçte birine yakın bir kısmı, köyde görev yapan öğretmenlerin ise beşte birine yakın bir kısmı “Beni inciten kişiyle açıkça konuştum ve çözmeye çalıştım”; il ve ilçe merkezinde görev yapan kurban öğretmenlerin yaklaşık beşte birine yakın bir kısmı, köyde görev yapan öğretmenlerin ise dörtte birine yakın bir kısmı “Dost ve arkadaşlarıma danıştım” ifade ettikleri görülmektedir. Başka bir anlatımla; il, ilçe ve köylerde görev yapan öğretmenler yıldırma davranışlarıyla karşılaştıklarında genel olarak, kendilerini yıldırma kişiyle açıkça konuşup sorunu çözmeye çalışmaktadırlar veya dost ve arkadaşlarına danışmaktadırlar. En az başvurulmuş davranış ise psikologa danışmaktır.

İlköğretim okullarında kurban yöneticilerin görev yaptıkları okulların konumuna göre, yaşadıkları yıldırma davranışları karşısındaki tutum ve davranışlarının dağılımı tablo 4.78’de verilmiştir.

Tablo 4.78. Kurban Yöneticilerin Görev Yaptıkları Okulların Konumuna Göre Yaşadıkları Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı

Kurban Yöneticilerin Davranışları												
Görev Yapılan Okulun Konumu		Bunun normal bir şey olduğunu düşündüm ve hiçbir şey yapmadım	Korktum ve görmezden geldim	Aileme danıştım	Dost ve arkadaşlarıma danıştım	Psikologa Danıştım	Beni inciten kişiyle açıkça konuştum ve çözmeye çalıştım	Üst amirden yardım istedim	Yasal yollara başvurdum	Başka bir yere tayin istedim	Yatıştırıcı ilaçlar aldım	Toplam
	f	%										
İl Merkezi	f	3	0	1	5	1	16	1	5	6	0	38
	%	7,9	0,0	2,6	13,2	2,6	42,1	2,6	13,2	15,8	0,0	100
İlçe Merkezi	f	6	2	4	9	1	19	5	5	1	0	52
	%	11,5	3,8	7,7	17,3	1,9	36,5	9,6	9,6	1,9	0,0	100
Köy	f	7	0	0	2	0	9	2	3	2	1	26
	%	26,9	0,0	0,0	7,7	0,0	34,6	7,7	11,5	7,7	3,8	100

Tablo 4.78’de verilen, kurban yöneticilerin görev yaptıkları okulların konumuna göre, yaşadıkları yıldırma davranışları karşısındaki tutum ve davranışlarına ilişkin dağılım incelendiğinde; kurban yöneticilerin üçte birinde çoğu “Beni inciten kişiyle açıkça konuştum ve çözmeye çalıştım” ifade ettikleri görülmektedir. Başka bir anlatımla; il, ilçe ve köylerde görev yapan yöneticiler yıldırma davranışlarıyla karşılaştıklarında genel olarak, kendilerini yıldıran kişiyle açıkça konuşup sorunu çözmeye çalışmaktadırlar. En az başvurulanan davranış ise yatıştırıcı ilaç alımı ve korkarak görmezden gelmektir. Bunun yanı sıra köyde görev yapan yöneticilerin dörtte birinden çoğu yıldırma davranışlarını, işyerinde yaşanabilir normal davranışlar olarak algılarken il merkezinde görev yapan yöneticilerin çok azı bu davranışları normal davranışlar olarak algılamaktadır.

İlköğretim okullarında kurban öğretmenlerin istihdam şekillerine göre, yaşadıkları yıldırma davranışları karşısındaki tutum ve davranışlarının dağılımı tablo 4.79’da verilmiştir.

Tablo 4.79. Kurban Öğretmenlerin İstihdam Şekillerine Göre Yaşadıkları Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı

Kurban Öğretmenlerin Davranışları												
İstihdam Şekilleri		Bunun normal bir şey olduğunu düşündüm ve hiçbir şey yapmadım	Korktum ve görmezden geldim	Aileme danıştım	Dost ve arkadaşlarıma danıştım	Psikologa Danıştım	Beni inciten kişiyle açıkça konuştum ve çözmeye çalıştım	Üst amirden yardım istedim	Yasal yollara başvurdum	Başka bir yere tayin istedim	Yatıştırıcı ilaçlar aldım	Toplam
Kadrolu	f	39	28	46	106	12	151	53	29	28	22	514
	%	7,6	5,4	8,9	20,6	2,3	29,4	10,3	5,6	5,4	4,3	100
Sözleşmeli	f	5	3	9	13	1	14	6	5	5	0	61
	%	8,2	4,9	14,8	21,3	1,6	23,0	9,8	8,2	8,2	0,0	100
Ücretli	f	0	0	0	1	0	2	0	1	1	0	5
	%	0,0	0,0	0,0	20,0	0,0	40,0	0,0	20,0	20,0	0,0	100

Tablo 4.79’da verilen, kurban öğretmenlerin istihdam şekillerine göre, yaşadıkları yıldırma davranışları karşısındaki tutum ve davranışlarına ilişkin dağılım incelendiğinde; kurban öğretmenlerin beşte biriden çoğu “Beni inciten kişiyle açıkça konuştum ve çözmeye çalıştım” ve beşte bir “ Dost ve arkadaşlarıma danıştım” ifade ettikleri görülmektedir. Başka bir anlatımla; yıldırma davranışlarıyla karşılaşan kadrolu, sözleşmeli ve ücretli öğretmenler genel olarak, kendilerini yıldıran kişiyle açıkça konuşup sorunu çözmeye çalışmaktadırlar ya da dost ve arkadaşlarına danışmaktadırlar. En az başvurulanan davranış ise yatıştırıcı ilaç alımıdır.

İlköğretim okullarında kurban yöneticilerin istihdam şekillerine göre, yaşadıkları yıldırma davranışları karşısındaki tutum ve davranışlarının dağılımı tablo 4.80’de verilmiştir.

Tablo 4.80. Kurban Yöneticilerin İstihdam Şekillerine Göre Yaşadıkları Yıldırma Davranışları Karşısındaki Tutum ve Davranışlarının Dağılımı

Kurban Yöneticilerin Davranışları												
İstihdam Şekilleri		Bunun normal bir şey olduğunu düşündüm ve hiçbir şey yapmadım	Korktum ve görmezden geldim	Aileme danıştım	Dost ve arkadaşlarıma danıştım	Psikologa Danıştım	Beni inciten kişiyle açıkça konuştum ve çözmeye çalıştım	Üst amirden yardım istedim	Yasal yollara başvurdum	Başka bir yere tayin istedim	Yatıştırıcı ilaçlar aldım	Toplam
Kadrolu	f	14	2	4	15	2	41	7	12	9	1	107
	%	13,1	1,9	3,7	14,0	1,9	38,3	6,5	11,2	8,4	0,9	100
Sözleşmeli	f	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100

Kurban yöneticilerin tamamına yakını kadrolu yöneticiler olduğu için, tablo 4,80’de bulunan sözleşmeli yöneticilerle ilgili verilerin istatistiği değeri bulunmamaktadır. Bu yüzden bu tablo ile ilgili yorumlar sadece kadrolu yöneticiler üzerinde yapılmıştır.

Tablo 4.80 ’de verilen, kadrolu kurban yöneticilerin yaşadıkları yıldırma davranışları karşısındaki tutum ve davranışlarına ilişkin dağılım incelendiğinde; kadrolu yöneticilerin üçte birinden çoğu “Beni inciten kişiyle açıkça konuştum ve çözmeye çalıştım” ifade ettikleri görülmektedir. Başka bir anlatımla; kadrolu yöneticiler yıldırma davranışlarıyla karşılaştıklarında genel olarak, kendilerini yıldıran kişiyle açıkça konuşup sorunu çözmeye çalışmaktadırlar. En az başvurulanan davranış ise yatıştırıcı ilaç alımıdır.

4.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular

Yıldırma Davranışlarının Meydana Gelmesini Etkileyen Örgütsel Faktörler.

İlköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışlarının meydana gelme nedenlerine “Örgütsel Nedenler Boyutu- Liderlik Alt Boyutuna” ilişkin görüşlerin dağılımı tablo 4,81’de verilmiştir.

Tablo 4. 81. Katılımcılara Göre Yıldırma Davranışlarının “Örgütsel Nedenler Boyutu- Liderlik Alt Boyutu” Nedenlerine İlişkin Dağılımı

S.N o	Örgütsel Nedenler- Liderlik	n	$\bar{x}$	S	Min	Max
N1	Öğretmenlerin idare tarafından aşırı bir rekabete sokulması,	1307	2,22	1,16	1,00	5,00
N2	Yönetici tarafından yapılan kontrollerin az olması,	1302	2,38	1,13	1,00	5,00
N3	Yönetici tarafından yapılan kontrollerin çok olması,	1295	2,55	1,23	1,00	5,00
N4	Yöneticinin, fikirlerini kabul ettirmek için baskı yapması,	1295	2,52	1,44	1,00	5,00
N5	Yöneticinin, sorunları çözerken diğerlerinin fikirlerine önem vermemesi,	1296	2,83	1,49	1,00	5,00
N6	Yöneticinin, gereken bilgi akışını sağlamaması,	1295	2,84	1,42	1,00	5,00
N7	Yöneticinin mesleki yetersizliği,	1299	3,12	1,51	1,00	5,00
N8	Ödül ve cezalandırmaların adil olmaması,	1292	3,35	1,47	1,00	5,00
N9	Yöneticinin, öğretmenlerden uzak olması (açık kapı politikasının yokluğu)	1306	3,05	1,46	1,00	5,00
N10	Yöneticinin çatışmayı yönetmede başarısız olması,	1293	3,10	1,44	1,00	5,00
N11	Yapılan şikâyetlerin idare tarafından ciddiye alınmaması,	1297	3,11	1,42	1,00	5,00
N12	Yöneticinin kararsız davranışları,	1295	3,09	1,45	1,00	5,00
N13	Yöneticinin incitme davranışlarını, yönetsel strateji olarak kabul etmesi,	1295	3,00	1,45	1,00	5,00
N14	Yöneticinin, çalışanlar arasındaki olumsuz ilişkileri görmezden gelmesi	1298	2,96	1,36	1,00	5,00
N15	Yöneticinin yeniliklere kapalı olması,	1299	3,08	1,45	1,00	5,00
N16	Yöneticinin, mesleki konularda rehberlik etmemesi,	1301	2,97	1,38	1,00	5,00

Tablo 4.81’de verilen, ilköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışlarının meydana gelme nedenlerine “Örgütsel Nedenler Boyutu- Liderlik Alt Boyutuna” ilişkin görüşlerin dağılımı incelendiğinde, yıldırma davranışları en çok; “Ödül ve cezalandırmaların adil olmaması” ($\bar{x}=3,35$), “Yöneticinin mesleki yetersizliği” ($\bar{x}=3,12$), “Yapılan şikâyetlerin idare tarafından ciddiye alınmaması” ($\bar{x}=3,11$) ve “Yöneticinin çatışmayı yönetmede başarısız olması” ($\bar{x}=3,10$) nedenlerinden dolayı meydana geldiği görülmektedir. Yıldırma davranışlarına en az neden olan davranışlar ise, “Öğretmenlerin idare tarafından aşırı bir rekabete sokulması” ($\bar{x}=2,22$) ve “Yönetici tarafından yapılan kontrollerin az olması” ($\bar{x}=2,38$) dır. Başka bir anlatımla, “Örgütsel Nedenler Boyutu- Liderlik Alt Boyutu ile ilgili”, ilköğretim okullarında yıldırma davranışlarına en çok yol açan nedenler okul müdürünün adil olmaması ve mesleki yetersizliği olduğu ifade edilebilir.

İlköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışlarının meydana gelme nedenlerine “Örgütsel Nedenler Boyutu- Örgüt Kültür Alt Boyutuna” ilişkin görüşlerin dağılımı tablo 4,82’de verilmiştir.

Tablo 4. 82. Katılımcılara Göre Yıldırma Davranışlarının “Örgütsel Nedenler Boyutu- Örgüt Kültür Alt Boyutu” Nedenlerine İlişkin Dağılım

S.No	Örgütsel Nedenler-Örgüt Kültürü	n	$\bar{x}$	S	Min	Max
N17	Yönetimde saydamlığın olmaması,	1300	3,07	1,42	1,00	5,00
N18	Çalışanların, mesleki konularda bilgi alışverişinde bulunmaması,	1302	3,02	1,32	1,00	5,00
N19	Çalışmaların takdir edilmemesi,	1305	3,26	1,39	1,00	5,00
N20	Çalışanların kendini örgütün bir parçası olarak görmemesi,	1303	3,07	1,32	1,00	5,00
N21	Çalışanlar arasında yakınlık olmaması,	1314	2,94	1,29	1,00	5,00
N22	Çalışanların birbirlerine güvenmemesi,	1303	3,10	1,33	1,00	5,00
N23	Okulda grup bilinci ile hareket edilmemesi,	1290	3,16	1,30	1,00	5,00
N24	Sorunların çözümünde tek bir kişinin ya da tek bir makamın etkili olması,	1295	3,12	1,34	1,00	5,00
N25	Sorunları olanların, sorunlarını açık bir şekilde konuşmaması,	1292	3,18	1,29	1,00	5,00
N26	Sorunların çözümünün hiç konuşulmaması,	1304	3,20	1,34	1,00	5,00

Tablo 4.82’de verilen, ilköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışlarının meydana gelme nedenlerine “Örgütsel Nedenler Boyutu- Örgüt Kültürü Alt Boyutuna” ilişkin görüşlerin dağılımı incelendiğinde, yıldırma davranışları en çok; “Çalışmaların takdir edilmemesi” ($\bar{x}=3,26$), “Sorunların çözümünün hiç konuşulmaması” ($\bar{x}=3,20$) ve “Sorunları olanların, sorunlarını açık bir şekilde konuşmaması” ($\bar{x}=3,18$) nedenlerinden meydana geldiği görülmektedir. Yıldırma davranışlarına en az neden olan davranışlar ise, “Çalışanlar arasında yakınlık olmaması” ($\bar{x}=2,94$) dır. Başka bir anlatımla, “Örgütsel Nedenler Boyutu- Örgüt Kültürü Alt Boyutu ile ilgili”, ilköğretim okullarında yıldırma davranışlarına en çok yol açan nedenler okulda motivasyon unsuru olarak takdir edileme kültürünün olmaması olduğu ifade edilebilir.

İlköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışlarının meydana gelme nedenlerine “Örgütsel Nedenler Boyutu- İş Stresi Alt Boyutuna” ilişkin görüşlerin dağılımı tablo 4,83’te verilmiştir.

Tablo 4. 83. Katılımcılara Göre Yıldırma Davranışlarının “Örgütsel Nedenler Boyutu- İş Stresi Alt Boyutu” Nedenlerine İlişkin Dağılım

S.No	Örgütsel Nedenler-İş Stresi	n	$\bar{x}$	S	Min	Max
N27	Öğrenci veya velilerin okul üzerindeki baskısı,	1306	2,90	1,30	1,00	5,00
N28	Merkezi sınav sisteminin yarattığı stres,	1303	2,98	1,32	1,00	5,00
N29	Zaman baskısı,	1299	2,89	1,27	1,00	5,00
N30	Verilen görevlerin ağırlığından dolayı yaşanan stres,	1298	2,75	1,24	1,00	5,00
N31	Çalışanlar arasındaki statü farkının yarattığı stres,	1301	2,45	1,25	1,00	5,00
N32	Çalışanlar arasındaki güç mücadelesi ve yarışın olması,	1299	2,60	1,27	1,00	5,00
N33	Çalışanların kurallara aynı seviyede uymamasının yarattığı stres,	1299	3,00	1,30	1,00	5,00
N34	Görevlendirmelerin liyakate göre yapılmaması,	1299	3,03	1,40	1,00	5,00

Tablo 4.83’te verilen, ilköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışlarının meydana gelme nedenlerine “Örgütsel Nedenler Boyutu- İş Stresi Alt Boyutuna” ilişkin görüşlerin dağılımı incelendiğinde, yıldırma davranışları en çok; “Görevlendirmelerin liyakate göre yapılmaması” ($\bar{x}=3,03$) ve “Çalışanların kurallara aynı seviyede uymamasının yarattığı stres” ($\bar{x}=3,00$) nedenlerinden meydana geldiği görülmektedir. Yıldırma davranışlarına en az neden olan davranışlar ise, “Çalışanlar arasındaki statü farkının yarattığı stres” ($\bar{x}=2,45$) ve “Çalışanlar arasındaki güç mücadelesi ve yarışın olması” ($\bar{x}=2,38$) dir. Başka bir anlatımla, “Örgütsel Nedenler Boyutu- İş Stresi Alt Boyutu ile ilgili”, ilköğretim okullarında yıldırma davranışlarına en çok yol açan nedenler görevlendirmelerin objektif yapılmaması ve çalışanların kurallara aynı seviyede uymaması olduğu ifade edilebilir. Stres faktörü olarak ele alınan bu iki durum yakından incelendiğinde, liderlik faktöründe ortaya çıkan ve yıldırmaya davranışlarına yol açan “liderin adaletsiz davranışı” ile örtüştüğü görülmektedir.

İlköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışlarının meydana gelme nedenlerine “Örgütsel Nedenler Boyutu- İşin Örgütlenmesi Alt Boyutuna” ilişkin görüşlerin dağılımı tablo 4,84’te verilmiştir.

Tablo 4. 84. Katılımcılara Göre Yıldırma Davranışlarının “Örgütsel Nedenler Boyutu-İşin Örgütlenmesi Alt Boyutu” Nedenlerine İlişkin Dağılım

S.No	Örgütsel Nedenler-İşin Örgütlenmesi	n	$\bar{x}$	S	Min	Max
N35	Okul ortamının monoton olması,	1299	2,82	1,29	1,00	5,00
N36	İşin iyi örgütlenmemesi,	1300	2,96	1,31	1,00	5,00
N37	Şikâyet prosedürünün yeterli olmaması,	1299	2,75	1,27	1,00	5,00
N38	Yetkilerin tam belirlenmemesi,	1301	2,80	1,29	1,00	5,00
N39	Yetki sınırlarının dar olması,	1303	2,67	1,25	1,00	5,00
N40	Görev tanımının yapılmaması,	1298	2,70	1,30	1,00	5,00
N41	İşteki belirsizlikler,	1309	2,76	1,32	1,00	5,00
N42	Çalışanlar arası bilgi akışının az olması,	1312	2,93	1,27	1,00	5,00
N43	Okulda fiziksel yer sıkıntısının olması,	1301	3,06	1,39	1,00	5,00
N44	Okulda kaynakların yetersiz olması,	1315	3,13	1,40	1,00	5,00

Tablo 4.84’te verilen, ilköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışlarının meydana gelme nedenlerine “Örgütsel Nedenler Boyutu- İşin Örgütlenmesi Alt Boyutuna” ilişkin görüşlerin dağılımı incelendiğinde, yıldırma davranışları en çok; “Okulda kaynakların yetersiz olması” ($\bar{x}=3,13$) ve “Okulda fiziksel yer sıkıntısının olması” ($\bar{x}=3,06$) nedenlerinden meydana geldiği görülmektedir. Yıldırma davranışlarına en az neden olan davranışlar ise, “Yetki sınırlarının dar olması” ($\bar{x}=2,67$) ve “Görev tanımının yapılmaması” ($\bar{x}=2,70$) dır. Başka bir anlatımla, “Örgütsel Nedenler Boyutu- İşin Örgütlenmesi Alt Boyutu ile ilgili”, ilköğretim okullarında yıldırma davranışlarına en çok yol açan nedenler okulda bulunan kaynakların yetersiz olması olarak ifade edilebilir.

İlköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışlarının meydana gelme nedenlerine “Örgütsel Nedenler Boyutuna” ilişkin görüşlerin dağılımı tablo 4,85’te verilmiştir.

Tablo 4. 85. Öğretmen ve Yöneticilere Göre Yıldırma Davranışlarının “Örgütsel Boyut” Nedenlerine İlişkin t-testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Görev	n	$\bar{x}$	S	sd	t	p
Liderlik	Yönetici	192	2,99	0,99	1139	1,37	,168
	Öğretmen	949	2,87	1,14			
Örgüt Kültürü	Yönetici	200	3,17	1,10	1198	,85	,395
	Öğretmen	1000	3,10	1,16			
İş Stresi	Yönetici	208	2,87	0,92	1221	,50	,614
	Öğretmen	1015	2,83	1,07			
İşin Örgütlenmesi	Yönetici	207	2,93	1,05	1221	1,00	,313
	Öğretmen	1016	2,84	1,10			

*p>,05

Tablo 4.85’te verilen, ilköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışlarının meydana gelme nedenlerine “Örgütsel Nedenler Boyutuna” ilişkin görüşlerin dağılımı incelendiğinde, Liderlik alt boyutu ile ilgili yöneticiler ($\bar{x}=2,99$) öğretmenlere ($\bar{x}=2,87$) göre, daha çok yıldırmaya maruz kaldıkları görülmektedir. Öğretmen ve yöneticiler arasındaki farklılığın saptaması amacıyla yapılan t-testi sonucuna göre, liderlik alt boyutunda anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir [$t_{(1139)}=1.37$, $p> ,05$]. Örgüt kültürü alt boyutu ile ilgili yöneticiler ($\bar{x}=3,17$) öğretmenlere ($\bar{x}=3,10$) göre, daha çok yıldırmaya maruz kaldıkları görülmektedir. Öğretmen ve yöneticiler arasındaki farklılığın saptaması amacıyla yapılan t-testi sonucuna göre, örgüt kültürü alt boyutunda anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir [$t_{(1198)}=.85$, $p> ,05$]. İş stresi alt boyutu ile ilgili yöneticiler ($\bar{x}=2,87$) öğretmenlere ($\bar{x}=2,83$) göre, daha çok yıldırmaya maruz kaldıkları görülmektedir. Öğretmen ve yöneticiler arasındaki farklılığın saptaması amacıyla yapılan t-testi sonucuna göre, iş stresi alt boyutunda anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir [$t_{(1221)}=.50$, $p> ,05$]. İşin örgütlenmesi alt boyutu ile ilgili yöneticiler ($\bar{x}=2,93$) öğretmenlere ($\bar{x}=2,84$) göre, daha çok yıldırmaya maruz kaldıkları görülmektedir. Öğretmen ve yöneticiler arasındaki farklılığın saptaması amacıyla yapılan t-testi sonucuna göre, işin örgütlenmesi alt boyutunda anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir [$t_{(1221)}=1.00$, $p> ,05$]. Başka bir anlatımla, öğretmen ve yöneticilerin görev faktörü, “Liderlik”, “Örgüt Kültürü”, “İş Stresi” ve “İşin Örgütlenmesi” alt boyutlarıyla ilgili nedenlerden dolayı, maruz kaldıkları yıldırma düzeyinin belirleyicisi değildir.

4.7. Yedinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Yıldırma Davranışlarının Meydana Gelmesini Etkileyen Faillere İlişkin Faktörler

İlköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışlarının meydana gelme nedenlerine “Yıldırma Davranışlarını Uygulayanlar Boyutu –Kendini Güçlü Hissetme Alt Boyutuna” ilişkin görüşlerin dağılımı tablo 4,86’da verilmiştir.

Tablo 4. 86. Katılımcılara Göre Yıldırma Davranışlarının “Yıldırma Davranışlarını Uygulayanlar Boyutu-Kendini Güçlü Hissetme Alt Boyutu” Nedenlerine İlişkin Dağılım

S.No	Yıldırma Davranışlarını Uygulayanlar –Kendini Güçlü Hissetme	n	$\bar{x}$	S	Min	Max
N45	İnciten kişinin ekonomik yönden üstün olması,	1304	2,04	1,20	1,00	5,00
N46	İnciten kişinin “her şeyi ben bilirim” düşüncesine sahip olması,	1307	3,02	1,37	1,00	5,00
N47	İnciten kişinin örgütün kıdemli elemanı olması,	1298	2,75	1,33	1,00	5,00
N48	İnciten kişinin kendi yetkisinin dışındaki yetkileri kullanması,	1300	2,91	1,37	1,00	5,00

Tablo 4.86’da verilen, ilköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışlarının meydana gelme “Yıldırma Davranışlarını Uygulayanlar Boyutu – Kendini Güçlü Hissetme Alt Boyutuna” ilişkin görüşlerin dağılımı incelendiğinde, yıldırma davranışları en çok; “İnciten kişinin “her şeyi ben bilirim” düşüncesine sahip olması” ($\bar{x}=3,02$) ve “İnciten kişinin kendi yetkisinin dışındaki yetkileri kullanması” ($\bar{x}=2,91$) nedenlerinden meydana geldiği görülmektedir. Yıldırma davranışlarına en az neden olan davranış ise, “İnciten kişinin ekonomik yönden üstün olması” ($\bar{x}=2,04$) dır. Başka bir anlatımla, “Yıldırma Davranışlarını Uygulayanlar Boyutu –Kendini Güçlü Hissetme Alt Boyutu ile ilgili” ilköğretim okullarında yıldırma davranışlarına en çok yol açan nedenler kişilerin aşırı özgüveni ve yetki gaspı olarak ifade edilebilir.

İlköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışlarının meydana gelme nedenlerine “Yıldırma Davranışlarını Uygulayanlar Boyutu-Kişisel Özellikler Alt Boyutuna” ilişkin görüşlerin dağılımı tablo 4,87’de verilmiştir.

Tablo 4. 87. Katılımcılara Göre Yıldırma Davranışlarının “Yıldırma Davranışlarını Uygulayanlar Boyutu-Kişisel Özellikler Alt Boyutu” Nedenlerine İlişkin Dağılım

S.No	Yıldırma Davranışlarını Uygulayanlar –Kişisel Özellikler	n	$\bar{x}$	S	Min	Max
N49	İnciten kişinin psikolojik sorunlarının olması,	1298	2,97	1,41	1,00	5,00
N50	İnciten kişinin kendine olan güven eksikliği,	1296	2,89	1,36	1,00	5,00
N51	İnciten kişinin başkaları tarafından kolayca yönlendirilmesi,	1296	3,00	1,36	1,00	5,00
N52	İnciten kişinin sosyal ilişkilerinin zayıf olması,	1298	2,92	1,32	1,00	5,00
N53	İnciten kişinin mesleki yeterliliğe sahip olmaması,	1297	3,00	1,40	1,00	5,00
N54	İnciten kişinin aile içi sorunlarını iş ortamına yansıtması,	1293	2,92	1,35	1,00	5,00
N55	İnciten kişinin bencil olması,	1301	3,06	1,38	1,00	5,00
N56	İnciten kişinin mükemmeliyetçi olması,	1304	2,74	1,29	1,00	5,00
N57	İnciten kişinin önyargılı olması,	1303	3,19	1,37	1,00	5,00
N58	İnciten kişinin düşmanlıktan hoşlanması,	1290	2,97	1,46	1,00	5,00
N59	İnciten kişinin kendini diğerlerinden üstün görmesi,	1294	3,12	1,42	1,00	5,00

Tablo 4.87’de verilen, ilköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışlarının meydana gelme nedenlerine “Yıldırma Davranışlarını Uygulayanlar Boyutu-Kişisel Özellikler Alt Boyutuna” ilişkin görüşlerin dağılımı incelendiğinde,

yıldırma davranışları en çok; “İnciten kişinin önyargılı olması” ($\bar{x}=3,19$), “İnciten kişinin kendini diğerlerinden üstün görmesi” ($\bar{x}=3,12$), “İnciten kişinin bencil olması” ($\bar{x}=3,06$) ve “İnciten kişinin mesleki yeterliliğe sahip olmaması” ($\bar{x}=3,00$) nedenlerinden meydana geldiği görülmektedir. Yıldırma davranışlarına en az neden olan davranışlar ise, “İnciten kişinin psikolojik sorunlarının olması” ($\bar{x}=2,97$) ve “İnciten kişinin mükemmeliyetçi olması” ($\bar{x}=2,74$) dır. Başka bir anlatımla, “Yıldırma Davranışlarını Uygulayanlar Boyutu-Kişisel Özellikler Alt Boyutu ile ilgili” ilköğretim okullarında yıldırma davranışlarına en çok yol açan nedenler kişilerin önyargılı, bencil ve kendini üstün görmek (Narsis Kişilik) olduğu ifade edilebilir.

İlköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışlarının meydana gelme nedenlerine “Yıldırma Davranışlarını Uygulayanlar Boyutuna” ilişkin görüşlerin dağılımı tablo 4,88’de verilmiştir.

Tablo 4. 88. Öğretmen ve Yöneticilere Göre Yıldırma Davranışlarının “Yıldırma Davranışlarını Uygulayanlar Boyutu” Nedenlerine İlişkin t-testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Görev	n	$\bar{x}$	S	sd	t	p
Kendini Güçlü Hissetme	Yönetici	216	2,76	1,06	1263	1,12	,260
	Öğretmen	1049	2,67	1,11			
Kişilik Özellikler	Yönetici	210	3,08	1,02	1212	1,37	,171
	Öğretmen	1004	2,96	1,18			

*p>,05

Tablo 4.88’de verilen, ilköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışlarının meydana gelme nedenlerine “Yıldırma Davranışlarını Uygulayanlar Boyutuna” ilişkin görüşlerin dağılımı incelendiğinde, “Kendini Güçlü Hissetme” alt boyutu ile ilgili yöneticiler ($\bar{x}=2,76$) öğretmenlere ($\bar{x}=2,67$) göre, daha çok yıldırmaya maruz kaldıkları görülmektedir. Öğretmen ve yöneticiler arasındaki farklılığın saptaması amacıyla yapılan t-testi sonucuna göre, “Kendini Güçlü Hissetme” alt boyutunda anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir [$t_{(1263)}=1.12$, $p> ,05$]. “Kişilik Özellikler” alt boyutu ile ilgili yöneticiler ($\bar{x}=3,08$) öğretmenlere ($\bar{x}=2,96$) göre, daha çok yıldırmaya maruz kaldıkları görülmektedir. Öğretmen ve yöneticiler arasındaki farklılığın saptaması amacıyla yapılan t-testi sonucuna göre, “Kişilik Özellikleri” alt boyutunda anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir [$t_{(1212)}=1.37$, $p> ,05$]. Başka bir anlatımla, öğretmen ve yöneticilerin görev faktörü, “Kendini Güçlü Hissetme” ve

“Kişilik Özellikleri” alt boyutlarıyla ilgili nedenlerden dolayı, maruz kaldıkları yıldırma düzeyinin belirleyicisi değildir.

4.8. Sekizinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Yıldırma Davranışlarının Meydana Gelmesini Etkileyen Kurbanlara İlişkin Faktörler

İlköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışlarının meydana gelme nedenlerine “Kurban Kişiler Boyutu-Kişisel Özellikler Alt Boyutuna” ilişkin görüşlerin dağılımı tablo 4,89’da verilmiştir.

Tablo 4. 89. Katılımcılara Göre Yıldırma Davranışlarının “Kurban Kişiler Boyutu-Kişisel Özellikler Alt Boyutu” Nedenlerine İlişkin Dağılım

S.No	Kurbanlar – Kişisel Özellikler	n	$\bar{x}$	S	Min	Max
N60	İncinen kişinin okul yönetimine yakın olması,	1292	2,73	1,40	1,00	5,00
N61	İncinen kişinin saldırgan davranışlar sergilemesi,	1296	2,82	1,38	1,00	5,00
N62	İncinen kişinin diğerleri ile iletişimde sınırı aşması,	1287	2,83	1,33	1,00	5,00
N63	İncinen kişinin dokunulmamış sorunlara dokunması,	1290	2,69	1,28	1,00	5,00
N64	İncinen kişinin kendine güveninin olmaması,	1293	2,68	1,31	1,00	5,00

Tablo 4.89’da verilen, ilköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışlarının meydana gelme nedenlerine “Kurban Kişiler Boyutu-Kişisel Özellikler Alt Boyutuna” ilişkin görüşlerin dağılımı incelendiğinde, yıldırma davranışları en çok; “İncinen kişinin diğerleri ile iletişimde sınırı aşması” ($\bar{x}=2,83$) ve “İncinen kişinin saldırgan davranışlar sergilemesi” ($\bar{x}=2,82$) nedenlerinden meydana geldiği görülmektedir. Yıldırma davranışlarına en az neden olan davranışlar ise, “İncinen kişinin dokunulmamış sorunlara dokunması” ($\bar{x}=2,69$) ve “İncinen kişinin kendine güveninin olmaması” ($\bar{x}=2,68$) dır. Başka bir anlatımla, “Kurbanlar boyutu- Kişisel Özellikler alt boyutu ile ilgili” ilköğretim okullarında yıldırma davranışlarına en çok yol açan nedenler, kurbanın diğerleri ile iletişimde sınırı aşması ve saldırgan davranışlar göstermesi olduğu ifade edilebilir.

İlköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışlarının meydana gelme nedenlerine “Kurban Kişiler Boyutu-Diğerlerinden Farklı Olma Alt Boyutuna ” ilişkin görüşlerin dağılımı tablo 4,90’da verilmiştir.

Tablo 4. 90. Katılımcılara Göre Yıldırma Davranışlarının “Kurban Kişiler Boyutu-Diğerlerinden Farklı Olma Alt Boyutu ” Nedenlerine İlişkin Dağılım

S.No	Kurbanlar-Diğerlerinden Farklı Olma	n	$\bar{x}$	S	Min	Max
N65	İncinen kişinin farklı bir meslek dalından olması,	1291	2,26	1,26	1,00	5,00
N66	İncinen kişinin farklı bir siyasi görüşü benimsemiş olması,	1292	2,52	1,32	1,00	5,00
N67	İncinen kişinin cinsiyetinin farklı olması,	1296	2,11	1,19	1,00	5,00
N68	İncinen kişinin diğerlerinden farklı etnik kökene tabi olması,	1299	2,11	1,22	1,00	5,00
N69	İncinen kişinin diğerlerinden farklı dinsel tercihe sahip olması,	1289	2,08	1,23	1,00	5,00
N70	İncinen kişinin farklı bir sendikanın üyesi olması,	1294	2,23	1,29	1,00	5,00
N71	İncinen kişinin özel hayatının farklı olması,	1294	2,16	1,20	1,00	5,00
N72	İncinen kişinin eğitiminin diğerlerinden daha yüksek olması,	1295	2,09	1,17	1,00	5,00
N73	İncinen kişinin eğitiminin diğerlerinden daha düşük olması,	1294	2,12	1,19	1,00	5,00
N74	İncinen kişinin başarısının kıskanılması,	1296	2,42	1,26	1,00	5,00
N75	İncinen kişinin grup normlarına uymaması,	1295	2,46	1,22	1,00	5,00
N76	İncinen kişinin bir sosyal gruba üye olmaması,	1292	2,17	1,18	1,00	5,00
N77	İncinen kişinin bir sosyal gruba üye olması,	1287	2,19	1,21	1,00	5,00
N78	İncinen kişinin bir yakınından dolayı ayrıcalıklı olması,	1288	2,39	1,30	1,00	5,00
N79	İncinen kişinin karamsar biri olması,	1295	2,28	1,19	1,00	5,00

Tablo 4.90’da verilen, ilköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışlarının meydana gelme nedenlerine “Kurban Kişiler Boyutu-Diğerlerinden Farklı Olma Alt Boyutuna ” ilişkin görüşlerin dağılımı incelendiğinde, yıldırma davranışları en çok; “İncinen kişinin farklı bir siyasi görüşü benimsemiş olması” ($\bar{x}=2,52$), “İncinen kişinin grup normlarına uymaması” ($\bar{x}=2,46$) ve “İncinen kişinin başarısının kıskanılması” ($\bar{x}=2,42$) nedenlerinden meydana geldiği görülmektedir. Yıldırma davranışlarına en az neden olan davranışlar ise, “İncinen kişinin eğitiminin diğerlerinden daha yüksek olması” ($\bar{x}=2,09$) ve “İncinen kişinin diğerlerinden farklı dinsel tercihe sahip olması” ($\bar{x}=2,08$) dır. Başka bir anlatımla, “Kurban Kişiler Boyutu-Diğerlerinden Farklı Olma Alt Boyutu ile ilgili” ilköğretim okullarında yıldırma davranışlarına en çok yol açan nedenler kurbanın diğerlerinden farklı bir siyasi görüşe

sahip olması, grup normlarına uymaması ve başarısının kıskanılması olduğu ifade edilebilir.

İlköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışlarının meydana gelme nedenlerine “Kurbanlar Boyutuna” ilişkin görüşlerin dağılımı tablo 4,91’de verilmiştir.

Tablo 4. 91. Öğretmen ve Yöneticilere Göre Yıldırma Davranışlarının “Kurbanlar Boyutu” Nedenlerine İlişkin t-testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Görev	n	$\bar{x}$	S	sd	t	p
Kurbanın Kişilik Özellikleri	Yönetici	211	2,86	1,06	1227	1,61	,107
	Öğretmen	1018	2,72	1,16			
Kurbanın Farklı Olması	Yönetici	200	2,34	0,97	1182	1,78	,074
	Öğretmen	984	2,21	0,99			

*p>,05

Tablo 4.91’de verilen, ilköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışlarının meydana gelme nedenlerine “Kurbanlar Boyutuna” ilişkin görüşlerin dağılımı incelendiğinde, “Kurbanın Kişilik Özellikleri” alt boyutu ile ilgili yöneticiler ($\bar{x}=2,86$) öğretmenlere ($\bar{x}=2,72$) göre, daha çok yıldırmaya maruz kaldıkları görülmektedir. Öğretmen ve yöneticiler arasındaki farklılığın saptaması amacıyla yapılan t-testi sonucuna göre, “Kurbanın Kişilik Özellikleri” alt boyutunda anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir [$t_{(1227)}=1.61$, $p> ,05$]. “Kurbanın Farklı Olması” alt boyutu ile ilgili yöneticiler ($\bar{x}=2,34$) öğretmenlere ($\bar{x}=2,21$) göre, daha çok yıldırmaya maruz kaldıkları görülmektedir. Öğretmen ve yöneticiler arasındaki farklılığın saptaması amacıyla yapılan t-testi sonucuna göre, “Kurbanın Farklı Olması” alt boyutunda anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir [$t_{(1182)}=1.78$, $p> ,05$]. Başka bir anlatımla, öğretmen ve yöneticilerin görev faktörü, “Kendini Güçlü Hissetme” ve “Kişilik Özellikleri” alt boyutlarıyla ilgili nedenlerden dolayı, maruz kaldıkları yıldırma düzeyinin belirleyicisi değildir.

4.9. Dokuzuncu Alt Probleme İlişkin Bulgular

Yıldırma Davranışlarının Meydana Gelmesini Etkileyen Sosyal Gruplara İlişkin Faktörler

İlköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışlarının meydana gelme nedenlerine “Sosyal Gruplar Boyutu-Pasif Kişilik Alt Boyutuna” ilişkin görüşlerin dağılımı tablo 4,92’de verilmiştir.

Tablo 4. 92. Katılımcılara Göre Yıldırma Davranışlarının “Sosyal Gruplar Boyutu-Pasif Kişilik Alt Boyutu” Nedenlerine İlişkin Dağılım

S.No	Sosyal Gruplar- Pasif Kişilik	n	$\bar{x}$	S	Min	Max
N80	İncinen kişinin özensiz olması,	1295	2,35	1,22	1,00	5,00
N81	İncinen kişinin suçlamalara karşı pasif davranması,	1300	2,56	1,27	1,00	5,00
N82	İncinen kişinin yeniliklere kapalı olması,	1292	2,50	1,28	1,00	5,00
N83	İncinen kişinin aile içi sorunlarını iş ortamına yansıtması,	1294	2,56	1,28	1,00	5,00

Tablo 4.92’de verilen, ilköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışlarının meydana gelme nedenlerine “Sosyal Gruplar Boyutu-Pasif Kişilik Alt Boyutuna” ilişkin görüşlerin dağılımı incelendiğinde, yıldırma davranışları en çok; “İncinen kişinin suçlamalara karşı pasif davranması” ($\bar{x}=2,56$) ve “İncinen kişinin aile içi sorunlarını iş ortamına yansıtması” ($\bar{x}=2,56$) nedenlerinden meydana geldiği görülmektedir. Yıldırma davranışlarına en az neden olan davranış ise, “İncinen kişinin özensiz olması” ($\bar{x}=2,35$) dır. Başka bir anlatımla, “Sosyal Gruplar Boyutu-Pasif Kişilik Alt Boyutu ile ilgili” ilköğretim okullarında yıldırma davranışlarına en çok yol açan nedenler, kurbanları suçlamalara karşı yeterli karşılık vermemeleri ve aile içi sorunlarını iş ortamına taşımaları, olduğu ifade edilebilir.

İlköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışlarının meydana gelme nedenlerine “Sosyal Gruplar Boyutu-Meslek Alt Boyutuna” ilişkin görüşlerin dağılımı tablo 4,93’te verilmiştir.

Tablo 4. 93. Katılımcılara Göre Yıldırma Davranışlarının “Sosyal Gruplar Boyutu-Meslek Alt Boyutu” Nedenlerine İlişkin Dağılım

S.No	Sosyal Gruplar- Meslek	n	$\bar{x}$	S	Min	Max
N84	İncinen kişinin meslekte diğerlerinden daha başarılı olması,	1291	2,39	1,27	1,00	5,00
N85	İncinen kişinin meslekte diğerlerinden daha bilgili olması,	1295	2,37	1,26	1,00	5,00
N86	İncinen kişinin meslekte deneyimsiz olması,	1289	2,47	1,27	1,00	5,00

Tablo 4.93'te verilen, ilköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışlarının meydana gelme nedenlerine “Sosyal Gruplar Boyutu-Meslek Alt Boyutuna” ilişkin görüşlerin dağılımı incelendiğinde, yıldırma davranışları en çok; “İncinen kişinin meslekte deneyimsiz olması” ($\bar{x}=2,47$) ve “İncinen kişinin meslekte diğerlerinden daha başarılı olması” ($\bar{x}=2,39$) nedenlerinden meydana geldiği görülmektedir. Yıldırma davranışlarına en az neden olan davranışlar ise, “İncinen kişinin meslekte diğerlerinden daha bilgili olması” ($\bar{x}=2,37$) dır. Başka bir anlatımla, “Sosyal Gruplar Boyutu-Meslek Alt Boyutu ile ilgili” ilköğretim okullarında yıldırma davranışlarına en çok yol açan nedenler, kurbanların diğerlerinden daha deneyimsiz veya daha başarılı oldukları, olduğu ifade edilebilir.

İlköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışlarının meydana gelme nedenlerine “Sosyal Gruplar Boyutu-Kişilik Özellikleri Alt Boyutuna” ilişkin görüşlerin dağılımı tablo 4,94'te verilmiştir.

Tablo 4. 94. Katılımcılara Göre Yıldırma Davranışlarının “Sosyal Gruplar Boyutu-Kişisel Özellikleri Alt Boyutu” Nedenlerine İlişkin Dağılım

S.No	Sosyal Gruplar –Kişisel Özellikler	n	$\bar{x}$	S	Min	Max
N87	İncinen kişinin sosyal ilişkilerinin zayıf olması,	1298	2,53	1,25	1,00	5,00
N88	İncinen kişinin sosyal ilişkilerinin diğerlerinden daha iyi olması,	1295	2,38	1,28	1,00	5,00
N89	İncinen kişinin psikolojik sorunlarının olması,	1293	2,65	1,35	1,00	5,00
N90	İncinen kişinin örgüte uyum sağlayamaması,	1290	2,49	1,28	1,00	5,00
N91	İncinen kişinin yaşının diğerlerinden çok büyük olması,	1295	2,15	1,22	1,00	5,00
N92	İncinen kişinin yaşının diğerlerinden çok küçük olması	1298	2,17	1,22	1,00	5,00

Tablo 4.94'te verilen, ilköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışlarının meydana gelme nedenlerine “Sosyal Gruplar Boyutu-Kişilik Özellikleri Alt Boyutuna” ilişkin görüşlerin dağılımı incelendiğinde, yıldırma davranışları en çok; “İncinen kişinin psikolojik sorunlarının olması” ($\bar{x}=2,65$) ve “İncinen kişinin sosyal ilişkilerinin zayıf olması” ($\bar{x}=2,53$) nedenlerinden meydana geldiği görülmektedir. Yıldırma davranışlarına en az neden olan davranışlar ise, “İncinen kişinin yaşının diğerlerinden çok küçük olması” ($\bar{x}=2,17$) ve “İncinen kişinin yaşının diğerlerinden çok büyük olması” ($\bar{x}=2,15$) dır. Başka bir anlatımla, “Sosyal Gruplar Boyutu-Kişilik Özellikleri Alt Boyutu ile İlgili” ilköğretim okullarında yıldırma davranışlarına en çok yol açan nedenler, kurbanın çok psikolojik sorunlarının olmasından veya sosyal ilişkilerinin zayıf olması, olduğu ifade edilebilir.

İlköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışlarının meydana gelme nedenlerine “Sosyal Gruplar Boyutu-Günah Keçisi Arama Alt Boyutuna” ilişkin görüşlerin dağılımı tablo 4,95’te verilmiştir.

Tablo 4. 95. Katılımcılara Göre Yıldırma Davranışlarının “Sosyal Gruplar Boyutu-Günah Keçisi Arama Alt Boyutu” Nedenlerine İlişkin Dağılım

S.No	Sosyal Gruplar –Günah Keçisi Arama	n	$\bar{x}$	S	Min	Max
N93	İncinen kişinin günah keçisi olarak seçilmesi,	1297	2,45	1,32	1,00	5,00
N94	İncinen kişinin her olumsuzluğun nedeni olarak görülmesi,	1299	2,44	1,32	1,00	5,00
N95	İncinen kişinin nazarına inanılması,	1295	1,89	1,17	1,00	5,00
N96	İncinen kişinin uğursuz olduğuna inanılması,	1298	1,84	1,19	1,00	5,00

Tablo 4.95’te verilen, ilköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışlarının meydana gelme nedenlerine “Sosyal Gruplar Boyutu-Günah Keçisi Arama Alt Boyutuna” ilişkin görüşlerin dağılımı incelendiğinde, yıldırma davranışları en çok; “İncinen kişinin günah keçisi olarak seçilmesi” ($\bar{x}=2,45$) ve “İncinen kişinin her olumsuzluğun nedeni olarak görülmesi” ($\bar{x}=2,44$) nedenlerinden meydana geldiği görülmektedir. Yıldırma davranışlarına en az neden olan davranış ise, “İncinen kişinin uğursuz olduğuna inanılması” ($\bar{x}=1,84$) dır. Başka bir anlatımla, “Sosyal Gruplar Boyutu-Günah Keçisi Arama Alt Boyutu ile İlgili” ilköğretim okullarında yıldırma davranışlarına en çok yol açan nedenler, kurbanın suçu olmadan kendileriyle ilgili edinilen olumsuz önyargılar, olduğu ifade edilebilir.

İlköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışlarının meydana gelme nedenlerine “Sosyal Gruplar Boyutuna” ilişkin görüşlerin dağılımı tablo 4,96’da verilmiştir.

Tablo 4. 96. Öğretmen ve Yöneticilere Göre Yıldırma Davranışlarının “Sosyal Gruplar Boyutu” Nedenlerine İlişkin t-testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Görev	n	$\bar{x}$	S	sd	t	p
Pasif Kişilik	Yönetici	216	2,61	1,07	1250	1,75	,080
	Öğretmen	1036	2,46	1,12			
Mesleki	Yönetici	211	2,42	1,11	1250	,18	,856
	Öğretmen	1041	2,41	1,16			
Kişisel Özellikler	Yönetici	213	2,53	1,06	1231	2,08	,037
	Öğretmen	1020	2,36	1,07			
Günah Keçisi Arama	Yönetici	216	2,22	1,14	1255	1,03	,300
	Öğretmen	1041	2,14	1,07			

*p<,05

Tablo 4.96’da verilen, ilköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışlarının meydana gelme nedenlerine “Sosyal Gruplar Boyutuna” ilişkin

görüşlerin dağılımı incelendiğinde, “Pasif Kişilik” alt boyutu ile ilgili yöneticiler ($\bar{x}=2,61$) öğretmenlere ($\bar{x}=2,46$) göre, daha çok yıldırmaya maruz kaldıkları görülmektedir. Öğretmen ve yöneticiler arasındaki farklılığın saptaması amacıyla yapılan t-testi sonucuna göre, “Pasif Kişilik” alt boyutunda anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir [$t_{(1250)}=1.75$, $p> ,05$]. “Mesleki” alt boyutu ile ilgili yöneticiler ($\bar{x}=2,42$) öğretmenlere ($\bar{x}=2,41$) göre, daha çok yıldırmaya maruz kaldıkları görülmektedir. Öğretmen ve yöneticiler arasındaki farklılığın saptaması amacıyla yapılan t-testi sonucuna göre, “Mesleki” alt boyutunda anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir [$t_{(1250)}=0.18$, $p> ,05$]. “Kişisel Özellikler” alt boyutu ile ilgili yöneticiler ($\bar{x}=2,53$) öğretmenlere ($\bar{x}=2,36$) göre, daha çok yıldırmaya maruz kaldıkları görülmektedir. Öğretmen ve yöneticiler arasındaki farklılığın saptaması amacıyla yapılan t-testi sonucuna göre, “Kişisel Özellikler” alt boyutunda anlamlı bir farkın olduğu görülmektedir [$t_{(1231)}=2.08$, $p< ,05$]. “Günah Keçisi Arama” alt boyutu ile ilgili yöneticiler ($\bar{x}=2,22$) öğretmenlere ($\bar{x}=2,14$) göre, daha çok yıldırmaya maruz kaldıkları görülmektedir. Öğretmen ve yöneticiler arasındaki farklılığın saptaması amacıyla yapılan t-testi sonucuna göre, “Günah Keçisi Arama” alt boyutunda anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir [$t_{(1255)}=1.03$, $p> ,05$]. Başka bir anlatımla, öğretmen ve yöneticilerin görev faktörü, “Kişisel Özellikler” alt boyutlarıyla ilgili nedenlerden dolayı, maruz kaldıkları yıldırma düzeyinin belirleyicisidir.

Sosyal gruplar içerisinde kişisel özelliklerinden dolayı, yöneticiler öğretmenlere göre, daha çok yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları ifade edilebilir.

İlköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışlarının meydana gelme nedenlerine “Örgütsel Faktörler Boyutuna” ilişkin görüşlerin dağılımı (Nitel Bulgular) tablo 4,97’de verilmiştir.

Tablo 4.97’de verilen, ilköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışlarının meydana gelme nedenlerine “Örgütsel faktörler Boyutuna” ilişkin görüşlerin dağılımı incelendiğinde, yıldırma davranışları en çok; liderlik alt boyutunda “Ödül ve cezalandırmaların adil olmaması” ve “Yöneticinin mesleki yetersizliği” ve örgüt kültürü alt boyutunda “Yönetimde saydamlığın olmaması” nedenlerden dolayı meydana geldiği görülmektedir.

Tablo 4. 97. Katılımcılara Göre Yıldırma Davranışlarının “Örgütsel Faktörler Boyutu” Nedenlerine İlişkin Dağılım

S.No		Örgütsel Nedenler-	f
1		Yönetici tarafından yapılan kontrollerin çok olması,	1
2		Yöneticinin, fikirlerini kabul ettirmek için baskı yapması,	3
3	Liderlik	Yöneticinin mesleki yetersizliği,	4
4		Ödül ve cezalandırmaların adil olmaması,	6
5		Yöneticinin kararsız davranışları,	2
6		Yöneticinin yeniliklere kapalı olması,	1
7		Yönetimde saydamlığın olmaması,	5
8	Örgüt	Çalışanların, mesleki konularda bilgi alışverişinde bulunmaması,	3
9	Kültürü	Çalışanlar arasında yakınlık olmaması,	1
10		Okulda grup bilinci ile hareket edilmemesi,	1
11		Sorunların çözümünde tek bir kişinin ya da tek bir makamın etkili olması,	2
12		Çalışanlar arasındaki güç mücadelesi ve yarışın olması,	1
13	İş Stresi	Okul ortamının monoton olması,	1
14		Şikâyet prosedürünün yeterli olmaması,	1

Başka bir anlatımla, örgütsel faktörler açısından bakıldığında, liderin adil davranmaması, mesleki yetersizliği ve yönetimin saydam olamaması, ilköğretim okullarında yıldırma davranışlarına en çok yol açan nedenlerdir.

İlköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışlarının meydana gelme nedenlerine “Yıldırma Davranışlarını Uygulayanlar Boyutuna” ilişkin görüşlerin dağılımı (Nitel Bulgular) tablo 4,98’de verilmiştir.

Tablo 4.98. Katılımcılara Göre Yıldırma Davranışlarının “Yıldırma Davranışlarını Uygulayanlar Boyutu” Nedenlerine İlişkin Dağılım

S.No		Yıldırma Davranışlarını Uygulayanlarla İlgili Nedenler	f
	Kendini		
15	Güçlü Hissetme	İnciten kişinin “her şeyi ben bilirim” düşüncesine sahip olması,	5
16		İnciten kişinin psikolojik sorunlarının olması,	3
17	Kişisel	İnciten kişinin sosyal ilişkilerinin zayıf olması,	1
18	Özellikler	İnciten kişinin mesleki yeterliliğe sahip olmaması,	2
19		İnciten kişinin kendini diğerlerinden üstün görmesi,	6

Tablo 4.98’de verilen, ilköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışlarının meydana gelme nedenlerine “Yıldırma Davranışlarını Uygulayanlar Boyutuna” ilişkin görüşlerin dağılımı incelendiğinde, yıldırma davranışları en çok; kendini güçlü hissetme alt boyutunda “İnciten kişinin (her şeyi ben bilirim) düşüncesine sahip olması” ve kişisel özellikler alt boyutunda “İnciten kişinin kendini diğerlerinden üstün görmesi” nedenlerden dolayı meydana geldiği görülmektedir. Başka bir anlatımla, yıldırma davranışlarına başvuran kişiler açısından bakıldığında, bu kişilerin “her şeyi ben bilirim” düşüncesine sahip olması ve kendini diğerlerinden üstün görmesi, ilköğretim okullarında yıldırma davranışlarına en çok yol açan nedenlerdir.

İlköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışlarının meydana gelme nedenlerine “kurbanlar Boyutuna” ilişkin görüşlerin dağılımı (Nitel Bulgular) tablo 4,99’da verilmiştir.

Tablo 4. 99. Katılımcılara Göre Yıldırma Davranışlarının “kurbanlar Boyutu”
Nedenlerine İlişkin Dağılım

S.No		Kurbanlarla İlgili Nedenler	f
20		İncinen kişinin okul yönetimine yakın olması,	1
21	Kişisel	İncinen kişinin diğerleri ile iletişimde sınırı aşması,	1
22	Özellikler	İncinen kişinin dokunulmamış sorunlara dokunması,	1
23		İncinen kişinin kendine güveninin olmaması,	2
24		İncinen kişinin farklı bir siyasi görüşü benimsemiş olması,	1
25		İncinen kişinin cinsiyetinin farklı olması,	2
26		İncinen kişinin farklı bir sendikanın üyesi olması,	1
27	Diğerlerinden	İncinen kişinin özel hayatının farklı olması,	1
28	Farklı Olma	İncinen kişinin eğitiminin diğerlerinden daha yüksek olması,	1
29		İncinen kişinin başarısının kıskanılması,	4
30		İncinen kişinin grup normlarına uymaması,	1
31		İncinen kişinin bir sosyal gruba üye olmaması,	2

Tablo 4.99’da verilen, ilköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışlarının meydana gelme nedenlerine “kurbanlar Boyutuna” ilişkin görüşlerin dağılımı incelendiğinde, yıldırma davranışları en çok; kişisel özellikler alt boyutunda “İncinen kişinin kendine güveninin olmaması” ve diğerlerinden farklı olma alt boyutunda “İncinen kişinin başarısının kıskanılması” nedenlerden dolayı meydana

geldiği görülmektedir. Başka bir anlatımla, kurbanlar açısından bakıldığında, kurbanların kendilerine güvenlerinin olmaması ve başarılarının kıskanılması, ilköğretim okullarında yıldırma davranışlarına en çok yol açan nedenlerdir.

İlköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışlarının meydana gelme nedenlerine “Sosyal Gruplar Boyutuna” ilişkin görüşlerin dağılımı (Nitel Bulgular) tablo 4,100’de verilmiştir.

Tablo 4. 100. Katılımcılara Göre Yıldırma Davranışlarının “Sosyal Gruplar Boyutu” Nedenlerine İlişkin Dağılım

S.No	Sosyal Gruplarla İlgili Nedenler		f
32	Pasif Kişilik	İncinen kişinin suçlamalara karşı pasif davranması,	7
33	Meslek	İncinen kişinin meslekte diğerlerinden daha başarılı olması,	1
34		İncinen kişinin meslekte diğerlerinden daha bilgili olması,	2
35		İncinen kişinin meslekte deneyimsiz olması,	3
36	Kişisel	İncinen kişinin sosyal ilişkilerinin diğerlerinden daha iyi olması,	2
37	Özellikler	İncinen kişinin yaşının diğerlerinden çok küçük olması	1

Tablo 4.100’de verilen, ilköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışlarının meydana gelme nedenlerine “Sosyal Gruplar Boyutuna” ilişkin görüşlerin dağılımı incelendiğinde, yıldırma davranışları en çok; pasif kişilik alt boyutunda “İncinen kişinin suçlamalara karşı pasif davranması”, meslek alt boyutunda “İncinen kişinin meslekte deneyimsiz olması” ve kişisel özellikler alt boyutunda “İncinen kişinin sosyal ilişkilerinin diğerlerinden daha iyi olması” nedenlerden dolayı meydana geldiği görülmektedir. Başka bir anlatımla, sosyal gruplarla ilgili nedenlere bakıldığında, kişilerin suçlamalara karşı pasif kalması, meslekte deneyimsiz olması ve sosyal ilişkilerinin diğerlerinden daha iyi olması, ilköğretim okullarında yıldırma davranışlarına en çok yol açan nedenlerdir.

4.10. Onuncu Alt Probleme İlişkin Bulgular

Yıldırma Davranışlarının Önlenmesine Yönelik Öğretmen ve Yöneticilerin Görüşlerine İlişkin Bulgular

İlköğretim okullarında meydana gelen yıldırama davranışlarının önlenmesine yönelik, öğretmen ve yöneticilerin, “kurban kişiler ile ilgili” önerilerine ilişkin dağılım tablo 4.101’de verilmiştir.

Tablo 4.101. Yıldırma Davranışlarının Önlenmesine Yönelik Öğretmen ve Yöneticilerin “Kurban Kişiler ile İlgili” Önerileri

Kurban Kişilerin Dikkat Etmesi Gerekenler									
İstihdam Şekli		Karşılıklı konuşarak tepkisini göstermeli ve hakkını savunmalı.	Tarafsız, uzman ya da idarecilerden yardım almalıdır bu yardım okul dışındakiler de olabilir.	Diğerleriyle iletişimde mesafe korunmalıdır.	Olayı büyütmemeli. Bir süre geçtikten sonra soğukkanlı ve mantıklı bir şekilde müdahale etmelidir.	Yasal yollardan hakkını aramalıdır	Görevini tam yapmalı nerede nasıl hata yaptığını sorgulamalı	İş arkadaşlığının zorunlu bir arkadaşlık olduğunu kabul etmeli ve herkesi olduğu gibi kabul etmelidir.	Toplam
Öğretmen	f	351	20	14	42	83	73	17	600
	%	58,5	3,3	2,3	7,0	13,8	12,2	2,8	100
Yönetici	f	91	4	1	12	19	22	17	166
	%	54,8	2,4	0,6	7,2	11,4	13,3	10,2	100

Tablo 4.101’de verilen, yıldırama davranışlarının önlenmesine yönelik, öğretmen ve yöneticilerin, kurban kişilerle ilgili önerileri incelendiğinde; katılımcıların yarısından çoğu, öğretmenlerin (%59’u) ve yöneticilerin (%55’i) kurban kişiler için “Karşılıklı konuşarak tepkisini göstermeli ve hakkını savunmalı” önerisinde ve öğretmenlerin (%12’si) ve yöneticilerin (%13’ü) “Görevini tam yapmalı nerede nasıl hata yaptığını sorgulamalı” önerisinde ve bulunmaktadır. En az önerilen ise “Diğerleriyle iletişimde mesafe korunmalıdır” olduğu görülmektedir. Başka bir anlatımla; öğretmen ve yöneticiler, kurbanın tepki göstermesi ile olumsuz davranışların önünün kesileceği ve

tekrarlanmayacağını düşünmektedirler. Dolayısıyla da bu olumsuz davranışların yıldırma davranışları haline dönüşmeyeceği ifade edilebilir.

İlköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışlarının önlenmesine yönelik, öğretmen ve yöneticilerin, “yıldırma davranışlarını uygulayan kişiler ile ilgili” önerilerine ilişkin dağılım tablo 4.102’de verilmiştir.

Tablo 4.102. Yıldırma Davranışlarının Önlenmesine Yönelik Öğretmen ve Yöneticilerin “Yıldırma Davranışlarını Uygulayan Kişiler ile İlgili” Önerileri

Yıldırma Davranışlarını Uygulayan Kişiler Dikkat Etmesi Gerekenler						
İstihdam Şekli		Empati yapmalıdır. Bunun için empati yeteneği kazandırmalıdır.	Özel sorunlarını kuruma taşımamalıdır	Psikolojik yardım ya da rehberlik almalıdır.	İletişim becerilerindeki eksikleri gidermeli ve kendini yetiştirmeli.	Toplam
Öğretmen	f	58	131	34	6	229
	%	25,3	57,2	14,8	2,6	100
Yönetici	f	16	31	10	3	60
	%	26,7	51,7	16,7	5,0	100

Tablo 4.102’de verilen, yıldırma davranışlarının önlenmesine yönelik, öğretmen ve yöneticilerin, yıldırma davranışlarını uygulayan kişilerle ilgili önerileri incelendiğinde; katılımcıların yarıdan çoğu, öğretmenlerin (%57’si) ve yöneticilerin (%52’si) kurban kişiler için “Özel sorunlarını kuruma taşımamalıdır” önerisinde ve katılımcıların dörtte birinden çoğu, öğretmenlerin (%25’i) ve yöneticilerin (%27’si) “Empati yapmalıdır. Bunun için empati yeteneği kazandırmalıdır” önerisinde bulunmaktadır. En az önerilen ise “İletişim becerilerindeki eksikleri gidermeli ve kendini yetiştirmeli.” Olduğu görülmektedir. Başka bir anlatımla; öğretmen ve yöneticiler, yıldırma davranışlarını uygulayan kişilerin, sorunlarını kuruma yansıttıkları için bu tür davranışların meydana geldiği kanaatindedirler. Yıldırma davranışlarını uygulayan kişiler, kurum dışındaki sorunlarını meslektaşlarına yansıtmadıkları takdirde veya karşılarındaki kişilerle empati kurabildikleri takdirde yıldırma davranışlarının yaşanmayacağı ya da daha az yaşanabileceği ifade edilebilir.

İlköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışlarının önlenmesine yönelik, öğretmen ve yöneticilerin, “okul yönetimi ile ilgili” önerilerine ilişkin dağılım tablo 4.103’te verilmiştir.

Tablo 4.103. Yıldırma Davranışlarının Önlenmesine Yönelik Öğretmen ve Yöneticilerin “Okul Yönetimi ile İlgili” Önerileri

Okul Yönetiminin Dikkat Etmesi Gerekenler										
İstihdam Şekli		Siyasi görüşlerden arınmalıdır. Herkese eşit ve adil yaklaşmalıdır.	Çalışanlar arası işbirliğini artırmalı, personelin kararlara katılımı okulda bir kültür haline getirmelidir.	Haklının yanında durmalı ve bunu açıkça göstermelidir.	Sorunları ertelemeden ve küçümsemeden kalıcı çözümler getirmelidir.	İlişkileri takip ederek olumsuzluklara müdahale etmeli ve olumsuzlukların ortaya çıkmasını cesaretlendirmeli.	Sosyal bağların güçlenmesi için okulda sosyal etkinlikler düzenlenmelidir.	Yasal yollardan halletmelidir.	Uzlaştırıcı arabulucu olmalıdır. Çözüm beklenen kişi olmalıdır	Toplam
Öğretmen	f	217	27	26	80	31	29	40	80	530
	%	40,9	5,1	4,9	15,1	5,8	5,5	7,5	15,1	100
Yönetici	f	54	5	5	30	7	11	8	22	142
	%	38,0	3,5	3,5	21,1	4,9	7,7	5,6	15,5	100

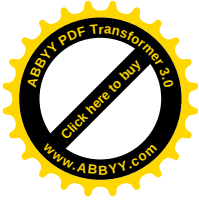
Tablo 4.103’te verilen, yıldırma davranışlarının önlenmesine yönelik, öğretmen ve yöneticilerin, okul yönetimiyle ilgili önerileri incelendiğinde; katılımcıların yaklaşık beşte ikisi, öğretmenlerin (%41’i) ve yöneticilerin (%38’i) okul yönetimi için “Siyasi görüşlerden arınmalıdır. Herkese eşit ve adil yaklaşmalıdır.” Önerisinde ve katılımcıların yaklaşık beşte birine yakın bir oranı, öğretmenlerin (%15’i) ve yöneticilerin (%21’i) “Sorunları ertelemeden ve küçümsemeden kalıcı çözümler getirmelidir.” Önerisinde bulunmaktadır. En az önerilen ise “Haklının yanında durmalı ve bunu açıkça göstermelidir.” Olduğu görülmektedir. Başka bir anlatımla; öğretmen ve yöneticiler, okul yönetimlerinin çalışanlar arasında fark gözetmedikleri ve sorunları ertelemeden ve küçümsemeden kalıcı çözümler getirdikleri takdirde yıldırma davranışların yaşanmayacağı ya da daha az yaşanabileceğini düşünmektedirler.

İlköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışlarının önlenmesine yönelik, öğretmen ve yöneticilerin, üst yönetim (ilçe il müdürlükleri ve Bakanlık) ile ilgili önerilerine ilişkin dağılım tablo 4.104’te verilmiştir.

Tablo 4.104. Yıldırma Davranışlarının Önlenmesine Yönelik Öğretmen ve Yöneticilerin
“Üst Yönetim ile İlgili” (İlçe İl Müdürlükleri ve Bakanlık) Önerileri

Üst Yönetimin Dikkat Etmesi Gerekenler										
İstihdam Şekli		Üst yönetim bu konuda kurallar getirmelidir.	Üst yönetim bu tür davranışlara karışmamalıdır. Problem okul içinde çözülmalıdır.	Hizmet içi eğitimler, seminer ve konferanslarla insan ilişkileri ve iletişim üzerinde durulmalı.	Bu tür sorunları kulak arkası etmemeli üzerine gitmelidir.	Öğretmenliğe ve yöneticiliğe atamalarda sadece sınav puanları değil, kişilik özelliklerin de dikkate alınmalıdır.	İdarecileri profesyonel davranır hale getirmeli.	Kurbanların okul değişimine imkân verilmelidir.	Sorunların olup olmadığına bakmadan, okulları sık ziyaret etmeleri ve öğretmenlerle iletişim kuralıdır.	Toplam
Öğretmen	f	15	28	18	22	7	37	7	11	145
	%	10,3	19,3	12,4	15,2	4,8	25,5	4,8	7,6	100
Yönetici	f	10	8	9	3	5	14	3	4	56
	%	17,9	14,3	16,1	5,4	8,9	25,0	5,4	7,1	100

Tablo 4.104’te verilen, yıldırma davranışlarının önlenmesine yönelik, öğretmen ve yöneticilerin, üst yönetim ile ilgili önerileri incelendiğinde katılımcıların yaklaşık dörtte birinden çoğu; öğretmenlerin (%26’sı) ve yöneticilerin (%25’i) üst yönetim için “İdarecileri profesyonel davranır hale getirmeli.” Önerisinde ve katılımcıların yaklaşık altıda biri, öğretmenlerin (%19’u) ve yöneticilerin (%14’ü) üst yönetim için “Üst yönetim bu tür davranışlara karışmamalıdır. Problem okul içinde çözülmalıdır.” Önerisinde bulunmaktadır. En az önerilen ise “Kurbanların okul değişimine imkân verilmelidir.” Ve “Öğretmenliğe ve yöneticiliğe atamalarda sadece sınav puanları değil, kişilik özellikleri de dikkate alınmalıdır.” Olduğu görülmektedir. Başka bir anlatımla, öğretmen ve yöneticiler, yıldırma davranışlarının çözüm noktasının profesyonel yönetici olduğunu, Üst yönetimin bu tür davranışlara doğrudan karışmaması ve problem okul içinde çözülmesini, üst yönetimin ise yöneticilere bu profesyonelliği kazandırması gerektiğini savunmaktadır.



BÖLÜM V

SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmanın özet, sonuç, tartışma ve önerilerine yer verilmiştir.

SONUÇ

5.1. Yaşanan Davranışlar ve Kişisel Bilgilere İlişkin Sonuçlar

İlköğretim okullarında yıldırma davranışları yaşanmaktadır. İlköğretim okullarında en çok maruz kalınan davranışlar “Kişi hakkında söylenti ve dedikodu çıkarılması”, “Kişinin göz ardı edilmesi, dışlanması veya olayların dışında bırakılması” ve “Kişinin görüş, fikir ve önerilerinin dikkate alınmaması” davranışları olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışları, **cinsiyet** değişkenine göre anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Buna göre erkek öğretmenler kadın öğretmenlere daha çok yıldırma davranışlarına maruz kalmaktadırlar. Ancak kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre kendilerini daha çok kurban olarak tanımladığı görülmüştür.

Yöneticilerin maruz kaldıkları yıldırma davranışları, **görev, eğitim düzeyi** ve **branş** değişkenine göre anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Buna göre, okul müdür yardımcıları öğretmen ve okul müdürlerine göre, lisans üstü eğitime sahip olanlar lisans ve ön lisanslılara göre ve branş öğretmenliğinden gelen okul yöneticileri, sınıf öğretmenliğinden gelen okul yöneticilerine göre daha çok yıldırma davranışlarına maruz kalmaktadırlar.

5.2. Rollere İlişkin Sonuçlar

İlköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışlarında kadınlar erkeklere göre kendilerini daha çok kurban olarak tanımlamıştır. Öğretmen ve

yöneticiler 27-45 **yaş** arasında, yaşlarının artışı ile beraber daha çok yıldırma davranışına maruz kaldıkları görülmüştür. **Görev** yönünden bakıldığında, kendini yıldırma davranışlarını uygulayıcı olarak ifade eden okul müdür yardımcılarının oranı diğerlerine göre daha yüksektir. **Eğitim Düzeyi** yönünden bakıldığında, lisansüstü eğitime sahip olanların hiçbiri yıldırma davranışlarını uygulamamaktadırlar. Ancak yıldırma davranışlarına en çok kurban olanlar da bu grupta olduğu görülmüştür. **Kıdem** yönünden bakıldığında, öğretmen ve yöneticiler, hizmetlerinin ilk 18 yılında her geçen yıl, hem kurban hem de uygulayan taraf olarak, yıldırma davranışlarında daha çok rol oynadıkları görülmüştür. **Öğretmenlik Kariyeri** yönünden bakıldığında, öğretmen ve yöneticiler, kariyerlerinin yükselmesi ile beraber kurban durumuna düşmelerinde artış görülmektedir. Buna göre uzman öğretmenler, öğretmenlere göre, öğretmenler de aday öğretmenlere göre daha çok yıldırma davranışına maruz kaldıkları görülmüştür. **İstihdam Şekli** yönünden bakıldığında, öğretmen ve yöneticiler, iş güvencelerinin yükselmesi ile beraber, gerek kurban olarak gerek yıldırma davranışlarını uygulayan taraf olarak, yıldırma davranışlarında daha çok rol oynadıkları görülmüştür.

İlköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışlarına **tanıklık** edenlerin yaklaşık onda dokuzu yıldırma davranışlarına karşı gelmiş ya da kurbanı gizli destek vermiştir. Tanıkların yaklaşık onda biri bu davranışlar karşısında pasif kalmıştır. Erkek öğretmenler ve kadın yöneticiler kurbanı daha çok destek verirken, erkek yöneticiler ve kadın öğretmenler daha çok pasif kalmaktadır. Bunun yanı sıra tanıkların yönetim sorumlulukları arttıkça tanık oldukları yıldırma davranışlarına daha çok tepki gösterdikleri görülmüştür. Buna ek olarak yönetici tanıkların, yaş, kıdem ve görev yaptıkları sosyal çevrenin zenginliğinin artışı ile birlikte, tanıklık ettikleri yıldırma davranışlarını daha çok kabul edilmez davranışlar olarak görmektedirler. Ayrıca sınıf öğretmenliğinden gelen yöneticiler, branş öğretmenliğinden gelen yöneticilere göre yıldırma davranışlarına daha çok karşı geldikleri görülmüştür.

İlköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışlarına maruz kalan **kurbanların** dörtte üçü yaşadığı yıldırma davranışlarıyla yüzleşerek çözüm aramaktadır. Geri kalanlar bu tür davranışları normal davranışlar olarak kabul etmekte ya da yüzleşerek çözüm aramaktan kaçınmaktadır. Öğretmen ve yöneticilerin bulunduğu kariyer basamağı yükseldikçe ve görev yaptıkları sosyal çevre zenginleştikçe, yıldırma davranışlarını daha çok kabul edilmez davranışlar olarak görmektedirler.

5.3. Yıldırma Davranışlarının Meydana Gelmesini Etkileyen Faktörler

Örgütsel Nedenler Boyutunda ilköğretim okullarında yıldırma davranışlarına en çok yol açana nedenler; **Liderlik** alt boyutu ile ilgili, (Nicel) “okul müdürünün adil olmaması ve okul müdürünün mesleki yetersizliği” ve (Nitel) “Ödül ve cezalandırmaların adil olmaması, Yöneticinin mesleki yetersizliğidir”. **Örgüt Kültürü** alt boyutu ile ilgili, (Nicel) “okulda motivasyon unsuru olarak takdir edileme kültürünün olmaması” ve (Nitel) “Yönetimde saydamlığın olmamasıdır”. **İş Stresi** alt boyutu ile ilgili, (Nicel) “görevlendirmelerin objektif yapılmaması ve çalışanların kurallara aynı derecede uymamasıdır”. **İşin Örgütlenmesi** alt boyutu ile ilgili, (Nicel) “okulda bulunan kaynakların yetersiz olmasıdır”.

Yıldırma Davranışlarını Uygulayanlar Boyutunda ilköğretim okullarında yıldırma davranışlarına en çok yol açan nedenler; **Kendini Güçlü Hissetme** alt boyutu ile ilgili, (Nicel) “yıldırma davranışlarını uygulayan kişilerin aşırı özgüveni ve bu kişilerin yetki gaspı” ve (Nitel) “yıldırma davranışlarını uygulayan kişilerin “her şeyi ben bilirim” düşüncesine sahip olmasıdır. **Kişisel Özellikler** alt boyutu ile ilgili, (Nicel) “yıldırma davranışlarını uygulayan kişilerin önyargılı, bencil ve kendini üstün görmesidir” (Narsis Kişilik) ve (Nitel) “İnciten kişinin kendini diğerlerinden üstün görmesidir”.

Kurban Kişiler Boyutunda ilköğretim okullarında yıldırma davranışlarına en çok yol açana nedenler; **Kişisel Özellikler** alt boyutu ile ilgili, (Nicel) “kurbanın diğerleri ile iletişimde sınırı aşması” ve (Nitel) “İncinen kişinin kendine güveninin olmamasıdır”. **Diğerlerinden Farklı Olma** alt boyutu ile ilgili, (Nicel) “Kurbanın diğerlerinden farklı bir siyasi görüşe sahip olması, grup normlarına uymaması ve başarısının kıskanılması” ve (Nitel) “İncinen kişinin başarısının kıskanılmasıdır”.

Sosyal Gruplar Boyutunda ilköğretim okullarında yıldırma davranışlarına en çok yol açana nedenler; **Pasif Kişilik** alt boyutu ile ilgili, (Nicel) “kurbanın suçlamalara karşı yeterli karşılık vermemesi ve aile içi sorunlarını iş ortamına taşıması” ve (Nitel) “İncinen kişinin suçlamalara karşı pasif kalmasıdır”. **Meslek** alt boyutu ile ilgili, (Nicel) “kurbanların diğerlerinden daha deneyimsiz ve daha başarılı oldukları” ve (Nitel) “İncinen kişinin meslekte deneyimsiz olmasıdır”. **Kişisel Özellikleri** alt boyutu ile ilgili, (Nicel) “kurbanın psikolojik sorunlarının olması ve sosyal ilişkilerinin zayıf olması” ve (Nitel) “İncinen kişinin sosyal ilişkilerinin diğerlerinden daha iyi olmasıdır”.

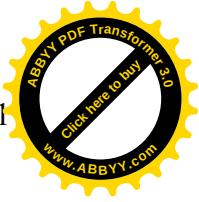
Günah Keçisi Arama alt boyutu ile ilgili, (Nicel) “kurbanın suçu olmadan kendisiyle ilgili edinilen olumsuz önyargılar olduğudur”.

Örgütsel Nedenler Boyutu-Liderlik, Örgüt kültürü, İş stresi ve İşin örgütlenmesi alt boyutlarında; **Yıldırma Davranışlarını Uygulayanlar Boyutu** – Kendini Güçlü Hissetme, Kişisel Özellikleri alt boyutlarında ve **Kurban Kişiler Boyutu**- Kişisel Özellikler ve Diğerlerinden Farklı Olma alt boyutlarında, öğretmen ve yöneticilerin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarında, görev değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Buna göre öğretmen ve yöneticilerin **Örgütsel faktörler, Yıldırma Davranışlarını Uygulayanlar ve Kurban Kişiler Boyutlarında** maruz kaldıkları yıldırma davranışları, görev değişkeninden etkilenmemektedir. Elde edilen bu bulguya dayanarak öğretmen ve yöneticilerin, **Örgütsel faktörler, Yıldırma Davranışlarını Uygulayanlar ve Kurban Kişiler Boyutlarında** yıldırma davranışlarına maruz kalmaları, yürüttükleri göreve bağlı olmadığı ifade edilebilir.

Sosyal Gruplar Boyutunun – Pasif Kişilik, Mesleki ve Günah Keçisi Arama alt boyutlarında, öğretmen ve yöneticilerin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarında, görev değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Ancak Kişisel Özellikler alt boyutlarında maruz kaldıkları yıldırma davranışlarında, öğretmen ve yöneticilerin görev değişkenine göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Buna göre öğretmen ve yöneticilerin, Sosyal Gruplar Boyutunun – Kişisel Özellikler alt boyutlarında maruz kaldıkları yıldırma davranışları, görev değişkeninden etkilenmektedir. Elde edilen bu bulguya dayanarak öğretmen ve yöneticilerin, Sosyal Gruplar Boyutunun – Kişisel Özellikler alt boyutlarında yıldırma davranışlarına maruz kalmaları, yürüttükleri göreve bağlı olduğu ifade edilebilir. Bu bağlamda Sosyal Gruplar içerisinde kişisel özelliklerinden dolayı, yöneticiler öğretmenlere göre, daha çok yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları ifade edilebilir.

5.4. Yıldırma Davranışlarının Önlenmesi

İlköğretim okullarında yıldırma davranışlarının önlenmesi ya da azalması için, ilköğretim okullarında görevli öğretmen ve yöneticilerin çoğu, **kurban kişiler için** yıldırma davranışları uygulayan kişiyle konuşarak ve tepkisini göstererek hakkını arama yoluna gitmesi gerektiğini; **Yıldırma davranışları uygulayan kişiler için** dışarıdaki



sorunlarını kuruma yansıtmamaları ve kurumdaki meslektaşlarıyla empati kurmaları gerektiğini; **okul yönetimleri için** çalışanlar arasında fark gözetmemeleri ve okuldaki sorunları ertelemeden ve küçümsemeden kalıcı çözümler getirmeleri gerektiğini ve son olarak **üst yönetim için** (İlçe, İl Müdürlükleri ve Bakanlık) bu tür davranışlara doğrudan müdahale etmemesini gerektiğini, problemin okul içinde çözülmesini, üst yönetimin ise yöneticilere bu profesyonelliği kazandırması gerektiğini önermektedirler.

TARTIŞMA

Yaşanan Yıldırma Davranışları, Düzeyi ve Roller

İlköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin %4.1'i yıldırma kurbanı olduğu saptanmıştır (Tablo 4.1). Türkiye'de ilköğretim okullarında daha önce yapılan araştırmalarda yıldırma kurbanı olanların oranı farklı olarak saptanmış olsa da, bu araştırmada saptanan oranı desteklemektedir. Cemaloğlu (2007a:15) yaptığı araştırmada, öğretmenlerin %5,8'inin yıldırma kurbanı olduğunu saptamıştır. Ayrıca Yıldırım (2008: 135) yaptığı araştırmada, öğretmenlerin %6'sının yıldırma kurbanı olduğunu saptanmıştır. Bu oranlar Avrupa'da farklı kurum ve kuruluşlarda yapılan araştırmalarda saptanan oranlara yakın olduğu görülmektedir. Agervold (2007: 161) yapmış olduğu araştırmada, Almanya'daki çalışanların %4.7'sinin yıldırma kurbanı olduğunu göstermektedir. Leymann'ın (1996: 169) İsveç'te yaptığı araştırmada, çalışan nüfusun %3,5'inin yıldırma kurbanı olduğunu saptamıştır. Ayrıca İsviçre'de Niedl (1996: 246) tarafından yapılmış araştırma, çalışanların % 3,5'inin yıldırma kurbanı olduğunu göstermiştir.

Elde edilen bulgulardan, öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalmaları **cinsiyetlerine** bağlı olduğu sonucuna varılmıştır (Tablo 4.3). Buna göre, erkek öğretmenler kadın öğretmenlere göre daha çok yıldırma davranışlarına maruz kalmaktadırlar. Kurbanların cinsiyeti konusunda yapılan farklı araştırmalar farklı sonuçlar ortaya çıkarmıştır. Cemaloğlu (2007d:795) ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmada, erkek ve kadınların yıldırma davranışlarına maruz kalmalarında cinsiyet değişkeni bakımından bir fark saptamamıştır. Buna karşın Gökçe (2005:182) ilköğretim okullarında yaptığı araştırmada, kadın öğretmenlerin sosyal ilişkiler ve mesleki konularda yıldırma davranışlarına maruz kalırken, erkeklerin daha çok kişisel alanlarda yıldırma davranışlarına maruz kaldığını saptamıştır. Diğer yandan farklı kurumlarda da yapılan araştırmalarda farklı sonuçlar bulunmuştur. Deniz ve Ünsal (2010:31), Hansen ve diğerleri (2006:70), Rayner (1997: 201) ve (Vartia, 1996: 203) tarafından yapılan araştırmalarda yıldırma davranışlarına maruz kalan erkek ve kadınlar arasında cinsiyet yönünden anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bunun yanı sıra, Namie (2003: 2) tarafından yapılan araştırmada kadınların erkeklere göre daha çok yıldırma davranışına maruz kaldığını saptamıştır.

Katılımcılara uygulanan NAQ ölçeği, erkeklerin kadınlara göre daha çok yıldırma davranışına maruz kaldığını gösterirken, rollerin dağılımı ile ilgili ölçek kadınların erkeklere göre kendilerinin daha çok kurban olarak nitelendirdiklerini göstermiştir. İlk bakışta çelişkili gibi görünen bu iki bulgu, araştırmanın bir başka sonucu olan erkek ve kadınların yıldırma davranışlarına olan tepkileri arasındaki fark ile açıklık kazanmıştır. Bu fark (Tablo 4.62 ve Tablo 4.63'te) erkek ve kadın kurbanların yıldırma davranışlarına karşı tepkileri incelendiğinde açık bir şekilde görülmektedir. Buna göre yıldırma davranışlarını “doğal karşılayan ve bu nedenle hiçbir tepki göstermeyen” erkek öğretmen ve yöneticilerin oranı, kadın öğretmen ve yöneticilere göre daha yüksektir. Bu bağlamda, erkekler kadınlara göre yıldırma davranışlarına daha çok maruz kalmaktadırlar, ancak erkekler bu davranışları iş yerinde yaşanabilir normal davranışlar olarak kabul ederken, kadınlar kabul edilmez davranışlar olarak görmektedirler. Bu bağlamda kadınlar erkeklere göre yıldırma davranışlarına karşı daha duyarlı oldukları ifade edilebilir.

Kadın ve erkeklerin bakış açısındaki bu farklılık, yetiştirme tarzlarındaki farklılıktan meydana geliyor olabilir. Türk toplumunda erkek çocuk kız çocuğundan farklı yetiştirilir. Anne ve babalar erkek çocuklarını, şiddete ve en azından kendini savunmaya alışkın olacakları şekilde yetiştirirler. İlk çocukluk çağından itibaren dövüş ve savaş gibi kavramlar erkek çocuklara bir oyun gibi sergilenir. Erkek çocuklar buna yatkın olduklarından da severek bu oyunları oynarlar. Daha ileriki çocukluk evrelerinde ise erkek çocukların ilgilendikleri oyuncak türleri de daha çok kılıç, tüfek ve tank gibi silah türü oyuncaklardır. Araştırmacılar, çok şiddet içeren oyuncakların, çocuklarda şiddetin doğal olduğu düşüncesini uyandırdığını ifade etmektedir (Poyraz, 1999: 61; Öztürk, 2001:60 ve Güner 1988: 35-36). Bunun yanı sıra erkeklerin kızlara göre şiddete daha çok başvurdukları birçok araştırmacı tarafından ifade edilmiştir (Baldry & Farrington, 1999: 424; Kartal ve Bilgin, 2008: 494; WOH, 2004: 205). Pişkin'e göre erkek çocuklar zorbalık ve şiddeti onaylayan öğelerle büyüdüğü için ileriki yaşlarda da şiddeti kabul eden bir kişi haline gelmektedirler. Kızlar ise daha uyumlu büyüdüğü için şiddetten daha uzak dururlar (Pişkin, 2005)

Bu bağlamda erkek çocukların bulunduğu ortamlar, şiddete daha çok ihtiva eden ortamlardır. Bu yüzden erkek çocuklar büyürken, kız çocuklara göre daha çok şiddete tanıklık ederler ve maruz kalırlar. Dolayısıyla erkeklere normal görünen şiddet düzeyi, kadınlara normal görünen şiddet düzeyinden daha yüksektir. Bu nedenle erkekler, genel olarak işyerinde meydana gelen şiddet içerikli davranışları kadınlara göre daha olağan

kabul etmektedirler. Bu bağlamda erkek ve kadınların, yıldırma davranışlarına maruz kalma düzeylerinin aynı ölçekle ölçülmesi ve karşılaştırılması durumunda, bu durumun göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

Elde edilen bulgulardan, öğretmen ve yöneticilerin yıldırma davranışlarına maruz kalmaları, **görev** değişkenine bağlı olduğu saptanmıştır (Tablo 4.7). Buna göre okul müdür yardımcıları, okul müdürleri ve öğretmenlere göre daha çok yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları görülmektedir. Benzer bir sonuç Urasoğlu tarafından saptanmıştır. Urasoğlu (2007: 85) ortaöğretim kurumlarında yapmış olduğu araştırmada, müdür yardımcılığı görevini yürüten öğretmenlerin diğer çalışanlara göre daha çok yıldırma davranışlarına maruz kaldıklarını saptamıştır. Okul müdür yardımcılarının, daha çok yıldırma davranışlarına maruz kalmaları, bulundukları yönetsel basamağın ara düzeyde olmasından kaynaklanabilir. İdari basamaklar yönünden düşünüldüğünde okul müdürleri, kurumun en tepesinde olduklarından dolayı, sadece alttan gelen (yukarı doğru) yıldırma davranışlarına maruz kalmaktadır. Öğretmenler ise, kurumun en alt kademesinde bulunduklarından dolayı, sadece üstten gelen (aşağı doğru) yıldırma davranışlarına maruz kalmaktadır. Ancak okul müdür yardımcıları, orta kademedede bulunmaktadır. Bu nedenle hem alttan (öğretmenlerden) gelen hem de üstten (okul müdüründen) gelen yıldırma davranışlarına maruz kalmış olabilirler.

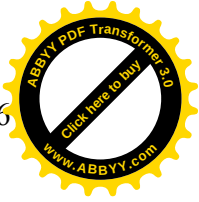
Kariyer değişkeni ile ilgili rollerin dağılımı sonuçlarına bakıldığında, Öğretmen ve yöneticiler, kariyerlerinin yükselmesi ile beraber kurban durumuna düşmelerinde artış görülmektedir (Tablo 4.29) . Bu bağlamda, en çok yıldırma davranışına maruz kalanlar sırasıyla uzman öğretmenler, öğretmenler ve aday öğretmenlerdir. Bunun nedeni kariyeri yüksek olan kişinin diğerleri tarafından kıskanılması olarak yorumlanabilir. Bu araştırmada, yıldırma davranışlarını etkileyen faktörler arasında bulunan, Kurbanlar Boyutu- Kurbanların Diğerlerinden Farklı Olması alt boyutu ile ilgili olan maddeler incelendiğinde (Tablo 4.90'da), sıra no 74'te yer alan kıskançlıkla ilgili maddenin 15 madde içinde ortalaması en yüksek üçüncü madde olduğu görülmektedir. Ayrıca yapılan birçok araştırma, kıskançlığın yıldırma nedenlerinden biri olduğunu açıklamaktadır. Finlandiya'da Björkqvist ve diğerleri (1994: 181) tarafından yapılan bir araştırmada, yıldırma davranışlarının yaşanmasında etkili olan üç ana faktöre işaret edilmektedir. Bunlar rekabet, statü ve kıskançlıktır. Ayrıca Vartia'nın (1996: 207) yapmış olduğu araştırmada, yıldırma kurbanlarının %63'ü kıskançlığın yıldırma davranışlarına neden olduğunu ifade etmişlerdir. Aynı zamanda Zapf (1999: 72), kıskançlığı yıldırma davranışlarına yol açan nedenler arasında göstermiştir.

Tanıkların tepkilerine bakıldığında, ilköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışlarına tanıklık edenlerin yaklaşık yarısı, bu davranışlara açıkça karşı gelmiştir (Tablo 4.41). Erkek tanıklar kadın tanıklara göre, yıldırma davranışlarından ve bu davranışları uygulayan kişilerden daha az korkmaktadırlar (Tablo 4.42). Bu nedenle erkek tanıklar bu tür davranışlara açıkça karşı gelirken, kadın tanıklar kurbanı teselli etmek ve kurbanı akıl vermek gibi gizli destek yöntemlerini seçmektedirler. Tanıkların yıldırma davranışlarına karşı açık tepki göstermeleri, yıldırma davranışlarının önlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Yıldırma davranışlarını uygulayanlar tanıklardan tepki gördüklerinde, bu davranışı tekrarlamaktan ya da dozunu arttırmaktan çekinirler. Bu nedenle tanıkların bu tepkileri, ilköğretim okullarında meydana gelen yıldırma davranışlarının azalmasına yol açtığı ifade edilebilir.

Ancak tanıkların onda birinden daha çoğu, yıldırma davranışları karşısında pasif kalmıştır (yıldırma davranışlarını normal davranışlar olarak bulmuş ya da korkudan sessiz kalmıştır). Yıldırma davranışlarını uygulayanlar, tanıkların bu pasif tutumlarını gördüklerinde kendilerini daha haklı ve daha güçlü hissedip davranışlarının dozunu ya da sıklığını arttırabilirler. Ayrıca tanıkların bu pasif tutumları, kurban kişileri maruz kaldıkları yıldırma davranışları karşısında daha çok güçsüz kılar ve daha çok kötü hissetmelerine neden olur. Dolayısıyla yıldırma davranışlarının kurban üzerinde daha derin etki bırakmasına neden olur. Bunun yanı sıra tanıkların bu pasif tutumu, uygulanan yıldırma davranışlarını kabul etmesi ve kanıksaması, bu davranışları zamanla okul örgüt kültürünün bir parçası haline gelmesine neden olabilir. Einarsen ve diğerlerine (1994) göre örgütü kültür, hangi davranışların kabul edildiğini, hangi davranışların reddedildiğini gösterir.

Kurbanların tepkilerine bakıldığında, kurbanların yaklaşık dörtte üçü yıldırma davranışlarını uygulayan kişiyle konuşarak ya da diğerlerinden yardım alarak, yaşadıkları yıldırma davranışlarıyla yüzleşmektedir (çözüm aramaktadır) (Tablo 4.61). Kurbanların bu tutumu, yıldırma davranışlarını uygulayan kişinin bu davranışları sürdürmesini engeller, yaşanan yıldırma davranışlarına çözüm getirmeyi sağlar ve kurbanın yaşanan sorunlarla tek başına kalmamasını sağlar.

Ancak kurbanların yaklaşık altıda biri, yaşadığı olayla yüzleşmekten (çözüm aramaktan) kaçınmaktadır. Kurbanların bu tutumu, bu davranışların sürmesine, düzeyinin arttırılmasına, kurbanın yaşadığı sorunlarla tek başına kalmamasına, yaşadığı bunalımın büyümesine, psikolojik, biyolojik ve fiziki sağlık sorunların başlamasına



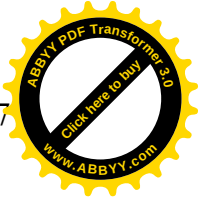
neden olur. Altuntaş (2010: 301) yapmış olduğu araştırmada kurbanların çoğu, yıldırma davranışlarına maruz kalmaya başladıklarında, kademe kademe yalnız kaldıklarını saptamıştır. Kurum açısından düşünüldüğünde, bu davranışlar zamanla normal bir davranışmış gibi kabul edilmeye, yaygınlaşmaya ve kronikleşmeye başlar.

Kurbanların **cinsiyetlerine** göre tepkilerine bakıldığında, kadın kurbanlar erkeklere göre yıldırma davranışlarıyla yüzleşmekte (çözüm aramakta) daha cesaretli davranmaktadırlar. Erkek kurbanlar kokup görmezden gelirken ya da bu davranışları normal bir davranış olarak kabul ederken, kadın kurbanlar daha çok yasal yollara başvurma ya da üst amirden yardım istemektedirler (Tablo 4.62 ve 4.63). Bu bağlamda kadınlar kurbanlar, erkeklere göre sorunun önlenmesinde ya da çözümünde daha cesaretli davrandıkları ifade edilebilir.

Yıldırma Davranışlarının Meydana Gelmesini Etkileyen Faktörler

Örgütsel Faktörler

Liderlik alt boyutunda, yıldırma davranışlarına en çok neden olan davranış “okul müdürünün adil olmaması” ve “okul müdürünün mesleki yetersizliği” davranışlarıdır (Tablo 4.81 ve Tablo 4.97). Bu bulgu, daha önce yapılmış araştırmalarda saptanan bulgularla örtüşmektedir. Vartia’ya (1996: 213) göre çalışanlara verilen ödül ve cezaların adil olmaması ve örgüt liderinin kararsız oluşu, çalışanlar arasında olumsuz davranışların baş göstermesine ve dolayısıyla yıldırma davranışlarına dönüşmesine yol açabilir. Einarsen, Raknes ve Matthiesen’e (1994: 384) göre, örgüt liderlerinin eşit ve adaletli oldukları örgütlerde, yıldırma davranışlarının ortaya çıkma ihtimali daha düşüktür. Bu araştırmaların yanı sıra birçok araştırma, örgütlerde verilen sözlerin tutulmaması çalışanların pozitif enerjilerini negatif davranışlara çevirmelerine neden olduğu, bunun nedeni ise, tatminsizlik ve beklentilerin gerçekleşmemesi olarak gösterilmiştir (Leymann, 1996: 171), (Vartia, 1993 Akt: Tutar, 2004), Nigel’e (2003) ve Chiok’e (2001). Bu bağlamda, ilköğretim okullarında görev yapan yöneticilere liderlik becerilerinin kazandırılması, bu okullarda yıldırma davranışlarının azalması ya da önlenmesi için etkili bir yol olacağı ifade edilebilir.



Örgüt Kültürü alt boyutunda, yıldırma davranışlarına en çok neden olan “okulda motivasyon unsuru olarak takdir edileme kültürünün olmamasıdır” dır (Tablo 4.82). Vartia (1996: 206-211), yıldırma davranışlarının meydana geldiği örgütlerin örgüt kültürünü incelemiş ve örgüt kültürünün değer, örf ve sosyalleşme faktörlerinde eksiklikler saptamıştır. Aynı araştırmada Vartia, çalışanların örgütte takdir edilmediğini de saptamıştır. Bu bağlamda, ilköğretim okullarında çalışanlar, yaptıkları çalışmalar karşılığında takdir edilmeyi bekledikleri ifade edilebilir.

İş Stresi alt boyutu ile ilgili, ilköğretim okullarında yıldırma davranışlarına en çok yol açan davranış “görevlendirmelerin objektif yapılmaması” ve “çalışanların kurallara aynı derecede uymaması” davranışlarıdır (Tablo 4.83). Tınaz’a (2006: 115) göre, yapılan görevlendirmeler bireylerin liyakatine göre yapılmadığında, yıldırma davranışları için örgütte uygun bir ortam hazırlanmış olur. Çünkü hak etmemesine rağmen bir çalışanın bir pozisyon ya da görev elde etmesi örgütte çalışanların adalet duygusunun rencide olmasına neden olur. Bunun yanı sıra, görevlendirilen kişi görevlendirildiği pozisyon için gerekli yeterliliğe sahip değilse gerek kendi davranışları gerek sevk ve idare edemediği çalışanların davranışları kurumda yıldırma davranışlarına yol açabilir.

Yıldırma Davranışlarını Uygulayanlar Faktörü

Kişisel Özellikleri alt boyutunda, yıldırma davranışlarına en çok neden olan davranış “yıldırma davranışlarını uygulayan kişilerin önyargılı, bencil ve kendini üstün görmesi” (Tablo 4.87) ve “İnciten kişinin kendini diğerlerinden üstün görmesi” (Tablo 4.98) davranışları olduğu saptanmıştır. Saptanan bu özellikler incelendiğinde, “Narsis Kişilik” başlığı altında toplanabileceği görülmektedir. Vartia’ya (1996: 211) göre, narsist kişilik, yıldırma davranışlarının yaşanmasına neden olabilmektedir. Narsis kişiler kendilerini diğerlerinden üstün görür ve bunu diğerlerine kabul ettirmek isterler, korku ve eksik yönlerini, diğerlerini kendinden altta görerek yenmeye çalışırlar. Maccoby’e (2002: 46) göre bu kişiler, eleştirileri tehdit olarak algırlar ve bu algıya göre davranırlar. Bu bağlamda narsisit kişiliğe sahip olanların, diğerlerine uyguladıkları yıldırma davranışları, korkularından ve kendilerini savunmak istemelerinden kaynaklanıyor olabilir.

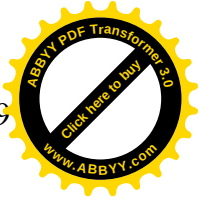
Kurban Kişiler Faktörü

Kişisel Özellikler alt boyutunda, yıldırma davranışlarına en çok neden olan davranış “kurbanın diğerleri ile iletişimde sınırı aşması” ve “saldırgan davranışlar göstermesi” (Tablo 4.89) ve “Kendine güveninin olmaması” (Tablo 4.99) davranışlarıdır. Glaso ve diğerleri (2007: 317) göre, yıldırma davranışlarına maruz kalan kişiler diğer kişilere göre daha az dışa dönük ve duygusal yönden daha çok karasızdır. Bunun yanı sıra bu kişilerin, duygusal yönden karasız olmaları nedeniyle yıldırma olarak nitelendirilmeyen herhangi bir normal davranışı dahi kendilerine karşı yapılmış bir yıldırma davranışı olarak gördüklerini ifade etmektedirler.

Diğerlerinden Farklı Olma alt boyutunda, yıldırma davranışlarına en çok neden olan davranış “kurbanın diğerlerinden farklı bir siyasi görüşe sahip olması”, “grup normlarına uymaması” ve “başarısının kıskanılmasıdır” (Tablo 4.90) ve “İncinen kişinin başarısının kıskanılması” (Tablo 4.99) olduğu görülmektedir. Gökçe ve Oğuz (2009:58) yüksek öğretimde yapmış oldukları araştırmada, kurbanın siyasi görüşünün diğer nedenler arasında en yüksek ortalamaya sahip olduğunu saptanmışlardır. Vartia (1996: 207) yapmış olduğu araştırmada, yıldırma kurbanlarının %63’ü kıskançlığın yıldırma davranışlarına neden olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca Björkqvist ve diğerleri (1994: 180) tarafından üniversite çalışanları üzerinde yapmış oldukları araştırma sonuçlarında da, kurbanlar yıldırma davranışlarının yaşanmasındaki en büyük nedenin kıskançlık olduğunu ifade etmişlerdir.

Sosyal Gruplar Faktörü

Kişisel Özellikleri alt boyutunda, yıldırma davranışlarına en çok neden olan “kurbanın psikolojik sorunlarının olması”, “sosyal ilişkilerinin zayıf olması” (Tablo 4.94) ve “sosyal ilişkilerinin diğerlerinden daha iyi olması” (Tablo 4.100) olduğu saptanmıştır. Sosyal ilişkilerin hem zayıf hem de güçlü olması çelişkili sonuçlar gibi görünebilir. Ancak farklı araştırmacılar bu farklı sonuçları teyit etmektedir. Einarsen, Raknes, Matthiesen ve Hellescy (1996: 132), kurbanların kendilerini daha az beğendiği ve sosyal ilişkilerde daha tedirgin olduklarını gözlemlediğini ifade etmektedir. Örneğin



sosyal ilişkileri zayıf olan kişinin grubun maskotu haline gelmesi ve sevmediği şakalara maruz kalması olağan bir durumdur. Buna karşın Cemaloğlu (2007b: 118), yıldırma mağdurlarının çoğunlukla başarılı ve yetenekli bireyler olduğuna işaret etmektedir. Bu durumda da kişinin sosyal ilişkilerinin güçlü olması ve başarılı biri olması, kişinin grup içinde kıskanılması ve istemediği davranışlara ve engellemelere maruz kalması düşünülebilir. Bu bağlamda sosyal ilişkilerin hem zayıf olması, hem de güçlü olması, sosyal gruplarca yıldırma kurbanı durumuna düşürülmesinin mümkün olduğu ifade edilebilir.

ÖNERİLER

Bu araştırmada elde edilen sonuçlardan yola çıkarak aşağıda “**Eğitim Yöneticilerine Öneriler**” başlığı altında öneriler geliştirilmiştir. Ayrıca bu sonuçlarla birlikte, ortaya yeni sorular da çıkmıştır. Bu soruların cevaplanması için yeni araştırmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu nedenle “**Araştırmacılara Öneriler**” başlığı altında bazı öneriler geliştirilmiştir.

Eğitim Yöneticilerine Öneriler

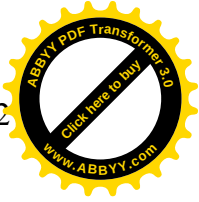
- 1- Öğretmenlik kariyeri sistemi, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticiler arasında yıldırma davranışlarına neden olmaktadır. Öğretmenlerin görüş ve fikirlerinin alınarak bu sistemin daha iyi ve daha adil bir şekilde yeniden yapılandırılması,
- 2- Tanıkların, meydana gelen yıldırma davranışlarına tepki göstermeleri bu davranışların azalmasına neden olduğu düşünülmüştür. Bu bağlamda, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin yıldırma davranışları hakkında bilinçlendirilmesi, kurban ve tanıklara neler yapabilecekleri hakkında bilgi verilmesi,
- 3- Okul yöneticilerinin, adil davranma ve mesleki yeterlilikleri, okullarda meydana gelen yıldırma davranışlarının düzeyini etkilemektedir. Okul yöneticileri için bu tür davranışları ve diğer liderlik davranışlarının kazandırılması yönünde eğitsel etkinlikler düzenlenmesi,
- 4- İlköğretim okullarında liyakate uygun olmayan görevlendirmeler yıldırma davranışlarına yol açan nedenlerden biri olduğu saptanmıştır. Gerek okul içinde gerek okul dışında yapılan görevlendirmelerin liyakate uygun olmasına dikkat edilmesi ve bu konuda gerekli objektif kriterlerin geliştirilmesi,
- 5- İlköğretim okullarında yıldırma davranışlarına maruz kalanların azımsanmayacak bir oranı, maruz kaldığı durumla yüzleşmekten (çözüm aramaktan) korkmaktadır. Bu nedenle bu kurbanlar, çare aramak yerine içine kapanmaktadır. Kurbanlarının

yalnız ve çaresiz oldukları düşünülerek uzaktan destek sağlanması kolaylaştırılmıştır (Örneğin Alo 170 nolu yardım hattından sağlanan yardım). Ancak bu tür yardımların sadece yönlendirme yardımı ile sınırlı kalmaması, kurbanın istediği taktirde doğrudan bir profesyonel hukuki veya psikolojik destek sağlayabilecek bir uzmanla konuşabilmesinin sağlanması,

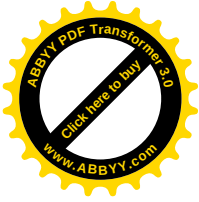
- 6- Narsisim kişiliğe sahip olanlar, yıldırma davranışlarının uygulanmasında etkin rol oynadığı düşünülmüştür. Bu bağlamda, kurbanlara destek sağlayan (Alo 170 yardım hattı gibi) yardım noktalarında kurbanların yanı sıra, yıldırma davranışlarına başvuran kişilerin de düşünülmesi ve isteyen kişilere psikolojik yardım verilmesi,
- 7- Kıskançlık ve kişisel farklılıklar gibi özellikler ilköğretim okullarında yıldırma davranışlarına neden olduğu görülmüştür. Bu nedenlerde ortaya çıkan yıldırma davranışlarının önlenmesi için öğretmen ve yöneticilere etik davranışlar hakkında eğitsel faaliyetlerin yapılması,

Araştırmacılara Öneriler

- 4- Yıldırma kurbanlarının ve uygulayanların en az bulunduğu ilköğretim okullar, öğretmen mevcudu 26-50 öğretmen arasında olan okullardır. Öğretmen mevcudu 26'dan az ve 50'den çok olan okullarda kurban sayısı ve yıldırma davranışını uygulayan sayısında artışı görülmektedir. Çalışanlar arasındaki ilişkileri inceleyen ve bu konuda ideal okul büyüklüğünün ne olması gerektiğinin saptanması için daha detaylı bir araştırmanın yapılması,
- 2- Erkek ve kadınlar, maruz kaldıkları yıldırma davranışlarını farklı duyarlılıkta algıladıkları saptanmıştır. Bu farklılığın erkek ve kadınların yetiştirme tarzlarından kaynaklandığı düşünülmüştür. Yapılan araştırmalarda, aynı ölçek kullanılarak kurbanların maruz kaldığı yıldırma davranışları düzeyinin belirlenmesinde bu farkın göz önünde bulundurulması,

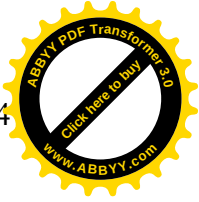


- 3- Okul müdür yardımcılarının, öğretmen ve okul müdürlerine göre daha çok yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları saptanmıştır. Hangi etkenlerin, okul müdür yardımcılarının bu tür davranışlara daha çok maruz kalmasına neden olduğunun araştırılması,
- 4- İlköğretim okullarında yıldırma davranışlarına maruz kalanların azımsanmayacak bir oranı yıldırma davranışları uygulayan kişilerden korkmakta ve bu problemle yüzleşmekten (çözüm aramaktan) kaçınmaktadır. Bu durum kısa vadede çalışanlarda sağlık problemleri, uzun vadede ise kurumlarda maddi kayıplara yol açtığı düşünülmüştür. Bu nedenle yıldırma davranışlarından dolayı, eğitim kurumlarında çalışanların sağlık yönünden bu kurumların ise maddi yönden maruz kaldıkları zararların araştırılması önerilmektedir.

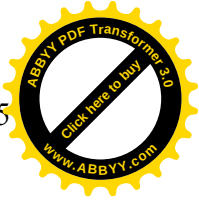


KAYNAKÇA

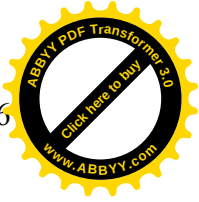
- Ablay, B. (2009). İşyerinde manevi tacizin iş sözleşmesinin sona ermesine etkisi. *E-Yaklaşım Dergisi*. (194). Web: http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/read_frame.asp?file_name=20090213783.htm. 10 mayıs 2010'da alınmıştır.
- Agervold, M. (2007). Bullying at work: a discussion of definitions and prevalence, based on an empirical study, *Scandinavian Journal of Psychology*, 48, 161-172.
- Agervold, M. and Mikkelsen, E. G. (2004). Relationships between bullying, psychosocial work environment and individual short reactions. *Work & Stress*, 18 (4), 336-351
- Aksoy, A. (2005). *Örgütsel davranış boyutlarından seçimler*. (Editör: Mehmet Tikici). Ankara: Nobel Yayın
- Aktop, N. G. (2006). *Anadolu Üniversitesi öğretim elemanlarının duygusal tacize ilişkin görüşleri ve deneyimleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Altuntaş, C. (2010). Mobbing kavramı ve örnekleri üzerine uygulamalı bir çalışma. *Journal of Yasar University*. 18(5) 2995-3015. Erişim Tarihi (20.12.2010) <http://www.joy.yasar.edu.tr>
- Ankara 8. İş Mahkemesi. (2006). *Esas No: 2006/19, Karar No: 2006/625*. 18.08.2009'da alınmıştır.
- Arlı, M. Ve Nazık, H. (2001). *Bilimsel Araştırmaya Giriş*. Ankara: Gazi Kitapevi
- Arpa, Y. (2008). İşyerinde duygusal taciz hukuken tanındı. *İşgüç dergisi*. <http://arsiv.ntvmsnbc.com/news/470240.asp>. 15.02.2010'de alınmıştır.
- Arpacıoğlu, G. (2003). İşyerindeki stresin gizli kaynağı: zorbalık ve duygusal taciz. Web: www.hrdergi.com. 03.12.2008'de alınmıştır.
- Arpacıoğlu, G. (2006). İş yerinde duygusal yıldıрма. <http://www.nuveforum.net/90-kariyer-meslekler/16868-is-yerinde-duygusal-yildirma>. 21.06.2010'da alınmıştır.
- Artan, İ. (1986). *Örgütsel Stres Kaynakları ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama*. İstanbul: Basisen Kültür ve Eğitim Yayınları No: 10.



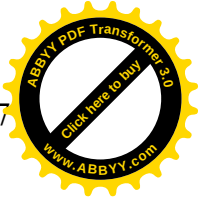
- Ashforth, B. (1994). Petty tyranny in organizations. *Human Relations*. 47 (7), 755-778.
- Aydın, M. (2000). *Eğitim yönetimi: Kavramlar, kuramlar, süreçler*, 194 Hacettepe. 6. Baskı. Ankara: Hatipoglu Yayınevi.
- Aytaç, S.; Bayram, N. Ve Bilgel, N. (2005, 12–14 Mayıs). *Çalışma yaşamında yeni bir baskı aracı: mobbing (Psikolojik Terör)*. 13. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, s. 333-337. Marmara Üniversitesi. İstanbul,
- Aytekin, Ş. (2006 Aralık). Alman mahkeme kararları ışığında mobbing uygulamalarına ilişkin bir inceleme. *Mess Sicil İş Hukuk Dergisi*. 237-242.
- Bahçe, Ç. (2007). *Mobbing oluşumunda örgüt kültürünün rolü*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İşletme Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, Ankara
- Bakır, M.A. ve Aydın, C.(2006). *İstatistik*. Ankara: Nobel Yayın.
- Balcı, A. (2001). *Sosyal bilimlerde araştırma*. (3. Baskı). Ankara: Pegem A yayınları.
- Balcı, A. (2000). *Öğretim elemanlarının iş stresi, kuram ve uygulamalar*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Baldry, A.C., & Farrington, D.P. (1999). Types of bullying among Italian school children. *Journal of Adolescence*, 22, 423-426.
- Baltaş, A. (2003). Adı yeni konmuş bir olgu: İşyerinde incinme. Web: <http://www.baltas-baltas.com/makaleler.asp?makaleid=166>. 25.02.2008'de alınmıştır.
- Baltaş, A. Ve Baltas, Z. (1998). *Stres ve başa çıkma yolları*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Basım, H. N.; Çetin, F. Ve Meydan, C. H. (2009). Kişilerarası çatışma çözme yaklaşımlarında kontrol odağının rolü. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (21), 57-69.
- Başaran, İ. E. (1998). *Yönetimde insan ilişkileri- Yönetimsel davranış*. Ankara: Aydan Web Tesisleri.
- Baykal, A. N. (2005). *Yutucu rekabet, Kanuni devrindeki mobbing'den günümüze*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Baysal, A. C. Ve Tekarslan, E. (1996). *İşletmeciler için davranış bilimleri*. (2. Baskı). İstanbul: Avcıol basım yayın.
- Birbir, S. (2007a). Psikolojik taciz (mobbing) ve iş hukuku uygulaması. *Yaklaşım Dergisi*. (171). http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/read_frame.asp?file_name=2007039019.htm. 02.07.2010'da alınmıştır.



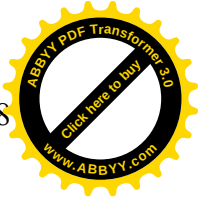
- Binbir, S. (2007b). Psikolojik tacizde (mobbing) güncel hukuki gelişmeler. *E-yaklaşım Dergisi*. (49) www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/read_frame.asp?file_name=2007089565.htm. 10.05.2010'da alınmıştır.
- Bircan, B. (1984, Kasım). Karar verme ve tam belirsizlik ortamında uygulanan karar kriterleri, *İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi Dergisi*, 13(2), 40-53
- Björkqvist, K.; Èsterman, K. and Hjelt B. M. (1994). Aggression among university employees, *Aggressive Behavior*, 20(3), 173-184.
- Bozel, S. Ve Palaz, S. (2007). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) ve hukuki sonuçlar. *Tisk Akademi*, 3 (2), 66-81
- Brodsky, C. (1976). *The harassed worker*. Lanham Maryland USA: Lexington Books, MA: D. C. Heath and Company. www.abebooks.co.uk/search/sortby/3/an/Brodsky+tn/+The+Harassed+Worker. 07. 09. 2006'da alınmıştır.
- Brunner, P. W. and Costello, M. L. (Spring 2003). When the wrong woman wins: Building bullies and perpetuating patriarchy. *Advancing Women in Leadership* Web:www.advancingwomen.com. 19.05.2009'da alınmıştır.
- Budak, S. (2000). *Psikoloji Sözlüğü*., Bilim ve Sanat Yayınları. Ankara
- Buluç, B. (2009). Sınıf öğretmenlerinin algılarına göre, okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. *Kuram ve uygulamada Eğitim Yönetimi*. 15,(57), 5-34
- Bulutlar, F. Ve Öz, E. Ü. (2009). The effects of ethical climates on bullying behaviour in the workplace. *Journal of Business Ethics*, 86(3), 273–295
- Bumin, B. (1990). *Organizasyonlarda Çatışmanın Yönetimi*. Ankara: Bizim Büro Basımevi
- Büyüköztürk, Ş. (2004). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. (4. Baskı). Ankara: Pegem A Yayınları.
- Can, H. (2002). *Organizasyon ve yönetim* (6.Baskı). Ankara: Siyasal Kitabevi
- Caroline J, Hollins M. and Colin M. (2010). Bully for you: harassment and bullying in the workplace. *British Journal of Midwifery*, 18, NO (1), 25-31
- Cassitto, M. G. (2003). *Raising awareness of psychological harassment at work*. World health organization. (Protecting Workers' Health Series, No. 4) Web: <http://whqlibdoc.who.int/publications/2003/9241590521.pdf>. 23.05.08'de alınmıştır.



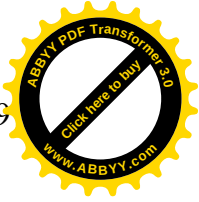
- Cemaloğlu, N. (2007a). The relationship between organizational health and bullying that teachers experience in primary schools in Turkey. *Educational Research Quarterly*. 31(2), 3-29.
- Cemaloğlu, N. (2007b). Örgütlerin kaçınılmaz sorunu: Yıldıрма. *Bilig*, (42), 111-126
- Cemaloğlu, N. (2007c). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile yıldıрма arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. (33), 77-87.
- Cemaloğlu N. (2007d). The exposure of primary school teachers to bullying: an analysis of various variables. *Social Behavior and Personality*, 35(6), 789-802
- Cemaloğlu, N. (2007e). Mobbing. Hacettepe sağlık bilimleri enstitüsü-Öğrenci temsilciler konseyi. www.sbeotk.hacettepe.edu.tr/sunumlar/mob.pdf. 03.04.2010'da alınmıştır.
- Cemaloğlu, N. ve Korkmaz, M. (2010). Relationship between organizational learning and workplace bullying in learning organizations. *Educational Research Quarterly*. 33 (3), 3-38
- Cengiz, R. (2009). *Futbolda psikolojik baskı ve şiddet*. İstanbul: TFF- FGM. Futbol Eğitim Yayınları –No:11.
- Chappell, D. Ve Martino, V. (2006). *Violence at work*. (3. Edition). Geveva: ILO (International Labour Office). (p: 1-9). Web: <http://www.ilo.org>. 17.012.2008'de alınmıştır.
- Chiok, F. L. (2001). Leadership behaviours: effects on job satisfaction, productivity and organizational commitment, *Journal of Nursing Management*, 9(4), <http://web6.epnet.com/DeliveryPrintSave5364.asp>. 04.03.2009'da alınmıştır.
- Christman, K. (2007). Workplace abuse: Finding solutions. *Nursing Economic\$*, 25(6), 365–367.
- Cusack, S. (2000). *Workplace bulling: Icebergs in sight, soundings needed*. *The Lancet*, 356 (9248), 2118.
- Çakır, B. (2006). *İş yerindeki yıldıрма eylemlerinin (mobbing) işten ayrılmalara etkisi üzerine bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çelik, E. (2005). Genç kalemlerle 1960'tan 1996'ya: "Mobbing" ve "Mobber" Kavramları Üzerine, *Türk Dili Dil ve Edebiyat Dergisi*. (641), s.479
- Davenport, N.; Schwartz R. D. Ve Elliott G. P. (2003). *Mobbing: İş yerinde duygusal taciz*. (Çev.: Osman C. ÖNERTOY). İstanbul: Sistem Yayıncılık. (eserin Orjinali 1998'de yayımlandı).



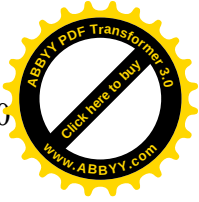
- Demirçivi, B. M. (2008). *Otel işletmelerinde yıldırma eylemlerinin iş gören verimliliğine etkisi ve insan kaynakları yönetimi açısından değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Deniz, D. Ve ÜNSAL, P. (2010). İşyerinde yıldırmaya uğramada dışadönük ve nevroitik kişilik yapıları ile cinsiyetin rolü “İŞ, GÜÇ” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 12(1), <http://www.isguc.org/?p=makale&id=385&cilt=12&sayi=1&yil=2010>’da alınmıştır.
- Devlet Planlama Teşkilatı (DTP). (2003). *İllere göre sosyo-ekonomik gelişmişlik sıralaması*. <http://www.dpt.gov.tr/bgyu/seg/iller2003.html>. 05.06.08’ de alınmıştır.
- Di Martino, V.; Hoel, H. and Cooper, C. C. (2003). *Preventing violence and harassment in the workplace*, Dublin: European foundation 1970’te yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, Web: http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EFO2109E_N.pdf, 28.11.2007’de alınmıştır.
- Dick, V. and Wagner, U. (2001). Stress and strain in teaching: a structural equation approach. *British journal of educational psychology*, 71, 243–259.
- Dilman, T. (2007). *Özel hastanelerde çalışan hemşirelerin duygusal tacize maruz kalma durumlarının belirlenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Dökmen, Ü. (2005). *Küçük Şeyler*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Efe, G. (2010). Mobbing. www.kocaeliolay.net/index.php. Yazı tarihi: 20.06.2010. 22.09.2010’da alınmıştır.
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower* 20,(1/2), 16-27.
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior*, 5 (4), 379-401.
- Einarsen, S. and Raknes, B. I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and Victims*, 12, 247-263.
- Einarsen, S., Matthiesen, S. B. and Skogstad, A. (1998). Bullying, burnout and well-being among assistant nurses, *Journal of Occupational Health and Safety Australia and New Zealand*, 14, 563-568.
- Einarsen, S., Raknes, B. I. and Matthiesen, S. B. (1994). Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: An exploratory study. *European Work and Organizational Psychologist*, 4 (4), 381-401.



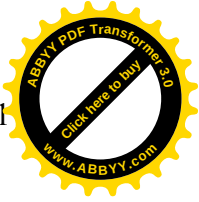
- Einarsen, S.; Raknes, B.I.; Matthiesen S.B.M. and Hellesøy O.H. (1996), Bullying at work and its relationships with health complaints: moderating effects of social support and personality, *Nordisk Psykologi*, 48, 116-137.
- Erbaş, E. F. (2004). *Yönetmel yıldırmannın çalışan motivasyonuna etkilerinin yönetmel etik bağlamında incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli
- Erdoğan İ. (1994). *İşletmelerde davranış*, (4. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. (1. Baskı). İstanbul: Avcıol Basım-Yayın.
- Eren H. (1997) Toplam kalite ve insan kaynakları yönetimi. (2.Baskı). İstanbul: Alfa Yayınları.
- Eren, E. (2003). *Yönetim ve organizasyon: Çağdaş ve küresel yaklaşımlar*. (6.Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım
- Eren, E. (2004). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. (8.Bası). İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Ergenekon, S. (2006). İşyerinde duygusal taciz (Mobing). *Kazancı Hakemli Hukuk Dergisi*, (19-20). <http://www.kazancidergisi.com/c/detay.asp?id=6173>. 26.12.2009'da alınmıştır.
- Ertürk, A. (2005). *Öğretmen ve okul yöneticilerinin okul ortamında maruz kaldıkları incinme davranışları*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ertürk, M. (1995). *Yönetim ve organizasyon*. İstanbul: Beta Basın Yayım
- Escartin, J.; Zapf, D.; Arrieta C. & Carballeira A.R. (2011). Workers' perception of workplace bullying: A cross-cultural study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 20(2),178-205.
- Evans, C., A. Ehlers, G. Mezey and D. M. Clark. (2007). 'Intrusive Memories in Perpetrators of Violent Crime: Emotions and Cognitions', *Journal of Consulting and Clinical Psychology* 75, 134-144.
- Field, T. (2004). Bullying in public sector organisation being privatised. *Bullyonline*. Web: <http://www.bullyonline.org/personal.htm>. 05.8.2007'de alınmıştır.
- Gandolfo, R. (1995). MMPI-2 profiles of worker's compensations claimants who present with complaints of harassment, *Journal of Clinical Psychology*, 51(5), 711-715.



- Gibson, J.L.; John M. I. and James H. D. (1994). *Organizations*. Illinois: Irwin
- Glaso, L.; Matthiesen, S. B.; Nielsen, M. B. and Einarsen, S. (2007). Do targets of workplace bullying portray a general victim personality profile? *Scandinavian Journal of Psychology*, 48(4), 313-319.
- Goleman, D. (1996). *Duygusal zeka*. (9. Basım). İstanbul: Varlık Yayınları.
- Gökçe, A. T. (2005). *İş yerinde incinme: Özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gökçe, A. T. (2008). *Mobbing: İşyerinde yıldırma. Eğitim örneği*. (1. Baskı). Ankara: Öğreti Yayınları.
- Gökçe, A. T. ve Oğuz, E. (2009, 1-3 Ekim). *Yükseköğretimde Yıldırma*. Edirne: Uluslararası 5. Balkan Eğitim ve Bilim Kongresi. Kongre Kitabı 55-60.
- Greenberg, J. and Robert A. B. (1999). *Behavior in organizations*. Boston: Allyn and Bacon.
- Groeblinghoff, D. and Becker, M. (1996). A case study of mobbing and the clinical treatment of mobbing victims. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 5 (2). 277-294.
- Guerrero, M. I. (2010). The development of moral harassment (or mobbing) law in sweden and france as a step towards eu legislation. *Boston College International & Comparative Law Review*, 477-500. www.bc.edu/dam/files/schools/law/lawreviews/journals/bciclr/27_2/10_TXT.htm. 13.04.2010 'da alınmıştır.
- Güçer, D. (2006). Türkiye'nin ilk mobbing davası. *Akşam Gazetesi* (29.05.2006). www.aksam.com.tr/2006/05/29/yazar/6222/aksam/yazi.html. 07.11.2008'de alınmıştır.
- Güçlü, N. (2003). Örgüt kültürü. *Kırgızistan Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 6, 147-159.
- Gümüş, M. (1995). *Yönetimde başarı için altın kurallar*. İstanbul: Alfa Basım Dağıtım.
- Güneş, A. (2008). *Okulu müdürlerinin çatışma yönetimi ile yönetim stilleri arasındaki farklar*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Güner, N. (1988). Çocuk ve Oyun. *Yaşadıkça Eğitim Dergisi*, (4), 32-41.
- Güngör, O.; Hunt, T.; Summer, D.; ve Plenty, E. (1993). *Longman – Metro büyük İngilizce-Türkçe sözlük*. İstanbul: Metro Kitap Yayın Pazarlama A.Ş.



- Güzel, A. ve Ertan, E. (2007). İşyerinde psikolojik tacize (mobbinge) hukuksal bakış: avrupa hukuku ve karşılaştırmalı hukuk. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi (Legal İSGHD)*, 4 (14), 509-551
- Hansen, A.; Høgh, A.; Persson, R.; Karlson, B.; Garde, A. and Orbaek, P. (2006). Bullying at work, health outcomes, and physiological stress response. *Journal of Psychosom Res* 60(1), 63–72.
- Hartog, D.; Muijen, J. and Koopman, P. (1997). Transactional versus transformational leadership: An analysis of the MLQ. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 19-34.
- Hecker, T. E. (2007). Workplace mobbing: A discussion for librarians by. *The Journal of Academic Librarianship*, 33,(4), 439–445. 25.09.2009’da alınmıştır.
- Hockley C. (2004). Mobbing: Children the unlikely victims. <http://www.lindas.internetbasedfamily.com/f/Hockleyimpactchildren.pdf>. 11.09.2009’da alınmıştır.
- Hoel, H. and Beale, D. (2006). Workplace bullying, psychological perspectives and industrial relations: Towards a contextualized and interdisciplinary approach. *British Journal of Industrial Relations*. 44, 239–262
- Hoel, H.; Faragher, B. ve Cooper, C. (2004). Bullying is detrimental to health, but all bullying behaviours are not necessarily equally damaging. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32,(3). 367-387.
- Hoel, H.; Rayner, C. and Cooper, C.L. (1999). Workplace bullying. *International Review of Industrial and Organizational Psychology* 14, 189-230.
- Hortaçsu, N. (1997). *İnsan ilişkileri*. (2. Baskı). Ankara: İmge Yayınları.
- Hortaçsu, N. (1998). *Grup içi ve gruplar arası süreçler*. (1. Baskı). Ankara: İmge Yayınları.
- Hubert, A. B. and Veldhoven, M. (2001). Risk sectors for undesirable behaviour and mobbing. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10 (4), 415–424
- Hutchinson, M. (2009). Restorative approaches to workplace bullying: Educating nurses towards shared responsibility. *Contemporary Nurse*, 32(1–2), 147–155.
- Işık, E. (2007). *İşletmelerde mobbing uygulamaları ile iş stresi ilişkisine yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ivancevich J.M. ve Matteson M.T. (1996). *Organizational behavior and management*. (4. Edition). Boston, Massachusetts: Irwin McGraw-Hill.



İşverenler işçileri duygusal tacizden koruyacak, (2008). Web: <http://www.ntvmsnbc.com/wp/?p=951>. 13.09.2009'da alınmıştır.

İşyerinde Tacize İlk Ceza: Hukuk Fakültesinin Kadın Dekanı, Personeline Mobbing Uyguladığı İçin 3 Bin TL Tazminat Ödeyecek. (Yazı Tarihi: 29.07.2010) [www.nethaber.com/Toplum/155122/ISYERINDE-TACIZE-ILK-CEZA-HUKUK.22.09.2010'da alınmıştır](http://www.nethaber.com/Toplum/155122/ISYERINDE-TACIZE-ILK-CEZA-HUKUK.22.09.2010'da%20alınmıştır).

İyem, C. (2007). *Futbolda Mobbing: Sakaryaspor A.Ş. Örneği*. XV. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Sakarya Üniversitesi. Kongre Kitapçığı., 25-27 Mayıs). 920-928.

Jennifer, D.; Cowie, H. and Ananiadou, K. (2003). Perception and experience of workplace bullying in five different working populations, *Aggressive Behavior*, 29(6), 489-496.

Jolliff, D. and Farrington, D. P (2006). Examining the relationship between low empathy and bullying. *Aggressive Behavior*, 32, 540-550.

Karasar, N. (1998). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Karen S.(2010). Why So Many Names for BAD BEHAVIOR? *South Carolina Nurse*. 17 (1): 2

Kartal, H., & Bilgin, A. (2008). Öğrenci, veli ve öğretmen gözüyle ilköğretim okullarında yaşanan zorbalık. *İlköğretim Online*, 7(2), 485-495.

Karyağdı, A. (2007). *Örgütlerde yıldırma (Mobbing)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İşletme Anabilim Dalı, Malatya

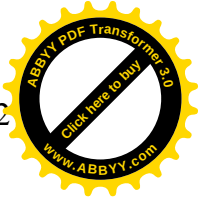
Keasley, L. (1998). Emotional abuse in the workplace: Conceptual and empirical issues. *Journal of Emotional Abuse*, 1(1), 85- 117

Kelly, D. (2006, 12-14 July). Workplace bullying, women and workchoices. National Conference on Women and Industrial Relations, University of Wollongong Avustralya, Brisbane, p. 1-11. 2006. <http://ro.uow.edu.au/artspapers/24>. 11.09.2010'da alınmıştır.

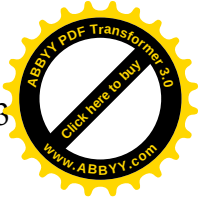
Kılınç, T. (1985). Örgütlerde çatışma: Maliyeti ve nedenleri. *İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi Dergisi*, 14(1), 103-124.

Kırel, Ç. (2007). Örgütlerde mobbing yönetiminde destekleyici ve risk azaltıcı öneriler. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7,(2), 317-334.

Kocaoğlu, M. (2007). *Mobbing uygulamaları ve motivasyon arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

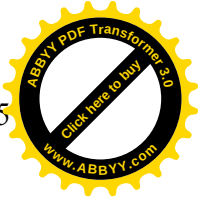


- Koçak, R. (2008) İş Yasamının Modern Saldırıları ve Hukuksal Korunma. <http://www.energyturkey.org/content/view/109/2/>, 29.09.2009'da alınmıştır.
- Koçel, T. (2010). *İşletme yöneticiliği*. (12.Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım,
- Kök, S. B. (2006, Mayıs). *İş yaşamında psiko-şiddet sarmalı olarak yıldırma olgusu ve nedenleri*. 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Erzurum Cilt. 16. S. 433-448.
- Lamontagne, C. (2010). Intimidation: A Concept Analysis. *Nursing Forum*. 45 (1), 54-65 Erişim Tarihi: 18.10.2010 <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1744-6198.2009.00162.x/full>
- Leyman, H. (Tarihsiz). *The mobbing encyclopaedia. bullying; whistleblowing what is PTSD?* File: 32120e. Web: <http://www.leymann.se/English/frame.html>. 22.9.2008'de alınmıştır.
- Leyman, H. (Tarihsiz). *The mobbing encyclopaedia. bullying; whistleblowing general anxiety disorder*. File: 32130e. Web: <http://www.leymann.se/English/frame.html>. 22.9.2008'de alınmıştır.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces, *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.
- Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 165-185.
- Leymann, H. (2009). Mobbing- its Course Over Time. *The Mobbing Encyclopedia*. [<http://www.leymann.se/English/1220E.HTM>], 11.02.2009'tarihinde alınmıştır.
- Lutgen, P.; Tracy, S. J. and Alberts J. K. (2007). Burned by bullying in the american workplace: Prevalence, perception, degree and impact. *Journal of Management Studies* 44 (6), 837-862.
- Maccoby, M. (2002). *Narsist liderler*. (Çev. Nurettin Elhüseyni). Harvard Business Review Dergisinden Seçmeler. Lideri Lider Yapan Nedir? İstanbul: MESS Yayınları
- Mansur, F A. (2008). *İşletmelerde uygulanan mobbingin (psikolojik şiddet) örgütsel bağlılığa etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Büro Yönetimi Eğitimi Anabilim Dalı, Ankara.
- Matthiesen, S. B. and Einarsen, S. (2004). Psychiatric distress and symptoms of PTSD among victims of bullying at work. *British Journal of Guidance and Counselling*, 32 (3), 335-356.

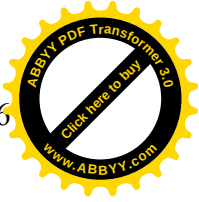


- Mikkelsen, E. G. and Einarsen, S. (2002a). Basic assumptions and symptoms of post-traumatic stress among victims of bullying at work, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11 (1), 87-111.
- Mikkelsen, E. G. and Einarsen, S. (2002b). Relationships between exposure to bullying at work and psychological and psychosomatic health complaints: the role of state negative affectivity and generalized self-efficacy, *Scandinavian Journal of Psychology*, 43, 397-405.
- Millî Eğitim Bakanlığı, MEB. (2008). *Millî Eğitim istatistikleri, Örgün Eğitim 2007-2008 Yılı*. Ankara: MEB Yayınları.
- Miser, B. (2006). İşyerinde ağzından çıkan kulağın duysun. *Radikal gazetesi* (26.12.2006). <http://www.radikal.com.tr/haber.php?haberno=208391>. 13.11.2008’ alınmıştır.
- Mobbing Davasında Tazminat. (Yazı Tarihi: 26.07.2010). <http://mobder.org/index.php>. 22.09.2010’da alınmıştır.
- Mucuk, İ. (2005). *Modern işletmecilik*. (15.Baskı). İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Namie, G. (1999). The workplace mobbing. *Bullyonline*. Web: <http://www.bullyonline.org/personal.htm>. 15.05.2009’da alınmıştır.
- Namie, G. (2000). Quick View fact sheet. Retrieved January 8, 2002, from the Workplace bullying, usa research 2000 web site: <http://www.workdoctor.com/home/twd/employers/res/surv2000qv>. 19.07.2009’da alınmıştır.
- Namie, G. and Namie R. 2000. *The Bully at Work*. Inc. Illinois: Sourcebooks Inc
- Namie G. (2003). Workplace bullying: Escalated Incivility. *Ivey Business Journals*, 68(2), 1-6
- Niedl, K. (1996). Mobbing and well-being: Economic and personnel development implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 239-249
- Nigel N. (2003). How to motivate your problem people. *Harvard Business Review*, 81(1), Web: <http://web11.epnet.com/DeliveryPrintSave385.asp>. 15.02.2008’de alınmıştır.
- O’Conner, H. (2004). Bullying staff in schools. 1-6. Retrieved September 8, 2005, <http://www.caitrin.mtx.net>.
- Oğuz, Ş. (2003). İşyeri salgını yıldırma ile mücadele kolay değil. *Tercüman Gazetesi* Web: <http://www.tercuman.com/Arsif32/Detay.asp?yazID=7&yazarID=44>. 06.08.2008’de alınmıştır.

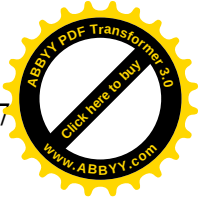
- Onbaş, N. (2007). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin eğitim örgütlerinde duygusal şiddete ilişkin görüşleri üzerine bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Şanlıurfa.
- Özarallı, N. ve Torun, A. (2007, 25-27 Mayıs). *Çalışanlara uygulanan zorbalığın mağdurların kişilik özellikleri, negatif duygular ve isten ayrılma niyetleriyle ilişkisi üzerine bir araştırma*. XV. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, s. 939-947. Sakarya Üniversitesi I.I.B.F., Sakarya.
- Özçelik, B. (2006). Hiçbir şey değişmedi. *Hürriyet Gazetesi, Pazar Eki*, (03.12.2006). http://www.hurriyet.com.tr/Pazar/5544386_p.asp. 22.09.2010'da alınmıştır.
- Özçelik, B. (2007). Mobbing Davaları Yaygınlaşıyor. *Hürriyet Gazetesi-İK* (29.01.2007). Yazı No: 9505. <http://hurarsiv.hurriyet.com.tr/goster/ShowNew.aspx?id=46816>. 18.02.2009'da alınmıştır.
- Özçelik, B. (2009). *Mobbing bilgilendirme ve destek merkezi*. Web: <http://www.yenibiris.com/KariyerKilavuzu/Oku.aspx?ArticleID=5592>. 02.09.2009'da alınmıştır.
- Ozdemir, S. (2008). Suggestion or the solution of motivational problems in business life: Understanding the differences between wants and needs. *ICME*, 2, 121-126. <http://ces.epoka.edu.al/icme/9.pdf>. 17.05.2009'da alınmıştır.
- Özdemir, M. ve Açıkgöz, B. (2007). *Mobbinge maruz kalanların tepki seviyelerinin ölçümü*. XV. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, (25-27 Mayıs) s. 912-919. Sakarya Üniversitesi I.I.B.F., Sakarya.
- Özdemir, S. (2008). İş hayatında Motivasyon Problemlerine Çözüm Önerisi: İhtiyaç ve İsteklerin Farkındalığı Yaklaşımı, Orta Asya ve Kazakistanın Ekonomisinin Modernizasyonu Uluslararası Konferansı, Almatı, 2008.
- Özdemir, S. ve Muradova, T. (2008). Örgütlerde motivasyon ve verimlilik ilişkisi. *Journal of Qafqaz University*, (24), 146-153.
- Öğretim Üyesine "Mobbing" Uygulayan Dekana Tazminat Cezası. *Milliyet Gazetesi*, (29.07.2010). www.milliyet.com.tr/ogretim-uyesine-mobbing-uygulayan-dekana-tazminat-cezasi/turkiye/sondakikaarsiv/22.09.2010/1269737/default.htm. 22.09.2010'da alınmıştır.
- Özdevecioğlu, M.; Can, Y. ve Akın, M. (2007). *Organizasyonlarda pozitif ve negatif duygusallık ile bireysel ve örgütsel saldırganlık arasındaki ilişkiler: fiziksel aktivitelere katılımın rolü*. XV. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, (25-27 Mayıs) s. 929-938. Sakarya Üniversitesi I.I.B.F., Sakarya.



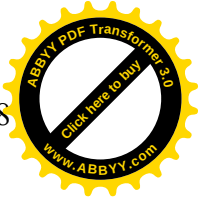
- Özen, C. (2009). Mobbing'e uğrayan işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir (mi?). *E- Yaklaşım Dergisi*. sayı: 201. <http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/20090915280.htm>. 25.02.2010'da alınmıştır
- Özer, D. (2009). İşyerinde psikolojik taciz raporu. BİLKA- Bilge Kadın Araştırma Merkezi. Web:www.bilka.org.tr. 07.09.2009'da alınmıştır.
- Öztürk, A. (2001). *Okul Öncesi Eğitimde Oyun*. İstanbul: Esin yayinevi.
- Paksoy, M. (2002). *Çalışan ortamında insan ve toplam kalite yönetimi*. İstanbul: Çantay Kitabevi.
- Peck, M. S. (2003). *Kötülüğün psikolojisi*. (Çev. Göker Talay). İstanbul: Kuraldışı Yayıncılık
- Pehlivan, A. İ. (2002). *İş yaşamında stres*. Ankara: Pegem A Yayınları.
- Peker, Ö. (1995). *Yönetimi geliştirmenin sürekliliği*, Ankara: TODAİE Yayınları No: 258,
- Pişkin, M. (2005), *Okulda Şiddet*: (erişim Tarihi: 24 haziran 2011) <http://www.e-okul.ws/kategorilenmemis/okulda-iddet>.
- Poyraz, H. (1999). *Okul Öncesi Eğitimde Oyun ve Oyuncaklar*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Quine, L. (2005). Workplace bullying in NHS community trust: Staff questionnaire survey, *British Medical Journal* (318), 228-232. <http://www.bmj.com/content/318/7178/228.full.pdf>. 16.04.2008'de alınmıştır.
- Rayner, C. (1997). Workplace bullying: Do something! *Journal of Occupational Health and Safety - Australia and New Zealand*, 14(6), 581-585
- Resch, M. and Schubinski, M. (1996). Mobbing – prevention and Management in Organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 5(2), 295-307.
- Robins, S.P. (1974). *Managing Organizational Conflict*. New Jersey: Prentice-Hall Englewood Cliffs
- Robert A. G. and Mark D. P. (2010). Unethical and unwell: decrements in well-being and unethical activity at work. *Journal of Business Ethics*, 91:275–297
- Salin, D. (2001). Prevalence and forms of bullying among business professionals: A comparison of two different strategies for measuring bullying. *European Journal Of Work and Organizational Psychology*. 10(4), 425-441.



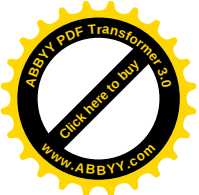
- Saruhan, Ş. C. ve Özdemir A. Ö. (2004). *Değer hedefli işletmecilik*. (1. Baskı). İstanbul: Marmara Üniversitesi Nihat Sayar Eğitim Vakfı Yayını.
- Savaş, F. B. (2007). *İşyerinde manevi taciz*. (1. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Schwartz, J.E. and Stone, A.A. (1993). Coping with daily problems: Contributions of problem content, appraisals and person factors. *Work and Stress*, (7), 47-62.
- Sevimli, K.A. (2010) İşçinin kişilik değerlerine saldırı nedeniyle manevi tazminat (Karar İncelemesi) . *Çalışma ve Toplum dergisi*, 2010/1 sayfa 295-308
- Shallcross L. (2003). *The workplace mobbing syndrome, response and prevention in the public sector*. Australia- Brisbane: *Workplace Mobbing Conference*. (16-17 October). <http://www.members.shaw.ca/mobbing/mobbingCA/mobsyndrome-1.htm>
- Shorenstein, A. (2007). *Bearing witness: Workplace mobbing and the observer's quandary*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Psikolojik Bilimler Enstitüsü ABD, North Zeeb.
- Silah, M. (2005). *Çalışma psikolojisi*. Ankara: Seçkin Yayınevi
- Solmus, T. (2005) İş yaşamında travmalar: Cinsel taciz ve duygusal zorbalık. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7 (2). Web: <http://www.isgucdergi.org/pdf/cilt7sayi2/tariksolmus.pdf>. 29.04.2007'de alınmıştır
- Somer, O. (1998). Türkçe'de kişilik özelliği tanımlayan sıfatların yapısı ve beş faktör modeli. *Türk Psikoloji Dergisi*, 13, 17-32
- Stephanie A. Bond; Michelle R. T. and Maureen F. Dollard. (2010 Spring). Psychosocial Safety Climate, Workplace Bullying, and Symptoms of Posttraumatic Stress. *Organization Development Journal*, 28 (1). http://findarticles.com/p/articles/mi_qa5427/is_201004/ai_n53078459/. 23.08.2010'da alınmıştır.
- Strandmark, M. and Lillemor, H. (2007). The origin of workplace bullying: experiences from the perspective of bully victims in the public service sector. *Journal of Nursing Management*, 15(3), 332-341.
- Şeker, D. (2006). Zorbalık Deprem Gibi Bir Şeydir. *Popüler Yönetim Dergisi*.8, 48-50.
- Şen, S. (2009). Psikolojik taciz ve iş kanunu boyutu. *Çimento Endüstrisi İşverenler Sendikası Dergisi*, 23 (5), 46-68 <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale311.pdf>. 04.04.2010'da alınmıştır.



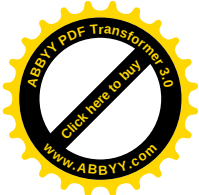
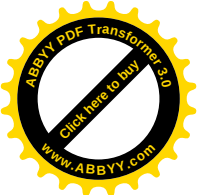
- Tanoğlu, Ş. Ç. (2006). *İşletmelerde incinmenin değerlendirilmesi ve bir yüksek öğrenim kurumunda uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Tarhan, N. (2004). *Psikolojik savaş; yıldırma* Web: www.ailem.com/templates/news/detail/detail11.asp?id=6801. 25.06.2007'de alınmıştır.
- Tatar, T. ve Üner, M. (1992). *İşletme ilkeleri*. Ankara: Gazi Büro Yayınları
- Tınaz, P. (2006). *İşyerinde psikolojik taciz(Mobbing)*. (1. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları
- Tosun, K. (1990). *İşletme Yönetimi*. İstanbul: Yön Ajans Basım.
- Tutar, H. (2004). *İşyerinde psikolojik şiddet*. (3. Baskı). Ankara: Barış Kitap Basım Yayınları.
- Türk Dil Kurumu, TDK. (2009). *Bölge Ağzlarında Atasözleri ve Deyimler I-II*. <http://www.tdk.gov.tr/TR/Genel/BelgeGoster.aspx?F6E10F8892433CFFAAAF6AA849816B2EFB1B16140712395A4>. 22.12.2009'da alınmıştır.
- Türkiye Büyük Millet Meclisi. (2011). 6098 Nolu Türk Borçlar Kanunu. 4 Şubat 2011 Tarihli ve 27836 Sayılı Resmî Gazetede Yayınlanmıştır. Başbakanlık Mevzuatı Geliştirme ve Yayın Genel Müdürlüğü. Ankara. Erişim 10.02.2011 <http://www.resmi-gazete.org/tarih/20110204-1.htm>
- Urasoğlu, H. B. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinde psikolojik şiddet düzeyi*. yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Uyargil, C. ve Uluhan, R. (2000). *İş Analizi ve Tasarımı*. (Edit. Tuğray Kaynak ve diğerleri), İnsan Kaynakları Yönetimi. (2. Baskı). İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadı Enstitüsü Yayını.
- Vandekerckhove, W. and Commers, M. S. R. (2003). Downward workplace mobbing: a sign of the times. *Journal of Business Ethics*, 45(1-2), 41–50.
- Vartia, M. (1993). Psychological harassment (bullying, mobbing) at work. OECD Panel group on women, work, and health. Helsinki: Ministry of Social Affairs and Health.
- Vartia, M. (1996). The sources of bullying -psychological work environment and organizational climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 203-214.
- Vartia, M. (2003). Workplace Bullying- A Study on The Work Environment, Well-Being and health. Helsinki Üniversitesi. Fen-Edebiyat Fakültesi. Psikoloji Bölümü. Finlandiya-Helsinki. s.149-152



- WHO (2004). The WHO Cross-national study of health behavior in school-aged children from 35 countries: findings from 2001-2002. *The Journal of School Health*, 74(6), 204-206.
- Yamada, C. D. (2000). The phenomenon of "workplace bullying" and the need for status-blind hostile work environment protection. *Georgetown Law Journal*, (1), 475. <http://www.workdoctor.com/press/hrexec.html>. 09.02.2008'de alınmıştır.
- Yaman, E., Vidinlioğlu, Ö. ve Çitemel, N. (2010). İşyerinde psikoşiddet, motivasyon ve huzur: Öğretmenler çok şey mi bekliyor? Psikoşiddet mağduru öğretmenler üzerine. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 1136-1151.
- Yargıtay kararı, (2008). *Esas No: 2008/13307*. Web: http://www.mobbingturkiye.net/index.php?option=com_content&task=view&id=2121. 17.02.2009'da alınmıştır
- Yavuz, H. (2007). *Çalışanlarda mobbing (psikolojik şiddet) algısını etkileyen faktörler*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İsparta.
- Yazıcı, h. (2009). Öğretmenlik mesleği, motivasyon kaynakları ve temel tutumlar: kuramsal bir bakış. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 17 (1) 33-46
- Yıldırım, T. (2008). *İlköğretim okullarında öğretmen –yönetici ilişkilerinde yıldırma ve etkileri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, A.; Ergun Ö. D. ve Mercan U. N. (2008). Mobbing ve örgüt iklimi ile ilişkisine yönelik ampirik bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(26), 334-357. www.esosder.org. 07.09.2009'da alınmıştır.
- Yücel, D. (2002). İşyerinde depresyon. *iş, güç bakış, İş Yaşamı Dergisi*, 5, 28-32.
- Yücetürk, E. (2003a) *Örgütlerde durdurulamayan incinme uygulamaları: Düş mü? gerçek mi?* Web: http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=226. 25.04.2008'de alınmıştır.
- Yücetürk, E. (2003b) *Örgütlerin görünmeyen yüzü: mobbing*. Web: http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=224. 25.04.2008'de alınmıştır.
- Yüksel, Ö. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. (3. Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Zapf, D. (1999). Organizational, work group related and personal causes of mobbing / bullying at work, *International Journal of Manpower*, 20(1-2), 70-85



- Zapf, D. and Gross, C. (2001). Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension, *European Journal Of Work and Organizational Psychology*,10(4),497-522
- Zapf, D.; Knorz, C. and Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors and job content: The social work environment and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 5(2), 215-237.



EKLER

Ek-1: Bölge ve İllere Göre Örnekleme Giren İlköğretim Okulları

Marmara Bölgesi			
İller	İstanbul	Kırklareli	Çanakkale
Okul Sayısı	33	4	5

İstanbul		
S.No.	İlçe Adı	Okul Adı
1	Avcılar	Firuzköy ilköğretim okulu
2	Bağcılar	Akyiğit ilköğretim okulu
3	Bahçelievler	Emlak Konut ilköğretim okulu
4	Bahçelievler	Kuleli ilköğretim okulu
5	Bakırköy	Osmaniye ilköğretim okulu
6	Bayrampaşa	Nail Reşit ilköğretim okulu
7	Bayrampaşa	Ali Ülker ilköğretim okulu
8	Beşiktaş	Ali Yalın ilköğretim okulu
9	Beşiktaş	Murat Beyaz ilköğretim okulu
10	Beyoğlu	Cihangir ilköğretim okulu
11	Beyoğlu	Muallim Cevdet ilköğretim okulu
12	Büyükdere	Tepecik ilköğretim okulu
13	Çatalca	Başak ilköğretim okulu
14	Çatalca	Atilla Köymen Yıldırım ilköğretim okulu.
15	Eminönü	Cevrikalfa ilköğretim okulu
16	Esenler	Atatürk ilköğretim okulu
17	Eyüp	Silahtarağa ilköğretim okulu
18	Eyüp	Tantavi ilköğretim okulu
19	Fatih	Riyaziyeci Salih zeki ilköğretim okulu
20	Fatih	Akşemsettin ilköğretim okulu
21	Gaziosmanpaşa	Mehmetçik ilköğretim okulu
22	Gaziosmanpaşa	Anafartalar ilköğretim okulu
23	Güngören	Şehitler ilköğretim okulu
24	Kadıköy	Melehat Akkutlu ilköğretim okulu
25	Kadıköy	İlhami Ahmed Ornekal ilköğretim okulu
26	Kağıthane	Zafer ilköğretim okulu
27	Küçükçekmece	Yeşilyuva ilköğretim okulu
28	Küçükçekmece	Tayfur Sökmen ilköğretim okulu
29	Maltepe	Ahmet Rasim ilköğretim okulu
30	Silivri	Kavaklı ilköğretim okulu
31	Şişli	Kuvayı Milliye ilköğretim okulu
32	Ümraniye	Osmangazi ilköğretim okulu
33	Üsküdar	Hasan Tan ilköğretim okulu

Kırklareli		
S.No.	İlçe Adı	Okul Adı
1	Merkez	İstiklal ilköğretim okulu
2	Merkez	Kocahıdır ilköğretim okulu
3	Lüderburgaz	İstiklal ilköğretim okulu
4	Vize	Atatürk ilköğretim okulu

Çanakkale		
S.No.	İlçe Adı	Okul Adı
1	Ayvacı	İsmail Taner ilköğretim okulu
2	Bayramiç	Milli Zafer ilköğretim okulu
3	Gelibolu	26 Kasım ilköğretim okulu
4	Merkez	Ömer Mart ilköğretim okulu
5	Merkez	Özlem Kayalı ilköğretim okulu

Ege Bölgesi			
İller	İzmir	Aydın	Afyon
Okul Sayısı	22	12	12

İzmir

S.No.	İlçe Adı	Okul Adı
1	Aliağa	Mehmet Saka ilköğretim okulu
2	Balçova	Ertuğrulgazi ilköğretim okulu
3	Bayındır	Merkez İsmet İnönü ilköğretim okulu
4	Bornova	Merkez ilköğretim okulu
5	Buca	30 Ağustos ilköğretim okulu
6	Çiğli	Tüpraş Mahmut Esat Bozkurt ilköğretim okulu.
7	Dikili	Çandarlı Mehmet Dilsiz ilköğretim okulu
8	Dikili	Cumhuriyet ilköğretim okulu
9	Foça	Reha Midilli ilköğretim okulu(yeni)
10	Güzelbahçe	Ali Bayırlar ilköğretim okulu
11	Güzelbahçe	Mustafa Saadet Alanyalıoğlu ilköğretim okulu
12	Karşıyaka	Cemil Atlas ilköğretim okulu
13	Karşıyaka	Kuyumcu Abdullah Altınçubuk ilköğretim oku
14	Kemalpaşa	Yeşilyurt ilköğretim okulu
15	Konak	İlkkurşun ilköğretim okulu
16	Konak	Murat Reis ilköğretim okulu
17	Konak	Kemal Atatürk ilköğretim okulu
18	Menderes	Alpaslan ilköğretim okulu
19	Menemen	Emiralem Merkez ilköğretim okulu
20	Ödemiş	Zafer ilköğretim okulu
21	Torbalı	Cengiz Topel ilköğretim okulu
22	Urla	Cumhuriyet ilköğretim okulu

Aydın

S.No.	İlçe Adı	Okul Adı
1	Bozdoğan	Eymir ilköğretim okulu
2	Çine	Hüseyin Özkan ilköğretim okulu
3	İncirliova	Acarlar 60.Yıl ilköğretim okulu
4	İncirliova	Hürriyet ilköğretim okulu
5	Merkez	Çeştepe ilköğretim okulu
6	Merkez	Ekrem Çifçi ilköğretim okulu
7	Merkez	Halide Hatun ilköğretim okulu
8	Merkez	Ticaret Odası ilköğretim okulu
9	Merkez	Yörük Ali Efe ilköğretim okulu
10	Merkez	Yunus Emre ilköğretim okulu
11	Nazilli	Gazi Mustafa Kemal ilköğretim okulu
12	Söke	Kemalpaşa ilköğretim okulu

Afyon

S.No.	İlçe Adı	Okul Adı
1	Bolvadin	Gazi ilköğretim okulu
2	Çay	Çağlayan ilköğretim okulu
3	Dinar	Fatih ilköğretim okulu
4	Emirdağ	Emirdağ ilköğretim okulu
5	Emirdağ	Mehmet Akif Ersoy ilköğretim okulu
6	İscehisar	Selçuklu ilköğretim okulu
7	Merkez	Ataköy ilköğretim okulu
8	Merkez	Ekrem Yavuz ilköğretim okulu
9	Merkez	Hacı Ahmet Özsoy ilköğretim okulu
10	Merkez	Kazım Özer ilköğretim okulu
11	Merkez	Selçuklu ilköğretim okulu
12	Sandıklı	Ali Çetinkaya ilköğretim okulu

Akdeniz Bölgesi			
İller	Adana	Mersin	Kilis
Okul Sayısı	17	13	3

Adana

S.No.	İlçe Adı	Okul Adı
1	Aladağ	Halil Yüksek ilköğretim okulu
2	Aladağ	Köprücük Mencez ilköğretim okulu
3	Aladağ	Atatürk ilköğretim okulu
4	Aladağ	Başpınar Çataltas ilköğretim okulu
5	Ceyhan	Botaş ilköğretim okulu
6	Ceyhan	Beşocak ilköğretim okulu
7	Ceyhan	Gaziosmanpaşa ilköğretim okulu
8	İmamoğlu	Mehmet Akif ilköğretim okulu
9	Karataş	Mehmet Akif ilköğretim okulu
10	Kozan	Kuytucak karapınar ilköğretim okulu
11	Kozan	Sabanata ilköğretim okulu
12	Pozantı	Atatürk ilköğretim okulu
13	Saimbeyli	Fatih Sultan Mehmet ilköğretim okulu
14	Seyhan	Vakıfbank ilköğretim okulu
15	Seyhan	Manas ilköğretim okulu
16	Seyhan	Mithatpaşa ilköğretim okulu
17	Seyhan	İbni Sina ilköğretim okulu

Mersin

S.No.	İlçe Adı	Okul Adı
1	Akdeniz	Adanalıoğlu Reşit Can ilköğretim okulu.
2	Akdeniz	Cengiz Topel ilköğretim okulu
3	Anamur	Duruhan ilköğretim okulu
4	Anamur	Vakıfbank Atatürk ilköğretim okulu
5	Aydıncık	Atatürk ilköğretim okulu
6	Mut	Gazi i ilköğretim okulu
7	Tarsus	27 Aralık ilköğretim okulu
8	Tarsus	Ahmet zeki şanlı ilköğretim okulu
9	Toroslar	Alsancak Lions ilköğretim okulu
10	Toroslar	Durmuşali Toksoy ilköğretim okulu
11	Toroslar	Necatibey ilköğretim okulu
12	Toroslar	Kuvayi Milliye ilköğretim okulu
13	Yenişehir	100.Yıl ilköğretim okulu

Kilis

S.No.	İlçe Adı	Okul Adı
1	Merkez	Kartalbey ilköğretim okulu
2	Musabeyli	Karacaoğlan ilköğretim okulu
3	Polateli	Ülger Gücer ilköğretim okulu

İç Anadolu Bölgesi			
İller	Ankara	Kırıkkale	Yozgat
Okul Sayısı	21	3	12

Ankara

S.No.	İlçe Adı	Okul Adı
1	Akyurt	Barmek ilköğretim okulu
2	Bala	Sofular Musa Ünal ilköğretim okulu
3	Beypazarı	Altay ilköğretim okulu
4	Elmadağı	Dr.Ahmet Kazım Mıhçıoğlu ilköğretim okulu
5	Eryaman	Eryaman Cumhuriyet ilköğretim okulu
6	Etimesgut	Atatürk ilköğretim okulu
7	Keçiören	Atapark ilköğretim okulu
8	Keçiören	Halit Fahri Ozansoy ilköğretim okulu
9	Kızılcahamam	Kazım Karabekir ilköğretim okulu
10	Mamak	Batuhan ilköğretim okulu
11	Mamak	Dutluk ilköğretim okulu
12	Polatlı	Cumhuriyet ilköğretim okulu
13	Sincan	Atıf Benderlioğlu ilköğretim okulu
14	Sincan	Adnan Menderes ilköğretim okulu
15	Sincan	Kazım Karabekir ilköğretim okulu
16	Sincan	Yenikent ilköğretim okulu
17	Şereflikoçhisra	Zafer ilköğretim okulu
18	Yenimahalle	Abay ilköğretim okulu
19	Yenimahalle	Atakent ilköğretim okulu
20	Yenimahalle	Yeşilevler ilköğretim okulu
21	Yenimahalle	Afet İnan ilköğretim okulu

Kırıkkale

S.No.	İlçe Adı	Okul Adı
1	Merkez	Ahmet Sümer ilköğretim okulu
2	Merkez	Atatürk ilköğretim okulu (merkez)
3	Merkez	Hoca Ahmet Yesevi ilköğretim okulu

Yozgat

S.No.	İlçe Adı	Okul Adı
1	Akdağmadeni	Namık Kemal ilköğretim okulu
2	Akdağmadeni	75.Yıl ilköğretim okulu
3	Boğazlıyan	Çakmak ilköğretim okulu
4	Boğazlıyan	Fatih ilköğretim okulu
5	Boğazlıyan	Karakoç ilköğretim okulu
6	Çayıralan	Çokradan ilköğretim okulu
7	Çayıralan	Menteşe Mustafa Öztürk ilköğretim okulu
8	Merkaz	Fatma Temel Turan ilköğretim okulu
9	Merkez	Vali Ertuğrul Ersoy ilköğretim okulu
10	Merkez	Cihanpaşa ilköğretim okulu
11	Merkez	Türkmensarılar ilköğretim okulu
12	Sarıkaya	Barbaros ilköğretim okulu

Karadeniz Bölgesi			
İller	Karabük	Bolu	Gümüşhane
Okul Sayısı	2	2	4

Karabük

S.No.	İlçe Adı	Okul Adı
1	Merkez	Kartaltepe ilköğretim okulu
2	Merkez	Çelik İş ilköğretim okulu

Bolu

S.No.	İlçe Adı	Okul Adı
1	Merkez	Canip Baysal ilköğretim okulu
2	Merkez	Yıldırım Beyazıt ilköğretim okulu

Gümüşhane

S.No.	İlçe Adı	Okul Adı
1	Kelkit	Cumhuriyet ilköğretim okulu
2	Kürtün	80.Yıl Cumhuriyet ilköğretim okulu
3	Merkez	Fevzipaşa ilköğretim okulu
4	Şiran	Atatürk ilköğretim okulu

Günevdoğu Anadolu Bölgesi			
İller	Gaziantep	Dişarbakır	Şırnak
Okul Sayısı	15	26	6

Gaziantep

S.No.	İlçe Adı	Okul Adı
1	Araban	Merkez Atatürk ilköğretim okulu
2	Araban	Araban Cumhuriyet ilköğretim okulu
3	İslahiye	Boğaziçi ilköğretim okulu
4	İslahiye	Yahya Kemal Beyatlı ilköğretim okulu
5	İslahiye	Pınarbaşı ilköğretim okulu
6	İslahiye	Fikret Öztürk ilköğretim okulu
7	Karkamış	Erenyolu ilköğretim okulu
8	Nizip	Ali Alkan ilköğretim okulu
9	Nizip	Dr.Abdülkadir Erdil ilköğretim okulu
10	Nizip	Fatma Alkan ilköğretim okulu
11	Nizip	Atatürk ilköğretim okulu
12	Nurdağı	Nurten Öztürk ilköğretim okulu
13	Nurdağı	Kurudere ilköğretim okulu
14	Şahinbey	Akyol ilköğretim okulu
15	Şahinbey	Düztepe ilköğretim okulu

Dişarbakır

S.No.	İlçe Adı	Okul Adı
1	Bismil	Eğitim Şehitleri ilköğretim okulu
2	Bismil	Fatih ilköğretim okulu
3	Bismil	Kurtulus ilköğretim okulu
4	Bismil	Yunus Emre ilköğretim okulu
5	Çermik	Alakoç ilköğretim okulu
6	Çermik	Atatürk ilköğretim okulu
7	Çermik	Bayat ilköğretim okulu
8	Çermik	İncirli ilköğretim okulu
9	Çınar	Mehmet Akif Ersoy ilköğretim okulu
10	Dicle	Altay ilköğretim okulu
11	Ergani	Arif Biçen ilköğretim okulu
12	Ergani	Selman ilköğretim okulu
13	Hani	Gülbüz ilköğretim okulu
14	Kulp	Barış ilköğretim okulu
15	Kulp	Vali Nafiz Kayalı ilköğretim okulu
16	Merkez	Alipaşa ilköğretim okulu
17	Merkez	Baykara ilköğretim okulu
18	Merkez	Çelebi Eser ilköğretim okulu
19	Merkez	Faik Ali ilköğretim okulu
20	Merkez	Hülya Tugay ilköğretim okulu
21	Merkez	Kanuni Sultan Süleyman ilköğretim okulu
22	Merkez	Kozan ilköğretim okulu
23	Merkez	Mesut Yılmaz ilköğretim okulu
24	Merkez	Şair Sırrı Hanım ilköğretim okulu
25	Merkez	24 Kasım ilköğretim okulu
26	Silvan	Eşme ilköğretim okulu

Şırnak

S.No.	İlçe Adı	Okul Adı
1	Beytüşşebap	Başaran ilköğretim okulu
2	Cizre	Dicle ilköğretim okulu
3	Cizre	Vatan ilköğretim okulu
4	İdil	Ortaköy ilköğretim okulu
5	Merkez	Kurtuluş ilköğretim okulu
6	Merkez	Mehmetçik ilköğretim okulu

Doğu Anadolu Bölgesi			
İller	Elazığ	Malatya	Muş
Okul Sayısı	10	14	11

Elazığ

S.No.	İlçe Adı	Okul Adı
1	Arıcak	Arıcak ilköğretim okulu
2	Karakoçan	Akbulak ilköğretim okulu
3	Karakoçan	Şehit Jandarma Kıdemli Üsteğmen Mahir Özdemir i.ö.o. oo
4	Merkez	Alatarla ilköğretim okulu
5	Merkez	Balakgazi ilköğretim okulu
6	Merkez	Doğukent ilköğretim okulu
7	Merkez	İçme ilköğretim okulu
8	Merkez	Mehmet Mihri Akıncı ilköğretim okulu
9	Merkez	Salkaya ilköğretim okulu
10	Merkez	100.Yıl ilköğretim okulu

Malatya

S.No.	İlçe Adı	Okul Adı
1	Akçadağ	Şehit Hava Yüzbaşı Ali Rıza Sadak ilköğretim okulu
2	Arapgir	Ahmet Zeyneloğlu ilköğretim okulu
3	Battalgazi	Atatürk ilköğretim okulu
4	Battalgazi	Selçuk ilköğretim okulu
5	Darende	Cumhuriyet ilköğretim okulu
6	Darende	Hacı Hasan Başer ilköğretim okulu
7	Doğanşehir	Atatürk ilköğretim okulu
8	Doğanşehir	Polat Vaiz Şahin ilköğretim okulu
9	Merkez	Alpaslan ilköğretim okulu
10	Merkez	Erenli ilköğretim okulu
11	Merkez	Fevzi Çakmak ilköğretim okulu
12	Merkez	Hanımınçiftliği melikşah ilköğretim okulu
13	Merkez	Konak Bahçe ilköğretim okulu
14	Merkez	Polis Amca ilköğretim okulu

Muş

S.No.	İlçe Adı	Okul Adı
1	Bulanık	Gazi ilköğretim okulu
2	Bulanık	Sarıpınar ilköğretim okulu
3	Bulanık	Turgut Özal ilköğretim okulu
4	Malazgirt	Alparslan ilköğretim okulu
5	Malazgirt	Kutulmuşoğlu ilköğretim okulu
6	Merkez	100. Yıl Zafer ilköğretim okulu
7	Merkez	Bilek ilköğretim okulu
8	Merkez	Özdilek ilköğretim okulu
9	Merkez	Şeker ilköğretim okulu
10	Merkez	Yelalan ilköğretim okulu
11	Varto	Hürriyet ilköğretim okulu

Ek-2: NAQ Ölçeği İçin Alınan İzin

Mynet Email :: Lider, Türkçe Email Servisi - Mozilla Firefox

Dosya Düzen Görünüm Geçmiş Yer İmleri Araçlar Yardım

http://148.email.mynet.com/webmail/src/body.php?mailbox=INBOX.Posta_kutusu&passed_id=68adussid=20nckvt4y&startMessage

En çok ziyaret edilenler İlk Adım Haberler

Mynet Email :: Lider, Türkçe Email... Metin ve Web - Google Çevir

Negative Acts Questionnaire

Kimden : "Bergen Bullying Research Group" <mali@bullying.no> [Göndereni Engelle] [Adres Defterine Ekle]

Kime : abbas_erturk@mynet.com

Tarih : 13/03/2009 2:36 pm

Dear Abbas,

With our terms accepted, I have attached the English version of the MAQ, the demographic inventory, a spss database, psychometric properties of the questionnaire and the articles suggested on our website. You do not have to use the demographic questionnaire or the database, but it can be a good idea to use it as a guide for your work, and to see how we have done it. I have also attached a Turkish translation of the questionnaire. I do not know the quality of the translation, so I hope you may check it before use.

We are looking forward to receive the data when they are available.

If you have any questions, we will of course do our best to answer them.

Best regards,
Morten Birkeland Nielsen
Bergen Bullying Research Group

Ekteki Dosya(lar)

Nasinfozar
323K
Bu Dosyayı Kaydet
Dosya Deposuna

NAQ Turkey Olumsuz ...doc
88K
Bu Dosyayı Kaydet

Bilgisayarına

Sili Yanıtlarla İlet İşle İstenmeyen Nedir?

snrSZ kapasite

Kontrol Et Yaz Sesli Email Gönder

Posta Kutusu	[Boşalt]
Süzgeç	[Boşalt]
Çöp	[Boşalt]
Gönderilen	
Taslak	
Klasörler	[Ekle]
isbankasi	
activation	
bankPozitif	
Canim	
dosyalar	
evrak	
fizik	
makaleler	
mobbing	
odefat	
onemli	
Vergiler	

Etkiletilerim nedir?

Hiç etkiletiniz yok.

ons.mynet.com bekleniyor...

Başlat

Mynet Email :: Lider, ... Tık III Son - Microsoft... Tık raporu II - Micros... Tık I

TR 16:24

Ek-3: Açık Uçlu Veri Toplama Aracı

VERİ TOPLAMA ARACI

Sayın Katılımcı

Bu araştırmanın amacı, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin yaşadıkları incinme davranışlarının nedenlerini saptamaktır. Bu amaca ulaşabilmek için aşağıda, “Olumsuz davranışlar anketi” verilmiştir. Lütfen bu anketin maddelerini okuyunuz. Bu ankette ifade edilen olumsuz davranışların, eğitim kurumlarında hangi nedenlerden dolayı yaşandığını düşünerek, nedenini verilen boşluklara yazınız. Veri toplama aracına verdiğiniz cevaplar bilimsel amaçla kullanılacağından, okul ya da öğretmen isimi belirtmenize gerek yoktur.

İlginiz, yardımınız ve katkılarınız için teşekkür ederim.

Abbas ERTÜRK

1	Birinin başarınızı etkileyecek bilgiyi saklaması
2	Yeterlilik düzeyinizin altındaki işlerde çalışarak küçük düşürülmek
3	Ustalık/Yeterlilik seviyenizin altındaki işleri yapmanızın istenmesi
4	Önemli alanlardaki sorumluluklarınızın kaldırılması veya daha önemsiz ve istenmeyen görevlerle değiştirilmesi
5	Hakkınızda dedikodu ve söylentilerin yayılması
6	Görmezden gelinme, dışlanma, önemsenmeme
7	Kişiliğiniz (ör; alışkanlıklar ve görgü), tutumlarınız veya özel hayatınız hakkında hakaret ve aşağılayıcı sözler söylenmesi
8	Bağırılmak veya anlık öfkenin (veya hırsın) hedefi olmak
9	Parmakla gösterme, kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme gibi gözdağı veren davranışlar
10	Diğerlerinin işi bırakmanız konusunda imalı davranışları
11	Yanlış ve hatalarınızın sürekli hatırlatılması/söylenmesi
12	Yaklaşımlarınızın dikkate alınmaması/yoksayılması veya düşmanca tepkilerle karşılaşma
13	İşinizle çabalamanızla ilgili bitmek bilmeyen eleştiriler
14	Fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması
15	İyi geçinmediğiniz kişiler tarafından hoşlanmadığınız şakalar (eşek şakası) yapılması
16	Mantıksız ya da yetiştirilmesi mümkün olmayan işler verilmesi
17	Size karşı suçlama ve ithamlarda bulunulması
18	İşinizin aşırı denetlenmesi
19	Hakkınız olan bazı şeyleri (örneğin; hastalık izni, tatil hakkı, yol harcırahı) talep etmemeniz için baskı yapılması
20	Aşırı alay ve sataşmalara konu olmak.
21	Üstesinden gelinemeyecek kadar iş yüküne maruz bırakılmak

Yukarıda verilen olumsuz durumların, eğitim kurumlarında gerçekleşme nedenleri neler olabilir?

.....

.....

.....

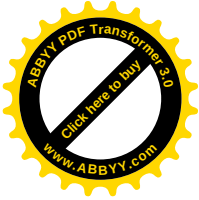
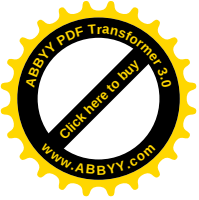
.....

Ek-4: Açık Uçlu Veri Toplama Aracının Uygulandığı Okullar ve Uygulanan Öğretmen Sayıları

İlçeler	Okullar	Ulaşılan öğretmen sayısı
Yenimahalle 42	Afin Bey ilköğretim okulu - Batıkent	15
	Demetevler İlköğretim Okulu - Demetevler	9
	Kardelen İlköğretim Okulu - Batıkent	13
	Mevlana İlköğretim Okulu - Şentepe	5
Mamak 31	19 Mayıs İlköğretim Okulu - Çağlayan	5
	75. Yıl İlköğretim Okulu – Akdere P.sefa	16
	Ege İlköğretim Okulu - Durali Aliç Mah	10
Altındağ 52	Atıfbey İlköğretim Okulu - Altındağ	19
	Cebeci İlköğretim Okulu - Hamamönü	18
	Karacakaya İlköğretim Okulu Başpınar Mah	15
Sincan 51	Fatih İlköğretim Okulu - Ulubathı Hasan Mah	17
	Plevne İlköğretim Okulu - Akşemsettin Mah	14
	Malazgirt İlköğretim Okulu - Gökçek Mah	20
Toplam		176

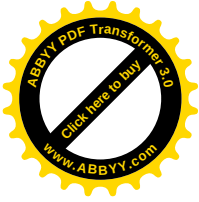
Ek-5: Açık Uçlu Veri Toplama Aracı ile Elde Edilen Verilerin Sınıflandırılması

Boyutlar	Alt Boyutlar	Nedenler	Frekans
ÖRGÜTSEL NEDENLER	Liderlik,	Yöneticinin yetersiz olması	1
		İdareci sorumluluk ve görevini tam olarak algılayamaması	1
	Örgüt kültürü,	Haksızlıklara itiraz edilmesinin hoş görülmemesi	2
		Okulda çalışan öğretmenlerin iletişimsizliği	2
		Çalışanların birbirlerine güvenmemesi	1
		Kişilerin birbirlerini tanımamaları	6
		Grup bilincinin olmaması	1
		Baskı ve yıpratma ile iş yaptırma	2
		Belli bir grubun üstünlük kurma çabası	1
	İş stresi,	Ders Programlardan kaynaklanan stres	
	İşin örgütlenmesi	Çalışmalar ilmi sosyal ve ekonomik kriterlere uygun değil	2
		Başarılı çalışmaların teşvik edilmemesi	6
		Adaletsiz görevlendirme sistemi	1
		Liyakate göre yönetici atanmaması	4
		İdari sistemin adaletsiz olması	3
		Sistemdeki yanlış kararlar	3
		Terfi ölçütleri	
İnciten Kişiler (FAİLLER)	Başarılı olması,	Kişinin ekonomik veya kariyer üstünlüğü	
	Yönetmel gücün	Her şeyi ben bilirim	3
	elinde bulunması,	Ben olmazsam işler yürümez düşüncesi	2
		Hükmetme duygularının baskın gelmesi	2
		Bencillik	
	Özgüven eksikliği	Failin Kompleksli olması	2
		İdareye ve idareciye yakın kişilerin korunması	2
		Kişilik sorunları	3
		Kendi başarısızlığının ortaya çıkmasından korkmak	5
		Kişileri yıpratarak kendini ön plana çıkarmak	2
İncinen Kişiler (KURBANLAR)		Okul dışındaki sorunları okula taşıması	2
		İdari Eğitim yetersizliği	3
		Makam Kaybetme kaygısı	2
		Sosyal ilişkileri zayıf olması	1
		Kişilik bozukluğu	1
	Kişilik	Kurbanın Kendine güveni olmaması	9
	Mesleki yeterlilik	Kurbanın mesleki yönden Bilgi eksikliği	7
		Kurbanın İdari yönden bilgi eksikliği	5
	Sosyal beceri	Sosyal beceri eksikliği	3
		Tecrübesizlik	6
SOSYAL GRUPLAR	Geçmiş yaşantılar	Sorumluluk duygusunun eksik olması	2
	Husumet,	İdareye yakın olmayanlara baskı uygulanması	2
	Kıskançlık,	Başarının kıskanılması	13
		Maddi gelirin kıskanılması	4
		Türk toplumundaki genel çekemezlik ve kıskançlık	2
	Grup baskısı,	Hemşericilik	4
		Siyasi görüş	16
		Dini görüş	3
		Cinsiyet farklılığı	3
		Branş farklılığı	5
	Günah keçisi olma		



Ek-7: Pilot Uygulamanın Gerçekleştirildiği İlçe ve Okullar

İlçeler	Okullar	Öğretmen Sayısı
Yenimahalle	Abdi İpekçi İlköğretim Okulu	5
	Çeşme İlköğretim Okulu	14
	Fatih İlköğretim Okulu	12
Keçiören	Aşık Veysel İlköğretim Okulu	7
	Çağlar İlköğretim Okulu	8
	Bağlum İlköğretim Okulu	6
Çankaya	Ahmet barındırır ilköğretim okulu	12
	Halide edip adıvar ilköğretim okulu	4
	Ulubatlı hasan ilköğretim okulu	4
Altındağ	Yenihayat İlköğretim Okulu	15
	İlkmeclis İlköğretim Okulu	2
	Nihat Başakar İlköğretim Okulu	8
Mamak	Açıkalın İlköğretim Okulu	2
	Barbaros Hayrettin Pasa İlköğretim Okulu	8
	Demirlibahçe İlköğretim Okulu	5
Toplam		112



Ek-10: Örnek olay I

Toprak Mahsulleri Ofisi'nin 25 yıllık çalışanı Şaban Tokat. TMO'nde üst yönetim değişince kendisine psikolojik baskı yapılmış ve istifaya zorlanmıştır. İstifa etmeyince rütbesi düşürülerek önce müşavirlik, sonra başuzmanlık kadrosuna atanmıştır. Görevine dönmek için açtığı dava lehine sonuçlanmıştır. İfadesine göre yönetim sonrasında baskı ve yıldırma politikasını arttırmaya başlamıştır. Gece nöbetleri gibi nöbetler verilmiştir.

Sonunda üzerindeki baskılara dayanamayan mağdur, “kalp krizi” şüphesiyle hastaneye kaldırılmıştır. Hastanede ise bunun bir kalp krizi olmadığı ve majör depresyon olduğu tespit edilmiştir. Mağdur 1,5 ay yatarak 10 ay da ayakta tedavi görmüştür.

Mağdurun yaşadığı bu süreçten psikolojik olarak etkilenen ve kollarını jiletlemeye başlayan oğlu ve eşi de tedavi görmüştür.

Mağdur bu nedenle önce kendisinin daha sonra ailesinin depresyona girdiği gerekçesiyle mahkemeye başvurmuştur. Uğradığı psikolojik baskı nedeniyle kendisinin ve ailesinin depresyona girdiğini raporla kanıtlayarak yöneticilerden 15 bin YTL tazminat talep etti (Özçelik, 2007).

Prof. Dr. Cem Atbaşoğlu'nun hazırladığı rapora göre mağdur kişinin 2004 yılından önce bir psikolojik rahatsızlığı bulunmadığı vurgulanarak işyerindeki sorunlar nedeniyle Major Depresif Bozukluk yaşadığı belirtildi. Mağdur Şaban Tokat, bunun üzerine mahkemeye başvurmaya karar verdi. Ancak TMO'daki yöneticiler hakkındaki suç duyurusuna izin çıkamayınca mağdur kişi, Danıştay'a başvurarak, İşyerinde yıldırma davranışlarına uğradığını ve bu nedenle sağlığının bozulduğunu ifade etti. Mağdur aynı zamanda 6'ncı Asliye Hukuk Mahkemesi'nde TMO Genel Müdürü İ. K. ve yöneticiler B. K., M. Ç. , O. K. ve N. Ç. aleyhine 15 bin YTL'lik manevi tazminat davası açtı. (Güçer, 2006).

Bu olayla ilgili konuşan Prof. Dr. Nevzat Tarhan şu bilgileri vermiştir:

Yönetici sürekli baskı, haksız eleştiri, hata bulma, tecrit etmek, iftira, çarpıtma, hakaret, alay gibi yöntemlerle kurbanın özgüvenini zayıflatır. Bunun sonunda kurban psikosomatik ve psikolojik rahatsızlık yaşamaya başlar. En sık olarak kurbanda baş boyun ve sırt ağrıları, mide kalp bağırsak rahatsızlıkları, ruhsal çöküntü, içki ve sigara kullanımında artış, işte hata, kaygının artmasıyla tartışma ve kavga sayısında artış olarak kendini gösterir. Kimi zaman kişiyi kalp krizine götürebildiği gibi intihara da sürükleyebilir. Araştırmalara göre mobbing kurbanlarının önemli bir bölümü parlak kariyer potansiyeli taşıyanlardır (Güçer, 2006)

Ek-11: Örnek olay II

Jeoloji Mühendisleri Odası çalışanı Tülin Yıldırım Mobbinge uğradığı için dava açan ve kazanan ın açtığı dava, 26 Aralık'ta Radikal Gazetesi'nde de manşet haber olarak verilmişti. Yıldırım'la HR Dergi'nin 24 Ocak'ta düzenlediği "Mobbing İşyerinde Psikolojik Taciz" konferansında konuştuk.

7 yıl önce Ankara Jeoloji Mühendisleri Odası'nda işe başlayan ve Büro Amiri olarak çalışan Yıldırım'ın işyerindeki sorunları şikayetinden iki yıl önce başlamıştır. Yeni genel sekreterin gelişi onun için bir dönüm noktası olmuştur. Yeni gelen sekreter, sürekli olarak Tülin Yıldırım'ın yaptığı işini beğenilmediğini ifade etmiştir. Mağdur yaptığı işinin neyini beğenmediğini sorduğunda da belirsiz cevaplar vererek “beğenmiyorum işte!” ifadesini kullanmıştır.

Bu arada mağdurun bir çok yetkisi elinden alınmıştır. Yeni gelen sekreter diğerlerinin yaptığı hatalardan dolayı suçu mağdurda aramıştır. Mağdur kişi

“Büro Amiri olmama rağmen toplantılarda kimse yüzüme bakmaz oldu. İzinli olduğum günde yaşanan bir evrak karışıklığının sorumluluğunu bana yüklediler. Beni yalancılıkla bile suçladılar. Sonunda uyarı ve kınama cezası da aldım. Artık işe ayağımı sürükleyerek gider olmuştum. Bu dönemde istifa etmeyi çok düşündüm ancak kendimi daha da ezik hissedeceğimi düşünerek bu düşünceden vazgeçtim. Sonuç olarak depresyona girdim. Psikiyatra müracaat ederek rapor aldım. Bu sefer de işyerinde işten kaytarıyor dedikodusu yayılmaya başladı ”

"Basit şeylerle başlayan süreç hızla bir sarmala dönüşüp beni yutmaya başladı. Arkadaşlarımla aramda bir problem yoktu fakat siz o kadar çok eleştirince bir süre sonra onların da size güvenleri eksiliyor. Açktan söylemiyorlardı ama, Tülin Hanım da biraz dikkat etseydi, diye konuşmalar yapıldığını biliyorum. En son rapor aldığım da bana çok düşmanca davrandılar. Yönetim de çalışma arkadaşlarıma, “zaten çalışmak istemiyordu, gitti rapor aldı, sizi burada yalnız bıraktı”, diyerek düşmanlık tohumları atmaya çalışmıştır. Ben işe gittiğim de insanlarda işten kaytarmaya çalışıyorum gibi bir izlenim oluşmuştu.”

Yıldırım işten atılmadan 2 ay önce, maruz kaldığı yıldırma davranışlarından dolayı gördüğü zarar nedeniyle manevi tazminat davası açmıştır. Yöneticiler, dava metnini görünce çok da fazla ilgilenmemiş ama ona üç gün hiçbir iş vermeyip, masasındaki bilgisayarı da alarak “sen burada oturacaksın” denilmiştir.

Açtığı davayı kazanan Yıldırım kendisine verilen uyarı ve kınama cezasını da kaldırıp 1000 YTL tazminat almıştır. Şimdi ise işe iade davası devam ediyor (Özçelik, 2007).

Mağdurun Avukatı Anlatıyor:

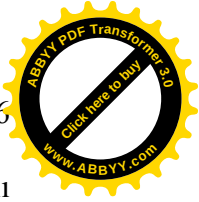
Tülin Yıldırım'ın avukatı Ayşe Altıparmak, Yıldırım kendisine ilk geldiğinde mobbing kavramını bilmediğini bunu hukuki açıdan nereye oturtabiliriz diye çalışmaya başladıklarını söylüyor. "Çünkü benim gördüğüm tüm davalarda iş akdi bir şekilde ya işçi ya da işveren tarafından fesh ediliyordu. Bizim davamızda ise iş akdi devam etmekteydi. Kişi orada çalışıyor ve işverene sen bana haksızlık ediyorsun, bu benim çalışmamı etkiliyor ve bu yüzden bana tazminat ödemen gerekiyor, diyorduk. Bu çok yeni bir şeydi ama denemeye karar verdik. Tülin Yıldırım'a dava sürecinde üstündeki baskıların çok artacağını söyledim. Hatta istiyorsan yeni bir iş ara, sen benim arkadaşısın, boşuna uğraşmayalım dedim. O ise çok yıprandığını, kaybedecek de olsa birilerinin onun haksızlığa uğradığını bilmesini istediğini söyleyince dava açmaya karar verdik."

Kavram yabancı olduğundan Ayşe Altıparmak İngilizce, Türkçe her türlü yayını ve davayı inceledi. Mahkemeye sunduğu dipnot ve dilekçelerde böyle bir kavramın olduğunu ve dünyada milyonlarca insanın mobbinge uğradığını söyledi. Altıparmak hukuki olarak tanımlanmamış bir süreci nasıl bir temele oturttuklarını şöyle anlatıyor: "İşveren işçinin sağlığını korumak ve gözetmekle yükümlüdür. Bu genel bir kural. Biz burada söz konusu olanın sadece fiziki değil ruhsal sağlık da olduğunu söyledik ve işveren işçinin kişiliğine saygı gösterip onun kişiliğini korumakla yükümlüdür dedik. Bir işçiyi dışlamak, diğer çalışanlarla ilişkilerini kesmek, sürekli yazılı savunmalar istemek, sen yetersizsin demek, bunların hepsi bir bütün olduğunda kişilik haklarına saldırıdır ve bu 1.5 yıldır sistematik olarak yapıldığında mobbing olur, dedik."

Dava açıldıktan sonra işverenin daha da sinirlendiğini ve Tülin'in hiçbir iş yapmasına izin verilmedi. "Kışın ortasında izne çık dendi ama bunu yazılı olarak bildirmemiz istendiğinde bildirilmedi. Sen doküman çalışıyorsun, hırsızsin dediler fakat hiçbir şey ispatlayamadılar. En sonunda bunların hepsinden vazgeçip tamam biz senin kıdemini ve ihbarını ödüyoruz al git dediler. Ama biz davalara devam ettik. Mobbing için açtığımız davada kınama ve uyarının haksız yere verildiği kanıtlandı ve 1000 YTL tazminat kazandık (Özçelik, 2007).

Mahkeme gerekçeli kararını temmuz 2010'da yayınladı. Kararda, işyerinde duygusal taciz (mobbing) nedeniyle istenen manevi tazminat talebinin kabul edildiği belirtildi. Davacıdan 5 kez savunma istendiği, uyarı ve kınama cezaları verildiğini belirtirken yargılama aşamasında davacının iş akdinin feshedildiği de hatırlatıldı.

Mahkeme, Medeni Kanun'un 2'nci maddesine ilişkin iyi niyet kurallarının çiğnendiğini belirtirken, Yıldırım izin deyken "İşlerini aksattığı gerekçesi ile disiplin cezası verilmesini de" buna örnek gösterdi.



Kararda, amirlerin Yıldırım'a uzaktan, yüksek sesle bağıarak, iş yapmasını söyledikleri, "sen bu işi beceremiyorsun" gibi sözlü saldırılara maruz kaldığı belirtilerek, işyerinde küçük düşürüldüğü de anlatıldı.

Mahkeme, işverenin davranışlarını "İşçiyi yıldırmaya, psikolojik baskı uygulayıp genellikle de işten ayrılmasını sağlamaya yönelik davranışlar" olarak yorumladı. Kararda, "Toplanan delillerden davacıya üstleri tarafından kötü muamele yapıp aşağılanarak psikolojik taciz uygulandığı, emeğiyle çalışarak kazanan davacı işçinin maddi ve manevi kayba uğratıldığı kanaatine varılmıştır" ifadesi kullanıldı ve Jeoloji Mühendisleri Odası'nın manevi tazminat ödemesine karar verildi (Mobbing Dav. Tazminat, 2010)

Ek-12: Örnek Olay III

Mobbing kurbanı bu durumu 17 yıldır yaşadığını ifade etmektedir. Eskiye ait yaşadığı bir olayın 15 yıl önce Nokta Dergisi'nde Ahmet Altan tarafından da yazıldığını ifade etmektedir.

"Oy çokluğuyla kazandığım doçentlik kadrom, dönemin dekanı Turay Yardımcı ve yardımcısı Mürşit Pekin tarafından elimden alınmaya çalışılmıştı. Dava açtım, sonuçlanmadan kadromu verdiler. Bu çok klasik bir durumdur üniversitede. Önünü kesmek istediğiniz kişiden önce kadro kaçırlır, engellenemezse onun yetiştirdiklerine kadro verilmez." (Özçelik, 2006).

Mağdur Asistanlarının Yanında Toplantıdan Kovulmuştur.

"15 Aralık 2003'te Eczacılık Fakültesi'ndeki bir bölüm toplantısında araştırma görevlisi ihtiyacımızı, idareden aldığım belgelerle kanıtladım. Doktora öğrencilerim için araştırma görevlisi ve yardımcı doçent kadrosu talep ettim. Sakin sakin konuşurken Dekan Pekin'in sesi kötüleşmeye başladı. "Hakkaniyetten yanayım ama bunu istismar edeni indiririm" dedi. İndiririm ne demek? Tepki göstermeden dinlemeyi sürdürdüm. Biyokimya Bilim Dalı Başkanı Turay Yardımcı "Sabrına hayranım Mürşit" deyince ipler koptu. Pekin avazı çıktığıınca bağırmaya başladı, tehdit ve hakaret savurdu. Asistanlarımın önünde "Kovuyorum seni, çık dışarı. Bundan sonra benim bulunduğum hiçbir yerde bulunmayacaksın" dedi. Bu olaydan sonra karşılaşmak istemedim, fakültede rahat dolaşamaz oldum. O günden beri bütün toplantılarda sus pus oturuyorum. "(Özçelik, 2006).

Mağdur İzole Edilmektedir.

“Dekan astlarıma baskı yaptığı için hepsi bana karşı tavır takındı. Asistanlarımı odasına çağırıp ne kadar agresif olduğumu anlatıyormuş. Yıllardır okulda izoleyim, birçok kişi selam vermiyor. Mobbing’in en önemli parçası bu: Astlarınızı size karşı yönlendiriyor. Şimdi fakültede mobbing yaşanmadığını anlatan bir kâğıt dolaştırıp baskıyla imza topluyormuş. “(Özçelik, 2006).

Mağdur Tüm Olanaklardan Mahrum Ediliyor.

“Profesör unvanıyla, çay ocağından suntayla ayrılmış odada, 5 yardımcı doçent, bir doçentle çalışıyorum. Gürültüde sınav kâğıtlarını okuyorum. Diğer profesörlerin odaları, nispeten daha büyük ve sessiz bir yerde. En ağırıma giden bu. Konsantre olamıyorum, bilimsel yaşamım durmuş durumda. Derslerimi evde hazırlıyorum. Dekan Pekin, laboratuarda çalışma yapmak isteyen asistanlarımı "Burası Turay Hanım’ın laboratuvarıdır" diyerek kovaladı. Bu nedenle birçok makalem diğer üniversitelerden akademisyenlerle ortak çalışma. Hiçbirine bölümden maddi destek almadım. Kendi bulduğum kaynaklarla yaptım. “(Özçelik, 2006).

Mağdurun Çevresindeki Herkes Korkutuluyor.

“Bugüne kadar yetiştirdiğim, master ve doktora katıldığım hiç kimse bölümümüzde kadroya alınmadı. Mesela, çok çalışkan bir öğrencim 5-6 yıl, hiç ücret talep etmeden çalıştı. Hiçbir eksik bulamasınlar diye, birkaç doktora değerinde son derece kapsamlı bir çalışma hazırlattım. Fakat yine kadro vermediler. Beklemesini önerdim. "Başıma geleceklerden korkuyorum hocam" dedi. Artık üniversite lafını bile duymak istemiyor, neredeyse meslek değiştirdi. Öyle bir hale geldim ki, birlikte çalışmak isteyen öğrencilere "Benimle çalışma, hayatın kayar" diyorum. Şu anda tek öğrencim var, öyle eziyet ediyorlar ki sanıyorum doktora bitince o da kaçacak.” (Özçelik, 2006).

Altınır, 17 yıldır dişini sıktığını, mücadeleyle profesörlük unvanını bile aldığını, ama 3 yıl önce bir bölüm toplantısında Dekan Pekin’in haykırarak onu odadan kovması bardağı taşıran son damla olduğunu ifade etmektedir. Bu yüzden Pekin’in Kişilik haklarına saldırıda bulunduğu, küçük düşürdüğü, itibarını zedelediğini gerekçesiyle manevi tazminat davası açmıştır. Dekan Prof. Dr. Pekin’in mahkûmiyeti Yargıtay’da onandı. Prof. Dr. Altınır "60 yaşında olduğunu ve hiç değilse yasal olarak yapılanı belgelemiş olduğunu ifade etmektedir (Özçelik 2007).

Marmara Üniversitesi Çalışma Ekonomisi Bölüm Bşk. (İşyerinde Psikolojik Taciz/Mobbing) adlı kitabın yazarıdır. Mağdurun maruz kaldığı davranışlar konusunda aşağıdaki ifadeleri kullanmıştır.

Prof. Dr. Pınar Tınaz: “Dehen Hanım’la olaydan sonra tanıştım. Dava dosyasını inceledim, odasını gördüm, hakikaten dehşet verici. Bu durum baştan aşağı mobbing. Bu konuda kanun yok ama kişilik haklarına saldırıya karşı yasalar mevcut. Ancak, mobbing yapan kişi bunu inkar ettiğinde, mevcut yasa gereği mağdurun kanıtlaması gerekiyor. Bu zor bir şeydir. Çünkü surata atılan yumruk gibi iz bırakmıyor. Dehen Hanım’ın, buna karşın mobbing’i kanıtlaması önemli başarı.” (Özçelik, 2006).

Öğretim Üyeleri Derneği Başkanı Kadir Erdin, bu olayı hakkında aşağıdaki yorumu yapmıştır.

“YÖK sistemi gereği dekana tavır alan cezalandırılır. YÖK sistemi yöneticiye aşırı yetki verir. Akademisyenler de yöneticiye yakın olma, arkasında durma çabasındadır. Prof. Dr. Altınır’e karşı imza toplama bunun tipik örneği. Ben de dekan olsam, taciz yapsam, karşı olanlar dahi "Böyle bir şey yapmamıştır" yazısını imzalar. Çünkü YÖK sisteminde dekanın herhangi bir talebinin geri çevrilmesi, tavır alınması akla gelmeyecek biçimde cezalandırılır. Cezaların etkisi ve boyutu dışarıdan kavranamaz ve kanıtlanamaz. Şimdi imza toplayan arkadaşlarımız keşke yargı sürecinde mahkemeye gidip dekanlarını korusaydı. Çünkü şu anda bu imzaların hiçbir anlamı yok. Yargı kararı her şeyin üstündedir” (Özçelik, 2006).

Ek-13: Örnek olay IV

Bu davada, davalı 10 yıldan uzun bir süredir İzaydaş firmasında çalışmakta olduğunu belirterek, kızının tedavi sürecinde kullandığı yasal izin ve raporların performansını düşürdüğü gerekçesiyle işten çıkarıldığını belirterek dava açmıştır. Davalının ifadelerine göre,

“Jeoloji Mühendisleri Odası’nda 2004 yılında seçim sonrası gelen yeni yönetimle beraber yıldırma davranışları başladı. Bu süreçte sürekli olarak yöneticilerin aşağılama ve hakaret dolu davranışlarına maruz kaldım. Yönetim sürekli olarak çalışanların hatalarını aramaya başladı, savunma istendi, cezalar verildi. Ben de bunun üzerine çalışırken, duygusal şiddet gördüğüm gerekçesiyle işyerine karşı dava açtım. Artık bana iş verilmiyordu. Bilgisayarı dahi açmam yasaklanarak başka bir yerde oturmam emredildi. Hatta ben izin deyken yapılan bir işlemde sorumlu tutuldum” (Miser, 2006).

Ek-14: Örnek olay V

Bir başka dava, büyük bir bankada iki farklı bölümden sorumlu olan, bölüm başkanı olarak çalışan H. A. tarafından açılmıştır. Çalıştığı işyerinde üçüncü yılındayken yeni gelen amiri tarafından 6 ay süreyle yıldırma davranışlarına maruz kaldığı iddia etmiştir

Çok şubeli, büyük ölçekli bir bankada iki ayrı bölümden sorumlu bölüm başkanı olarak çalışan Handan Arpacıoğlu, 6 ay süreyle mobbinge maruz kaldığı ifade etmektedir. Mağdur, çalıştığı işyerinde üçüncü yılındayken yeni gelen amiriyle, her şeyin değişmeye başladığını fark ettiğini ve amirinin geldiği günden itibaren görevini yapmayı engelleyici her şeyin yaptığını sözlerine eklemektedir.

Bu davranışlar arasında, ilgili toplantılara çağrılmamak, yapacağı işlerin yanında son derece önemsiz ve gereksiz görevlerin kendisine verilmesi, başka bölümlerin işinin kendisine yüklenmesi, masasına amiri tarafından kağıtların fırlatılması ve sen yapacaksın denmesi, şahsen çağrıldığı yurt içi ve yurt dışı toplantılara yerine başka birisinin gönderilmesi, yaptığı her işin sorgulanması, herkesin ortasında kendisine bağırılması gibi davranışlar bulunmaktadır.

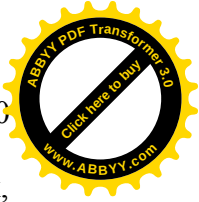
Arpacıoğlu'nun işten çıkarılma süreci ise sorumluluğundaki bir işin yapılmasına onay vermemesiyle başlıyor.

"Amirim sen hiçbir şekilde bu işle ilgilenmeyeceksin yoksa canını yakarım diye tehdit etti. Ama yine de onay vermedim. Bunun üzerine başka bir bölüme atandım. Yeni pozisyon hem unvan, hem ücret hem görev bakımından bir rütbe tenziliydi."

Yeni görevine itiraz eden ama hiçbir sonuç alamayan Handan Arpacıoğlu bir gün bankaya gittiğinde içeri giremedi:

"Manyetik kartım iptal edilmişti. Arkadaşlara niye giremiyorum dediğimde siz artık içeri giremeyeceksiniz dediler. Niye dedim? X bey öyle söyledi dediler. O gün yönetim kurulu başkanına, genel müdüre ve insan kaynakları müdürüne bir mail attım ama hiçbir yanıt gelmedi. Ben de bu olayı noterle tespit ettirdim."

İşe iade davası açan Handan Arpacıoğlu, bir yılın sonunda davayı kazanmıştır. Fakat işyerine gittiğinde amiri tekrar karşısına çıkarak "sen burada değil yeni atamanın yapıldığı yerde çalışacaksın" dedi. Mahkemenin konusunun bu atamanın yanlışlığı olduğunu ve görevine iade edildiğini söyledi ama bir sonuç alamadı: "Mahkeme kararı gereği şirket göreve geri almayınca tazminat ödemekle yükümlü. Tazminatımın sadece bir kısmını alabildim, o nedenle şimdi de tazminat davası sürüyor." Arpacıoğlu mobbing davası da açmak istediğini ama kurum zarar görmesin diye açmadığını söylüyor. Yine



kurum zarar görmesin diye, çalıştığı bankanın adının açıklanmasını da istemiyor (Özçelik, 2007).

Ek-15: Örnek Olay VI

Kocaeli Üniversitesinde 1994 yılından bu yana görev yapmakta olan Yrd. Doç. Dr. Mustafa Çakır, yıldırma davranışları uyguladığı gerekçesiyle 2009 yılının Aralık ayında Hukuk Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Gönül Balkır aleyhine Kocaeli 4. Sulh Mahkemesinde maddi ve manevi tazminat davası açmıştır (Efe, 2010).

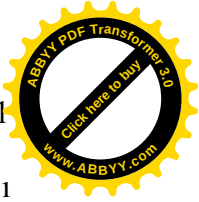
2008 yılında Kırgızistan’da katılacağı uluslararası bir kongreyle ilgili KOÜ Hukuk Fakültesi Yönetim Kurulu üyelerinin, görevlendirilmesiyle alakalı yaptığı oylamada Prof. Dr. Balkır’ın da arasında bulunduğu 2 üyenin “çekimser oy” kullandığını ifade eden Çakır, bunun da yasaya aykırı olduğunu vurguladı. Dava dilekçesinde, Çekimser oyun sebebini sorduğunda ise Prof. Dr. Balkır’ın, “Yargıya taşınmış kişisel husumet nedeniyle” kendisi ile başka bir üyenin bu şekilde oy kullandığını ifade eden bir yazının tarafına gönderdiğini anlatmıştır. Çakır, idare tarafından sürekli ve planlı bir şekilde kendisinin yıldırıldığını, bunun sonucunda da akademik çalışma yapamaz hale geldiğini belirtmiştir (İşyerinde Taciz, 2010).

Yrd. Doç Dr. Mustafa Çakır, Dekan Prof. Dr. Balkır’dan Kırgızistan’daki kongre için uçak bileti ve otel ücretini önceden ödendiği için 400 lira maddi, kongreye gönderilmemesi nedeniyle duyduğu üzüntüden dolayı da 6 bin 500 lira manevi tazminat talep etmiştir (İşyerinde Taciz, 2010).

Mahkeme, manevi tazminat talebini kısmen kabul ederek, Hukuk Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Balkır’ın 3 bin lira manevi tazminatı, 3 Aralık 2008 tarihinden itibaren işleyecek yasal faiziyle birlikte Yrd. Doç. Dr. Çakır’a ödemesine karar verdi. Çakır’ın maddi tazminat talebi ise reddedildi (Öğretim Üyesine, 2010)

Gerekçeli kararda, Yrd. Doç. Dr. Çakır’la arasında devam eden davalar nedeniyle Prof. Dr. Balkır’ın olayda kast ve kusurunun bulunduğu belirtildi.

Balkır’ın Hukuk Fakültesi Yönetim Kurulu’nun çalışma ve oylama işlemlerinde üyelerin kanuna uygun oy kullanmasını sağlamakla görevli olduğu belirtilen kararda, Balkır’ın çekimser oy kullanmasının ve bir üyenin de aynı şekilde oy kullanmasına müsaade etmesinin ağır bir kişisel kusur, aynı zamanda hizmet kusuru olduğu kaydedildi. Bunun yanı sıra Kararda, Çakır’ın bu olay nedeniyle mesleki kariyerinin olumsuz etkilenmiş olduğu belirtilmiştir. Benzer bir kongre için yeniden en başından çalışmasının gerekmesi, kongre heyetine karşı mahcubiyet, aylar öncesinde basılan broşür ve kitaplarda



yer alan ve planlanan sunumların gerçekleştirilememesi ve uluslararası bilim adamları nazarındaki itibar kaybı da dikkate alınarak 3 bin lira manevi tazminata hükmedildiği yer verdi. Ancak Çakır'ın, üniversiteden izin almadan bilet ve otel rezervasyonu yaptığına da dikkati çekilen kararda, bu harcamaların yapıldığı zaman itibariyle bir zorunluluk olmadığı kabul edilerek, maddi tazminat talebinin reddedildiği ifade edilmiştir (İşyerinde Taciz, 2010).

İş Hukuku alanında kentte bir numara olan Sayın Balkır'ın yıldırma davranışları uygulaması ve yargıya taşınan bu konuyu kaybetmesi iş yaşamına yeni bir boyut kazandırdı. Sayın Balkır davayı temyiz etti elbette ancak yerel bir mahkemede alınan bu karar hiç de kenara atılacak cinsten değil (Efe, 2010).

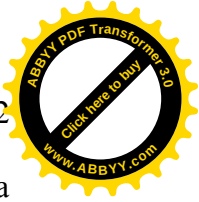
Ek-16: Örnek Olay VII

Fakülteyi birincilikle bitirdiğim için, mezun olduğum anabilim dalına araştırma görevlisi olarak alındım. Bölüm başkanımız, herkesin saygı gösterdiği, iyi bir bilim adamıydı. Bölümde herkes birbiriyle dostça iletişim kuruyordu. Bölüm çalışanları, hafta sonu ortak etkinlikler düzenliyorlardı.

Bölüm başkanımız, İstanbul'daki bir özel üniversiteden teklif alıp, fakülteden ayrıldı. Hocamızın özel üniversiteye geçtiği, bölüm çalışanlarında üzüntü yarattı. Yeni bölüm başkanımız, göreve geldiği 2. hafta bölümdeki araştırma görevlileri ile toplantı yaptı. Daha önceki bölüm başkanı tarafından bölüme alınan araştırma görevlileri ile çalışmak istemediğini, bu kişilerin kendilerine bir başka üniversite bulmalarını açıkça ifade etti.

Biz, bölümden ayrılmak istemediğimizi kendisine uygun bir dille belirttik. Bundan sonra beklemediğimiz hakaretlere maruz kalmaya başladık. Özellikle kalabalık o ortamlarda, öğrencilerin bulunduğu yerlerde azarlanıyorduk. Bölümden soyutlanmıştık. Bölümün yaptığı hiçbir etkinliğe davet edilmedik. Bölümdeki bazı öğretim üyeleri (tetikçi) bölüm başkanımızı bize karşı kışkırtmaya başladılar. Bazıları da onların yanında yer aldılar.

Yaşanan olayları onaylamayan, fakat ses çıkartmayan öğretim elemanları da vardı. (izleyici). Benim psikolojim iyice bozulmuştu. Araştırma yapamıyor, makale yazamıyor, hatta hiçbir şeye konsantre olamıyordum. Başka bir üniversitedeki bölüm başkanına olup bitenleri anlattım. O, beni kendi bölümüne aldı. Orada akademik çalışmalarımı bitirdim. Doçent statüsünde çalışıyorum.



Eski fakültede çalışan araştırma görevlilerinin bir kısmı ayrılıp, başka iş yapmaya başladılar. Ayrılmayanlar tez aşamasında başarısız bulunup fakülteden atıldılar. Mahkeme kararı ile başarılı olanlar ise, doktora yeterlilikte sorun yaşadılar. Eşim hala o fakültede. Hala doktoralı araştırma görevlisi. İnat etti, ayrılmadı. Onun yüzüne baktıkça, yılların yorgunluğunu görüyorum. Fiziksel ve psikolojik sorunları var. Bazen eski arkadaşlarımızla buluşuyor dertleniyoruz. Yaşadıklarımızı anlattıkça, gözlerimiz doluyor, için için ağlıyoruz (Cemaloğlu, 9: 2007e).

Ek-17: Örnek Olay VIII

Fakültemde yardımcı doçent statüsünde çalışıyorum. Evli ve 2 çocuk babasıyım. Yaptığım araştırmalar, televizyon programları ve verdiğim konferanslarla branşımda beğenilen, takdir gören, sevilen bir kişiyim. Özellikle master ve doktora öğrencileri benden ders almak için çok istekli davranırlar. Çalıştığım ulusal ve uluslar arası projelerde oldukça iyi para kazanıyorum. Akademik, siyasi ve bürokratik geniş bir çevrem var.

Her şey iyi giderken, bizim bölümdeki arkadaşlara bir şeyler olmaya başladı. Önce benim siyasi olarak güvenilir olmadığımı, iki yüzlü davrandığımı konusunda dedikodu çıkarıldı. Daha sonra mezhebim ve etnik kimliğimin, çalıştığım üniversitenin kabul edemeyeceği özelliklerde olduğu iddiası ortaya atıldı. Benim söylemediğim sözler, söylemiş gibi ağızdan ağıza dolaşmaya başladı. Bir doktora öğrencisi ile yasak aşk yaşadığımı söylentisi soruşturma konusu oldu.

Bölüm arkadaşlarım bu işlerin doğru olmadığını bilmelerine rağmen, beni yıpratmak, zor duruma sokmak ve üniversiteden uzaklaştırmak için yapıyorlar. Bir iki defa konuşmayı denedim, ama olmadı. Bana karşı kendilerini kapattıklarını gördüm. Şimdi benimle konuşmuyorlar. Benim adımın geçtiği projelerden çekilmek isteyip “ya o ya biz” diyerek pazarlık ediyorlar. Bu durumu, daha önce dost bildiklerim insanlarda destekliyorlar.

Sigara içmeye ve alkole başladım. Çok kırılıyorum. Çocuklarıma karşı sert ve acımasız davranıyorum. Ne yapacağımı bilmiyorum. Bazen intihar etmeyi dahi düşünüyorum (Cemaloğlu, 10: 2007e).

Ek-18: Örnek Olay IX

Öğretim üyesi A. A merkezi bir üniversitenin Tıp Fakültesi'nde öğretim üyesidir. Fakültede kendisiyle konuşan öğretim üyesi sayısı oldukça azdır. Bölüm Başkanlığı öğretim üyesinin odasını, bilgisayarını ve laboratuvarını elinden almıştır. Hakkında şikâyet olduğu gerekçesiyle sürekli soruşturma açılmakta ve taciz edilmektedir.

Yurtdışına gitmek istediği zaman engellenmiştir. Derslerinin bir kısmı elinden alınmıştır. Öğrencilerinin gözü önünde küçük düşürücü davranışlara maruz kalmaktadır. Öğrencileri, öğretim üyesinin yanında görünmemek için adeta kaçarak uzaklaşmaktadırlar. Bilimsel makalelerine hırsızlık yapmıştır, bir yerden aşmıştır, şeklinde iftira da bulunulmakta ve dedikodu yapılmaktadır. Çaycının bile çay servisi yapması engellenmektedir. Bölümde öğretim üyesi hakkında sürekli kulisler oluşturulmakta ve imza toplanmaktadır.

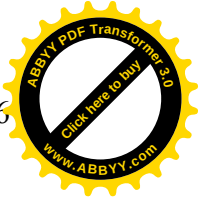
Öğretim üyesinin ruh sağlığı oldukça bozulmuştur. Konuyu evde eşine anlatmaya başlamıştır. İlk zamanlar aile içi desteğe sahiptir. Ancak ilerleyen zamanlarda eşinin de desteği ortadan kalkmaya başlamıştır . Aile içi anlaşmazlıklarda, sorun çözme yerine, eşi tarafından “Sen zaten fakültede de sorunlu bir kişisin . Arkadaşlarınla da anlaşamıyorsun . Demek ki sorun sende” şeklinde sert eleştirilere maruz kalmaktadır.

Kısa bir süre sonra eşinden de ayrılmıştır. Fakültede de işlerin böyle gitmeyeceğine karar verip, erken emeklilik istemiştir. Emekli olduğunda bölüm usulen yemek vermek istemiştir. Öğretim üyesi bunu kabul etmemiştir. şimdi bir sahil kasabasına yerleşmiştir. Yeni dost ve arkadaşlar edinip, ruh sağlığını korumaya çalışmaktadır (Cemaloğlu, 12: 2007e).

Ek-19: Uygulanan Anketlerin Geri Dönüş Sayı Ve Oranları

Bölgeler	İller	İldeki Okul sayısı	Türkiye Toplamı İçinde Okul % Oranı	Örnekleme dahil okul sayısı	İstenen Anket sayısı	Gelen anket sayısı	Geçerli anket sayısı	Uygun Görülmeyen Anket Sayısı
Marmara Bölgesi	İstanbul	1.355	4,08	33	198	175	164	bir okul iptal 6 +5 geçersiz
						88,3	82,8	
	Kırklareli	147	0,44	4	24	24	24	1
						100,0	100,0	
	Çanakkal	192	0,58	5	30	30	29	
						100,0	96,6	
Ege Bölgesi	İzmir	910	2,74	22	132	118	103	6 fotokopi+9 eşleşmemiş 2şer sayfa
						89,3	78,0	
	Aydın	474	1,43	12	72	75	74	1
						104,1	102,7	
	Afyon	477	1,44	12	72	90	84	6 eşleşmemiş
						125,0	116,6	
Akdeniz Bölgesi	Adana	694	2,09	17	102	64	62	2 boş
						62,7	60,7	
	Mersin	522	1,57	13	78	69	68	1 boş
						88,4	87,1	
	Kilis	111	0,33	3	18	19	19	
						105,5	105,5	
İç Anadolu Bölgesi	Ankara	888	2,67	21	126	126	125	1 boş
						100,0	99,2	
	Kırıkkale	120	0,36	3	18	18	18	2 boş
						100,0	100,0	
	Yozgat	488	1,47	12	72	68	66	
						94,4	91,6	
Karadeniz Bölgesi	Karabük	77	0,23	2	12	11	11	
						91,6	91,6	
	Bolu	86	0,26	2	12	12	12	
						100,0	100,0	
	Gümüşh.	173	0,52	4	24	13	13	
						54,1	54,1	

Bölgeler	İller	İldeki Okul sayısı	Türkiye Toplamı İçinde Okul % Oranı	Örnekleme dahil okul sayısı	İstenen Anket sayısı	Gelen anket sayısı	Geçerli anket sayısı	Uygun Görülmeyen Anket Sayısı
Güneydoğu Anadolu Bölgesi	Gaziantep	608	1,83	15	90	89	85	1 fotokopi okunamamış+1 fotokopi+2boş
						98,8	94,4	
	Diyarb.	1.098	3,3	26	156	152	150	2 boş
						97,4	96,1	
	Şırak	263	0,79	6	36	46	40	6 iptal
						127,7	111,1	
Doğu Anadolu Bölgesi	Elazığ	396	1,19	10	60	49	46	3 iptal
						81,6	76,6	
	Malatya	573	1,72	14	84	84	82	2 iptal
						100,0	97,6	
	Muş	450	1,35	11	66	55	55	
						83,3	83,3	
	Toplam				1482	1387	1330	
	Toplam Oran				100.0	93,5	89,7	



Ek-20: Başbakanlık Genelgesi

Başbakanlık Mevzuatı Geliştirme ve Yayın Genel Müdürlüğü
19 Mart 2011 CUMARTESİ **Resmî Gazete** Sayı : 27879
GENELGE

Başbakanlıktan:

Konu :İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi.

GENELGE 2011/2

Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde gerçekleşen psikolojik taciz, çalışanların itibarını ve onurunu zedelemekte, verimliliğini azaltmakta ve sağlığını kaybetmesine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir.

Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barışının geliştirilmesi açısından çok önemlidir.

Bu doğrultuda, çalışanların psikolojik tacizden korunması amacıyla aşağıdaki tedbirlerin alınması uygun görülmüştür.

1. İşyerinde psikolojik tacizle mücadele öncelikle işverenin sorumluluğunda olup işverenler çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacaktır.
2. Bütün çalışanlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak duracaklardır.
3. Toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilecektir.
4. Psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacaktır.
5. Çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla "Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu" kurulacaktır.
6. Denetim elemanları, psikolojik taciz şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandıracaktır.
7. Psikolojik taciz iddialarıyla ilgili yürütülen iş ve işlemlerde kişilerin özel yaşamlarının korunmasına azami özen gösterilecektir.
8. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal taraflar, işyerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenleyeceklerdir.

Bilgilerini ve gereğini rica ederim.

Recep Tayyip ERDOĞAN
Başbakan

Ek:21: Araştırma Desteği EARGED Resmi Yazı

T.C.
MILLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı

Sayı : B.08.0.EGD.0.33.05.00-311-36/3332
Konu : Araştırma

18 /12/2009

GAZİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Eğitim Bilimleri Enstitüsü)

İLGİ: 14.10.2009 tarih ve B.30.2.GÜN.0.44.72.00/8570 sayılı yazı

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı Doktora öğrencisi Abbas ERTÜRK'ün "**İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmen ve Yöneticilere Yönelik Duygusal İncinme Davranışlarının İncelenmesi**" konulu araştırma önerisi Bakanlığımızca incelenmiş ve desteklenmesi uygun bulunmuştur.

Ek-1'de gönderilen protokolün imzalanarak Bakanlığımıza gönderilmesi hâlinde, araştırma resmen başlatılmış olacaktır.

Ayrıca, destek verilen araştırmalarla ilgili olarak araştırmacılar tarafından, protokol gereği hazırlanmış olan ve Ek-2'de gönderilen "Destek Araştırmaları Gelişim Raporu" formunun her altı ayda bir doldurularak, Bakanlığımız Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığına gönderilmesi gerekmektedir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Dr. Halil Rahman AÇAR
Bakan a.
Daire Başkanı

EKLER :

EK 1: Protokol (1adet-1sayfa)

EK 2: Destek Araştırmaları Gelişim
Raporu Örneği (1adet-1sayfa)



GMK. Bulvarı No:109
06570 Maltepe/ANKARA
Tel : 0 312 230 36 44
Faks : 0 312 231 62 05
earged@meb.gov.tr | earged.meb.gov.tr

