

T.C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



**ÖĞRETMENLERİN YILDIRMA (MOBBİNG)
DAVRANIŞIYLA İLGİLİ ALGILARI:
BATTALGAZİ İLÇESİ ORTAÖĞRETİM
KURUMLARI ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ
DANIŞMAN HAZIRLAYAN
Prof. Dr. Lutfiye ÖZDEMİR Oğuz GÜÇLÜ

MALATYA-2019

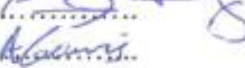
T.C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**ÖĞRETMENLERİN YILDIRMA(MOBBİNG)
DAVRANIŞIYLA İLGİLİ ALGILARI:
BATTALGAZİ İLÇESİ ORTAÖĞRETİM
KURUMLARI ÖRNEĞİ
YÜKSEK LİSANS**

DANIŞMAN
Prof. Dr. Lutfiye ÖZDEMİR

HAZIRLAYAN
Oğuz GÜÇLÜ

Jürimiz tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda bu tezli yüksek lisans dönem projesini (oybirliği /oyçokluğu) ile başarılı bulunarak Anabilim, ... Bilim dalında tezsiz yüksek lisans dönem projesi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyelerinin Unvan Ad Soyadı	imzası
1. Prof. Dr. Lutfiye Özdemir	
2. Prof. Dr. Mehmet Deniz	
3. Dr. Abdulkadir G. G. G.	
4.	
5.	

İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun tarih ve sayılı kararıyla bu tezin kabulü onaylanmıştır.

Prof. Dr. Mehmet KUBAT
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

BEYAN

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Ortaöğretim Kurumlarındaki Eğitim Çalışanlarının Yıldırma Algılarının Demografik Nitelikler Açısından Değerlendirilmesi; Battalgazi Örneği” adlı çalışmamın bilimsel ahlâk ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın tarafımdan yazıldığını ve yararlandığım bütün kaynakları kaynakçada uygun biçimde gösterdiğimi belirtir ve bunu onurumla ile tasdik ederim.

Oğuz GÜÇLÜ



ÖNSÖZ

Araştırma ve çalışmalarım süresince önerilerini ve desteğini esirgemeyen değerli tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Lutfiye ÖZDEMİR'e, anket çalışmamı gerçekleştirmemde anket sorularını yanıtlayarak araştırmama anlam katan ortaöğretim kurumları yönetici ve öğretmenlerine teşekkürü bir borç bilirim.

Teşekkürlerin en büyüğünü ise beni bugünlere kadar yetiştiren maddi ve manevi her türlü desteği veren annem babam ile her zaman her yönden yanımda olan eşime sunarım.

Oğuz GÜÇLÜ

Malatya

ÖĞRETMENLERİN YILDIRMA (MOBBİNG) DAVRANIŞIYLA İLGİLİ ALGILARI: BATTALGAZİ İLÇESİ ORTAÖĞRETİM KURUMLARI ÖRNEĞİ

Oğuz GÜÇLÜ

ÖZET

Yıldırma, 1960'lı yıllardan itibaren kullanılmaya başlanmış, rahatsız edici davranışlarda bulunma veya psikolojik şiddet uygulama anlamında bir kavramdır. Yıldırma hareketlerine insanın bulunduğu hemen her yerde olabildiği gibi eğitim öğretim hizmetinin verildiği okullarda da rastlanmaktadır. Yıldırma hareketlerinin yapılmasında birçok değişik faktör etkili olabilmektedir. Çalışanın kendisini diğer arkadaşlarından üstün görmesi, arkadaşının bulunduğu statüye ulaşma arzusu, arkadaşının kendisinin yerine geçebileceğinden korkması gibi sebeplerle ortaya çıkan yıldırma hareketleri maruz kalanın kişisel özelliklerine göre farklı şekillerde algılanmaktadır.

Orta öğretim kurumlarında çalışanların yıldırma algılarının tespit edilmesi amacıyla yapılan çalışmanın sonuçları bağlamında eğitim çalışanlarının cinsiyet, yaş gurubu, medeni durum, aylık gelir, kıdem durumu, hizmet süresi, çalışma saati, eşinin çalışma durumu, okuduğu üniversite, nüfusa kayıtlı olunan yer ve yetişilen yer değişkenlerine göre yıldırmaya maruz kalma durumunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmazken öğrenim durumuna göre yıldırmanın işe yöneliklik alt boyutunda, çalışılan okuldaki öğretmen sayısına göre yıldırmanın işe yönelik alt boyutunda, çocuk sahibi olma durumuna göre yıldırma ve yıldırmanın dışlama alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Yıldırma, Psikolojik Şiddet, Mağdur, Öğretmen

**THE PERCEPTIONS OF TEACHERS ON MOBBING BEHAVIOR: THE
CASE OF SECONDARY SCHOOL INSTITUTIONS IN BATTALGAZI
DISTRICT**

Oğuz GÜÇLÜ

ABSTRACT

Mobbing is a concept that has been used since the 1960s to engage in disturbing behavior or to practice psychological violence. Mobbing acts can be found in almost every place where people are found, as well as in schools where education is provided. Many different factors can be effective in mobbing acts. The act of mobbing is perceived in different ways according to the personal characteristics of the exposed person due to the fact that the employee considers himself above his other friends, the desire to reach the status of his friend, the fear that his friend can replace him.

In the context of the results of the study conducted in order to determine the mobbing perceptions of the employees in the secondary education institutions, there was no statistically significant difference in the exposure to mobbing in terms of the gender, age group, marital status, monthly income, seniority status, service period, working hours, working status of the spouse, the university where he/she studied, the place where the population was registered and the place variables, yet; in the sub-dimension of mobbing according to the level of education, statistically significant differences were found in the sub-dimension of mobbing according to the number of teachers working in the sub-dimension of mobbing and the exclusion sub-dimension of mobbing.

Keywords: Mobbing, Psychological Violence, Victim, Teacher

İÇİNDEKİLER

BEYAN	iii
ÖNSÖZ	iv
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ	x
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	5
ÖRGÜTSEL YILDIRMANIN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ	5
1.1. Yıldırma Kavramı	5
1.2. Tarihsel Açıdan Yıldırma	7
1.3. Yıldırma ile İlgili Kavramlar	8
1.3.1. Yıldırma ve Çatışma	9
1.3.2. Yıldırma ve Şiddet	10
1.3.3. Yıldırma ve Stres	11
1.3.4. Yıldırma ve Zorbalık	12
1.4. Örgütsel Yıldırmanın Türleri	13
1.4.1. Üstten Asta Yönelik Yıldırma	13
1.4.2. Asttan Üste Yönelik Yıldırma	15
1.4.3. Eşdeğerler Arası Yıldırma	15
1.5. Yıldırmanın Nedenleri	16
1.5.1. Yıldırma Uygulayıcısından Kaynaklanan Nedenler	16
1.5.2. Örgüt Kültüründen Kaynaklanan Yıldırma	16
1.5.3. Yıldırma Mağdurlarından Kaynaklanan Nedenler	18
1.6. Yıldırmanın Tarafları	18

1.6.1. Uygulayıcı Tarafı.....	19
1.6.2. Mağdur Tarafı.....	20
1.6.3. İzleyici Tarafı	21
1.7. Yıldırma Süreci	23
1.8. Yıldırmanın Sonuçları.....	25
1.8.1. Mağdura İlişkin Sonuçlar	26
1.8.2. Uygulandığı Örgüte İlişkin Sonuçlar.....	27
1.8.3. Toplum Üzerindeki Etkileri.....	28
1.9. Yıldırma İçin Alınabilecek Önlemler.....	28
1.9.1. Kişisel Önlemler.....	29
1.9.2. Örgütsel Önlemler	30
1.10. Yıldırma ile Başa Çıkma Yolları.....	33
1.10.1. Mağdurların Kişisel Başa Çıkma Yolları	33
1.10.2. Örgütlerin Başa Çıkma Yolları.....	34
1.11. Hukuksal Açısından Yıldırma.....	36
1.12. Eğitim Sektöründe Yıldırma	37
İKİNCİ BÖLÜM.....	40
EĞİTİM ÇALIŞANLARININ YILDIRMA ALGILARININ DEMOGRAFİK NİTELİKLER AÇISINDAN İNCELENMESİ: BATTALGAZİ ÖRNEĞİ.....	40
2.1. Araştırmanın Amacı, Hipotezleri ve Yöntemi	40
2.1.1. Araştırmanın Amacı	40
2.1.2. Araştırmanın Kapsamı.....	40
2.1.3. Araştırmanın Kısıtları	40
2.1.4. Araştırmanın Yöntemi	40
2.1.5. Araştırmanın Anakütlesi ve Örneklemi.....	41

2.1.6. Veri Toplama Araçları.....	41
2.1.6.1. Kişisel Bilgi Formu.....	42
2.1.6.2. Olumsuz Davranışlar Anketi	42
2.1.7. Analiz Çalışmaları.....	43
2.1.8. Veri Analizi	43
2.1.9. Araştırmanın Hipotezleri.....	44
2.1.10. Araştırmanın Bulguları ve Değerlendirme	46
2.1.10.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular	46
2.1.10.2. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Yıldırma Algılarındaki Farklılıklara İlişkin Bulgular	52
2.2. Tartışma Sonuç ve Öneriler	75
KAYNAKÇA.....	83
EKLER	90
Ek 1. Anket Formu.....	90
Ek 2. Etik Kurul İzin Belgesi	93

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 2.1: Yıldırma Davranışının Alt Boyutlarına İlişkin Sorular	43
Tablo 2.3: Yıldırma Mağduru Olanların Demografik Özellikleri	47
Tablo 2.4: Yıldırma Uygulayanların Demografik Özellikleri	49
Tablo 2.5: Yıldırma Mağduru Olanların Verdiği Tepkilere İlişkin Verilen Cevapların Dağılımı	50
Tablo 2.6: Yıldırmanın Etkilerine İlişkin Verilen Cevapların Dağılımı.....	51
Tablo 2.7: Cinsiyete Göre Yıldırma ve Alt Boyutlarındaki Farklılık.....	52
Tablo 2.8: Yaşa Göre Katılımcıların Yıldırma Algılarındaki Farklılık	53
Tablo 2.9: Medeni Duruma Göre Yıldırma ve Alt Boyutlarındaki Farklılık.....	54
Tablo 2.10: Öğrenim Durumuna Göre Yıldırma ve Alt Boyutlarındaki Farklılık.....	55
Tablo 2.11: Aylık Gelire Göre Yıldırma ve Alt Boyutlarındaki Farklılık.....	56
Tablo 2.12: Unvana Göre Yıldırma ve Alt Boyutlarındaki Farklılık.....	57
Tablo 2.13: Kıdem Göre Yıldırma ve Alt Boyutlarındaki Farklılık	58
Tablo 2.14: Okuldaki Hizmet Süresine Göre Yıldırma ve Alt Boyutlarındaki Farklılık	59
Tablo 2.15: Haftalık Çalışma Saatine Göre Yıldırma ve Alt Boyutlarındaki Farklılık ..	60
Tablo 2.16: Çalıştığı Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Yıldırma ve Alt Boyutlarındaki Farklılık.....	61
Tablo 2.17: Eşinin Çalışma Durumuna Göre Yıldırma ve Alt Boyutlarındaki Farklılık	62
Tablo 2.18: Çocuk Sayısına Göre Yıldırma ve Alt Boyutlarındaki Farklılık	63
Tablo 2.19: Çocuk sayısı Gruplarına Göre Yıldırma ve Alt Boyutlarındaki Farklılık ..	64
Tablo 2.20: Okuduğu üniversiteye Göre Yıldırma ve Alt Boyutlarındaki Farklılık.....	65

Tablo 2.21: Nüfusa Kayıtlı Olduğu Yere Göre Yıldırma ve Alt Boyutlarındaki Farklılık	66
Tablo 2.22: Büyüdüğü Yere Göre Yıldırma ve Alt Boyutlarındaki Farklılık.....	67
Tablo 2.23: Yıldırma Mağdurlarının Demografik Özelliklerine Göre Yıldırma ve Alt Boyutlarındaki Farklılık.....	68
Tablo 2.24: Yıldırma Mağduru Olanların Cinsiyetine Göre Yıldırma ve Alt Boyutlarındaki Farklılık.....	69
Tablo 2.25: Yıldırma Mağduru Olanların Yaşına Göre Yıldırma ve Alt Boyutlarındaki Farklılık.....	70
Tablo 2.26: Yıldırma Mağduru Olanların Öğrenim Durumuna Göre Yıldırma ve Alt Boyutlarındaki Farklılık.....	71
Tablo 2.27: Yıldırma Mağduru Olanların Kıdem ile Uygulayanların Yaşı Arasındaki Analiz Sonucu.....	72
Tablo 2.28: Yıldırma Mağduru Olanların Kurumdaki Hizmet Yılı ile Uygulayanların Yaşı Arasındaki Analiz Sonucu	73
Tablo 2.29: Yıldırma Mağduru Olanların Çocuk Sayısı ile Uygulayanların Yaşı Arasındaki Analiz Sonucu	74

GİRİŞ

Hemen her dilde aynı anlamda kullanılan yıldırma, en yalın haliyle insanların birbirlerine rahatsız edici davranışlarda bulunması veya psikolojik şiddet uygulaması anlamına gelmektedir. Yıldırma kavramı dilimizde ise çalışanı işyerinde usandırıp bıktıracak davranışlarda bulunmak, psikolojik şiddet uygulamak, duygusal tacizde bulunmak gibi anlamlarla kullanılmaktadır. Yıldırma durumundan söz edebilmek için bazı unsurların bir arada bulunması gerekmektedir. Bir davranışın yıldırma olarak nitelendirilebilmesi için öncelikle bir başkasına yapılmış olması gerekmektedir. Yıldırma davranışının ayrıca, sistematik bir biçimde uygulanıyor olması ve bir süre devam edecek şekilde gerçekleşmesi gerekmektedir. Yıldırma hareketini uygulayan kişi yıldırma mağduruna farklı şekillerde yaklaşmakta, bazen mağdurun dostu, bazen koruyucusu gibi davranarak yıldırma hareketini sistematik bir şekilde bilinçli olarak uygulamaktadır.

Yıldırma kavramının dünyada ilk kullanılışı 1960'lı yıllara rastlamaktadır. Bugünkü anlamıyla yıldırma kavramı 1970'li yıllarda okul çağındaki bir grup çocuğun kendilerinden güçsüz durumdaki bir çocuğa uyguladıkları baskıcı davranışı açıklamak amacıyla kullanılmış, iş hayatında da yıldırma kavramı ilk defa 1976 yılında tanımlanmıştır. Ülkemizde ise yıldırma kavramı 2000'li yıllardan itibaren kullanılmaya ve üzerinde araştırmalar yapılmaya başlanmıştır.

Yıldırma kavramı ile tarif edilen anlam çatışma, şiddet gibi kavramlara yakın gibi görünse de aslında bu kavramlardan farklıdır. Çalışanlar arasında dozunda bir çatışma ve rekabet iş örgütünün verimliliğinde artışa sebep olurken, çalışanı bıktırmaya yönelik baskıcı bir davranış mağdura ve iş örgütüne zarar verici nitelikte olmaktadır. Yıldırma ile benzer durumda olan diğer bir kavram olan şiddet ile yıldırma arasındaki en önemli fark da şiddetin fiziksel bir hareket içermesine rağmen yıldırmanın duygusal olarak uygulanıyor olması fiziki şiddeti içermemesidir.

Yıldırma, uygulayanın ve mağdurun durumuna göre farklı türlerde adlandırılmaktadır. Yıldırmanın çok rastlanan türlerinden biri olan dikey yıldırma, bir çalışana üstü tarafından bıktırıcı, usandırıcı hareketlerin uygulanmasıdır. İşyerinde konum olarak üst kademede bulunan kişinin astına veya astlarına uygulayacağı yıldırma hareketi, uygulayıcının konum avantajını da kullanması ile daha baskıcı bir durum

alabilir. Astının kendisinden daha başarılı olmasını istememe, kendisinin yerine geçmesi muhtemel birinin bu ilerleyişini engelleme düşüncesi, bir çalışanı diğer çalışanlar karşısında kayırma gibi nedenler dikey yıldırmanın ana sebeplerini oluşturmaktadır. Dikey yıldırmaya göre nispeten daha az görülen diğer bir yıldırma türü de düşey yıldırma türüdür. Bu yıldırma türünde işyerinde konum olarak daha alt seviyede bulunan birinin, yetkisini kullanamayan, yöneticilik vasıfları zayıf olan üstüne karşı uyguladığı yıldırma hareketidir. Yıldırmanın en çok görülen türlerinden biri de iş statüsü olarak eşdeğer konumda olanların birbirlerine karşı uyguladıkları yıldırma türüdür. Eşit statüde olanların birbirlerini kıskanmaları, diğerinin kendisinden öne geçmesi ile kendisinin daha geride kalacağını düşünme gibi sebepler eşit konumda olanların yıldırma hareketi uygulamasına sebep olabilmektedir. Bu bağlamda yıldırmanın nedenlerine bakılacak olursa iş örgütlerindeki yıldırmanın uygulayıcıdan, mağdurdan ve örgüt kültüründen kaynaklandığını söylemek mümkündür. Yıldırma hareketini uygulayan kişiler genellikle aşırı kontrolcü, korkak, sürekli üstün olmaya çalışan, etrafındakileri kıskanan ve kimseye güvenmeyen yapıdaki kişilerdir. Bu kişiler, kendilerini diğer iş arkadaşlarından daha üstün gördükleri veya böyle olduğuna herkesi inandırmak, kendisini koruyabilmek için çevresinde bulunanlara zarar vermekte sakınca olmadığı gibi düşüncelerle çevresinde bulunanlara yıldırma hareketi uygulamaktadırlar. Çalışma yaşamlarında zekâ, yeterlilik, dürüstlük, başarı, örgüte bağlılık ve işe bağlılık gibi meziyetleri olan çalışanlara karşı yıldırma hareketi uygulanmasında da bu hareketin sebebinin mağdurdan kaynaklandığını söylemek mümkündür. Yıldırmanın bir diğer nedeni de örgüt içi yapının yıldırma hareketi yapmaya uygun olmasıdır. Çalışanlar arasında içsel bütünleşmenin sağlanamaması, yeni üyelere karşı kabul edici bir yaklaşımda bulunulmaması gibi nedenler örgüt içinde yıldırma hareketlerin arması sonucunu doğurmaktadır.

Yıldırma hareketi, bilinçli olarak uygulanan ve sistematik olarak devam eden bir süreç halinde ilerlemektedir. Yıldırma sürecinin aşamaları ise tanımlama, çatışma, saldırgan eylem, yönetimin devreye girmesi ve işe son verme olarak kendini göstermektedir. Tanımlama aşaması yıldırma uygulanacak olan mağdurun belirlenmesi veya bireyin kendisine zarar vereceğini düşündüğü kişiyi tespit etmesidir. Tanımlamadan sonraki aşamalarda uygulayıcı belirlediği kişiyle çatışmaya ve ona duygusal olarak saldırgan eylemlerde bulunmaya başlar. İşyerinde yaşanan bu durumun

ve bu durumdan kaynaklanan sorunların ortaya çıkması ile birlikte yöneticiler devreye girmekte ve kendince çözüm üretmektedir.

Yıldırma hareketi aynı işyerinde çalışanlar arasında yapılırsa da ortaya çıkan sonuçlara bakıldığında bu sonuçların daha geniş kapsamlı olduğunu görmek mümkündür. Yıldırma ile birlikte örgüt içi iş verimliliğinin düşmesinden dolayı işinden uzaklaştırılan mağdurun bakmakla yükümlü olduğu yakın çevresi ve mağdurun çalışmasından yarar sağlayan diğer kişiler de zarar görmektedir. Bu zarar, örgütün dışında olan, mağdurun sosyal hayatına verilen zarardır ve bu zararın etkileri katlanarak büyüebilmektedir.

Bir çalışanın yıldırma mağduru olmaması veya işletmenin çalışanları arasında yıldırma hareketlerinden verimlilik ve iş huzuru adına zarar görmemesi için bazı önlemler almak mümkündür. Bu önlemlerden ilki kişisel önlemlerdir. Yıldırmandan kurtulmak isteyen çalışan öncelikle kendisine yıldırma hareketleri uygulayan kişi veya kişilerle görüşüp bu hareketleri engellemeye çalışabilir. Mağdur ayrıca yöneticilerinden yardım isteyebilir veya yasal yolları takip edebilir. Yıldırmayı önlemek amacıyla örgütsel olarak alınacak tedbirler arasında da iş bilgisi olarak güçlü yöneticilerin yönetim kademelerine gelmesinin sağlanması, örgütün verimliliğine negatif yönlü etki edecek yıldırma hareketlerinin tespiti ve önlenmesi konusunda etkin olacak örgüt içi sistemin kurulması gerekmektedir.

Yıldırma ile karşı karşıya kalan kişinin başa çıkabilmesi için öncelikle kendisini ve sınırlarını kabullenmesi, çaresizlik içerisine girmemesi ve kendisine yeni çıkış yolları araması gerekmektedir. Yıldırma ile mücadele etme konusunda örgütlerin de yıldırma hareketleri ile mücadele etme konusunda kendilerini sorumlu hissederek bu hareketlerin yapılmasını engelleyecek çalışma sistemlerini kurmaları gerekmektedir.

Diğer iş örgütlerinde olduğu gibi eğitim sektöründe çalışanlar arasında da yıldırma hareketleri yaşanabilmektedir. Eğitim sektöründe yaşanan yıldırma hareketleri bu hareketlere maruz kalan eğitim ile görevli kişilerin strese kapılmalarına ve buna bağlı olarak da işlerini tam olarak yapamamalarına sebep olmaktadır.

Ortaöğretim kurumlarındaki eğitim çalışanlarının yıldırma algılarının demografik nitelikler açısından incelenmesi amacıyla yapılan çalışmada örneklem yöntemi kullanılmış olup yüzyüze anket çalışması yapılmıştır. Kurum çalışanlarındaki

yıldırma algısı hakkında çalışmalar bulunmakla birlikte, Malatya'daki orta ğretim kurumlarındaki eğitim çalışanlarındaki yıldıırma algısını inceleyen yeterli sayıda çalışma bulunmamaktadır.

İki bölümden oluşan araştırmanın birinci bölümünde yıldıırma kavramı, yıldıırmanın tarihsel gelişimi, örgütlerde yıldıırmanın türleri, nedenleri ve tarafları, örgütsel yıldıırma süreci ve sonuçları, yıldıırmaya karşı alınacak önlemler ve hukuksal açıdan yıldıırma konuları ele alınmıştır. İkinci bölümde ise araştırmanın amacı, hipotezleri ve yöntemi, araştırmada elde edilen bulgular ve bu bulgulara dayalı değerlendirmeler ile sonuç ve öneriler yer almaktadır.



BİRİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL YILDIRMANIN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

1.1. Yıldırma Kavramı

Yıldırma (Mobbing) kelimesi, birçok dilde aynı şekil ve anlamda kullanılmaktadır. Böylesi bir uygulama bu kelimedenden çıkarılacak olan kavramların dünyanın her yerinde aynı şekilde algılanmasını sağlamaktadır (Özlenen Esem, 2015: 9). Yıldırma kelimesinin ilk kullanılışı biyoloji alanında yapılan çalışmalardan sonra olmuştur (Tetik, 2010: 81). Bu çalışmalarda yıldırma, hayvanların birbirlerini rahatsız edici davranışlarını açıklamak amacıyla kullanmıştır. İngilizcede insanların birbirlerini taciz etmesi, rahatsızlık verici bir davranışta bulunması veya psikolojik şiddet uygulaması anlamında olan yıldırma kelimesinin Türkçede kullanımında ise daha geniş bir kapsam bulunmaktadır. Psikolojik şiddet ve hatta psikolojik terör, çalışanı işyerinde usandıracak harekette bulunma, duygusal taciz, gibi farklı kavramları açıklamak için kullanılmaktadır (Özlenen Esem, 2015: 9). Yıldırma kavramının dilimizde kullanılış şekline bakıldığında bir baskı, usandırıp bıktırma durumu söz konusudur ve uygulanan baskının farklı boyutlarını ve derecelerini anlatmak için kullanılan kelimelerin hepsi yıldırma kavramının içerisine dâhildir.

Yıldırma davranışının ortaya çıkabilmesi için gerekli olan unsurlar, yıldırma amaçlı davranışın bireye karşı yapılmış olması, uzun süreli olması, sistematik bir şekilde ve yıpratıcı bir yapıda olmasıdır (Leymann, 1990: 120). Buna göre yıldırma uygulayan kişinin bir şeyi yaptırmaya ya da yaptırmamaya çalışması sırasında kaba kuvvet gibi bir şiddet uygulaması değil de daha çok görünmeyen yollarla, psikolojik olarak bir baskı uygulaması söz konusudur. Uygulanan baskıcı davranışlar, bireyin kendi kendisine olan güvenini sarsmakta, birey içinde bulunduğu ortamdan daha az zevk alır hale gelmektedir. Bireyin bu hoşnutsuzluğu da onun bulunduğu ortamdan soğumasına ve kaçmaya çalışmasına sebep olmaktadır (Altuntaş, 2010: 2996). Bu açıdan bakıldığında yıldırma ile zorbalık anlamına gelen Bullying kavramlarını birbirine karıştırmamak gerekmektedir. Bullying, karşıdakine zulüm etmek, zorlamak gibi

anlamlara gelirken, yıldırma, tehdit ve fiziksel saldırı gibi kavramları da içerisine alan daha geniş bir kavramdır (Özlenen Esem, 2015: 9).

Yıldırma uygulayan kişi mağdurun bazen dostu, bazen koruyucusu gibi davranmakta, yıldırma hareketini bilinçli ama hissettirmeden yapmaktadır. Yıldırma, tek seferlik ya da kısa süreli değil, uzun süreli ve sistematik bir şekilde yapıldığı için mağdurun psikolojisi yavaş yavaş bozulmakta ve mağdur çok ciddi psikolojik tükenmişlik yaşamaktadır. Mağdurun bu hali, yaşadığı sıkıntılara bağlı olarak oluşan endişe, depresyon, unutkanlık, ani öfkelenme, önceleri zevk aldığı şeylerden hoşnut olmama ve sürekli kaçınmaya çalışma, hatta daha ileri aşamalarda intihar gibi birçok anormal durum olarak kendini göstermektedir (Altuntaş, 2010: 2996).

Duygusal bir durum olan ve bıkırma olarak da tarif edilebilecek olan yıldırma, bireyin saygısız ve zararlı davranışlara maruz kalarak yaşadığı duygusal bir saldırdır. Özellikle aynı işyerinde çalışan bireylerden birinin öbürüne devamlı surette yıldırıcı davranışlarda bulunarak, onun işten soğumasına hatta işten ayrılmasına sebep olacak davranışlarda bulunmasıdır (Fındık, 2013: 2). Başka bir tanıma göre ise yıldırma, aynı iş ortamında çalışan kişi ya da kişilerin bir veya daha fazla iş arkadaşına yönelik sistematik bir şekilde uyguladıkları daha pasif hale getirme, kişilik değerlerine, mesleki statülerine, çevreleri ile olan ilişkilerine, hatta sağlıklarına zarar verebilecek kasıtlı tutum ve hareketlerdir (Yılmaz ve Kaymaz, 2014: 74). Çalışma hayatında yıldırma kavramı, çalışanların 1980 yılında ilk kullanan Leymann'dır. Leymann'ın (1996: 165) yaptığı tanıma göre yıldırma; sistematik olarak bir veya birkaç kişiye uygulanan her türlü tehdit, aşağılama, şiddet ve kötü muameleyi ifade etmektedir. İş yaşamında yıldırma kavramı, çalışanların üstleri, kendi seviyelerinde olanlar veya kendi seviyesinden daha alt kademede çalışanlar tarafından sistematik biçimde her tür kötü muamele, aşağılama, şiddet, tehdit gibi davranışlarla karşı karşıya kalmalarıdır (Özlenen Esem, 2015: 9).

Çalışma sırasında karşı karşıya kalınan yıldırma hareketlerinin birçok sonucu ortaya çıkmaktadır. Yıldırma mağduru çalışanlar, işlerinden soğuyarak örgüt verimliliğinin düşmesine, örgüt kültürü açısından konuya bakıldığında ise örgüt bütünlüğünün zarar gördüğü görülmektedir. Örgüt içerisinde bir bütün halinde çalışmak gerekirken çeşitli gruplaşmalar ve ayrışmalar söz konusu olmakta, bu da örgüt kültürünü yok edecek bir durum olmaktadır. Örgüt içerisinde yaşanan olumsuzluklar

birlik beraberlik olunması durumunda kolayca aşılabacak durumdayken, kasıtlı bir şekilde bir veya birden fazla kişiye baskı kurma arzusu örgüt içerisindeki sorunların her geçen gün daha belirginleşmesine, çalışanlar arasındaki sınırın daha da keskinleşmesine sebep olmaktadır (Altuntaş, 2010: 2996). İster özel kuruluş, isterse de kamu kuruluşu olsun, örgütsel bağların zedelendiği ve çalışanların birbirlerinden uzaklaşmasını sağlayan yıldırma olgusu özellikle çalışma koşullarının zorlaştığı, toplumun genelinin arasındaki bağların zayıfladığı son zamanlarda kendini çok daha net bir şekilde hissettirmektedir. Toplumun birbirine kenetlenerek, ihtiyaç sahibinin gereksinimini gidermek, ona yardımcı olarak sıkıntılarından kurtulmasını sağlamak gibi düşüncelerin yerini daha bireyci, kendi istek ve arzularını öne çıkartan davranışlar yıldırma olgusunun daha sık yaşanması sonucunu doğurmaktadır.

1.2. Tarihsel Açıdan Yıldırma

Yıldırma kelimesi, 19. yüzyılda yuvasına saldırılan kuşların saldırganın etrafında uçuşmasını tasvir etmek amacıyla kullanılmaktaydı. 1960'lı senelere gelindiğinde yıldırma kavramını küçük ve nispeten güçsüz hayvan gruplarının kendilerinden daha büyük ve güçlü olan bir hayvana saldırarak uzaklaştırması gibi bir bakıma korunma ihtiyacının ortaya çıkardığı bir davranışı açıklayabilmek amacıyla kullanmıştır (Tınaz, 2006b: 14).

Yıldırma, günümüzde kullanılan anlamına en yakın olan haliyle 1970'lerde İsveçre'de kullanılmıştır. O dönemde yıldırma okul çağındaki bir grup çocuğun kendilerinden güçsüz başka bir çocuğa baskıcı davranışlarını tarif etmek amacıyla kullanmış ve eğer tedbir alınmaz ise mağdur olan çocuğun psikolojik sorunlar yaşayacağını ve hatta intihar bile edebileceğinin üzerinde durulmuştur. Bu teşhis yıldırma kavramını mağdur olan kişiye zarar verici bir eylem olarak tanımlayan ilk teşhistir (Sönmeztekin, 2016: 5).

Yıldırma kavramının çalışan bireylerin aralarında yaşananlar arasında kullanılması 1976 yılına rastlamaktadır. Amerika Birleşik Devletlerinden psikiyatrist Brodsky (Davenport vd, 2014: 19-20'den aktaran Gökdemir, 2016: 8) yazdığı kitabında taciz edilen bir çalışanın eziyet gördüğünü, yıpratıldığını, baskı gördüğünü bu durumun çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığını etkilediğini belirtmiştir. Yıldırma kavramını aynı işyerinde çalışanların davranışlarını dikkate alarak inceleyen ilk çalışma Leymann

(Davenport vd, 2014: 19-20'den aktaran Gökdemir, 2016: 8) tarafından yapılmıştır. Leymann (Davenport vd, 2014: 19-20'den aktaran Gökdemir, 2016: 8) çalışmasında bu kavramı işyerindeki insanları araştırıp; bu insanların yapmış olduğu davranışların altında yatan sebeplerinin kişilik bozukluğu olmadığı bulgularını, rapor şeklinde yayınlamıştır. İş hayatında baskı, şiddet ve yıldırma hareketlerinin olduğunu ortaya çıkarmıştır. Yıldırma kavramının literatüre girmesi ise 1900'li yılları bulmuştur (Hiçkorkmaz, 2016: 6).

Ülkemizde ise yıldırma kavramı 2000'li yıllardan itibaren gündeme gelmeye başlamıştır. Bu konuda ülkemizde yapılan ilk çalışmalar kavram tanımını netleştirme adına yapılmış, daha sonraları yıldırmanın etkileri konusunda çalışmalar yoğunlaşmıştır (Hiçkorkmaz, 2016: 6).

Yıldırmanın tarihsel açıdan izlediği seyre bakıldığında; genellikle bir açıklaması olmayan, cinsiyet, ırk, yaş, ayrımına bakmaksızın taciz, rahatsız etme ve kötü niyetli davranışlar yoluyla kişiye yöneltilen saldırgan davranışlar yıldırma olarak ifade edilmektedir. Kişiyi çalıştığı işinden, hatta tüm zamanını geçirdiği sosyal yaşamından uzaklaştırmak maksadıyla bilinçli olarak yapılmaktadır. Kişinin saygısız ve zararlı bir davranışın hedefi olmasıyla başlamakta ve toplumsal itibarını düşürmeye yönelik saldırgan bir ortam yaratılarak, hayatı ona yaşanması zor hale getirmektir. Birey çalışması sırasında kendisine uygun ortamı bulamayarak hem üzüntüye hem strese kapılacaktır. Bu da işinden uzaklaşması ile sonuçlanacaktır. Yıldırma kavramı bireylerin psikolojik ve sosyal yaşamlarına olan etkileri bakımından incelendiğinde kişide psikolojik yıkıma ve strese sebep olacak en uç hareketlerden biri olarak nitelenebilir. Bireyin istemediği ve kendisine karşı yapılan olumsuz ve yaşamından bıkmaya sebep olacak hareketlere maruz kalması olarak yıldırma, bireyin yaşamının her bölümüne etki ederek her an daha da büyüyen travmaları ifade etmektedir (Hiçkorkmaz, 2016: 6).

1.3. Yıldırma ile İlgili Kavramlar

Yıldırma kavramı, daha çok psikolojik baskı unsurlarını içerisinde barındırmaktadır. Bu unsurlara ilaveten, fiziksel şiddet ve zorbalık da yıldırma uygulamalarının içerisinde yer almaktadır.

1.3.1. Yıldırma ve Çatışma

Çatışma, iki kişi ya da grup arasında farklı sebeplerden kaynaklanan anlaşmazlıklar sebebiyle yaşanan zıtlıklardır. Bu zıtlıklar her ortamda yaşanabilir. Günlük yaşamın her anında karşılaşmanın mümkün olduğu bu davranışlar bireyde hoşnutsuzlukların yaşanmasına sebep olur. Bireyler günlük yaşamlarını sürdürürken çok farklı alanlarda çok farklı insanlarla iç içe olurlar. Özellikle çalışma alanları insanların çok zaman geçirdikleri yerlerden biridir ve buralarda bulunan insanlar kendilerine göre işyeri ortamını şekillendirme tutumunda olabilmektedir. Örgütsel çalışma alanı, her bireyin kendi isteklerini ve çıkarlarını değil de örgütün çıkarlarını takip edecekleri, örgütün tamamı için iyi sayılabilecek davranışların sergilenmesi gereken ortamlardır. İş örgütlerinin içerisinde bulunan her bireyin kendine göre istekleri olabilir fakat birlikte çalışılmasından dolayı olması gereken; bireylerin tamamının aynı konuya yoğunlaşarak aynı şeyleri istiyor aynı hedefe yürüyor olmalarıdır (Asunakutlu ve Safran, 2006: 113). Aksi takdirde oluşacak risk, bir taraftan bireyin çalışma yaşamından soğuyarak uzaklaşması, bir taraftan da çalışma örgütündeki birlik beraberliğin zedelenmesine sebep olmaktadır.

Çatışmanın belli oranda olması üretkenliği, performansta artışı, değişim ve yeniliği sağlamaktadır. Buna karşılık işletme içerisinde çalışanların aralarındaki uyumsuzluklar ve çatışma ortamları hem çalışan hem de işletme için kalıcı zararların oluşmasına sebep olabilir. İş dışı konularda, değer sistemlerinde, hedeflerde anlaşmazlıklar görülür. Çalışanlar arasındaki iletişim bozulur, sevgi ve saygı azalır, hedefe ve amaca uygun çalışmalar gerçekleşmez. Çatışma bireylerin fizyolojik ve sosyo-psikolojik doyuma engel olan nedenlerin gerginlik yaratmasıyla oluşan bir olgudur. İş örgütlerinde çalışanların arasında yaşanacak problemlerin ana nedeni çalışanların örgütün genel çıkarları için değil kendi bireysel çıkarları için çaba sarf etmeleridir. Çalışanlar arasında makul düzeyde bir çatışmanın olması doğaldır. Rekabet olarak adlandırılabilir bu çatışma, yoğunluğu artarak örgüte zarar vermediği ölçüde istenen de bir durumdur. Fakat çatışmanın boyutlarının yükselerek örgüte zarar verecek ölçülere gelmesi halinde iş verimliliği olarak ilerleme değil, gerileme yaşanmaya başlamaktadır (Gökdemir, 2016: 10). Etkin bir yönetimle çalışanlar arasında oluşturulabilecek yapıcı rekabet ortamı işletmenin hedeflerine ulaşması bakımından çok faydalı olabilecektir. İş örgütünün yönetim kademesi tarafından sağlanacak bu çalışma

ortamı çalışanların işe verimli bir şekilde devam etmelerini de sağlayacaktır. Yöneticiler tarafından doğru yönlendirilmeler her iş kolu için geçerlidir. Hizmet, pazarlama veya üretim, hangi sektörde olursa olsun yöneticinin çalışanların kendi aralarında olan ilişkilerine yapıcı müdahaleler ve yönlendirmelerle daha huzurlu bir çalışma ortamının kurulması sağlanabilmektedir. Çatışma, yıldırmanın basamaklarından biridir, henüz yıldırma hareketi başlamamıştır. Yöneticiler tarafından doğru yönlendirmelerle önlemler alınmaması durumunda çatışma hareketleri yıldırmaya dönüşebilir.

1.3.2. Yıldırma ve Şiddet

Şiddet, insanlık tarihi kadar eski bir kavramdır ve hayatın her anında karşılaşılmaması muhtemel bir davranış şeklidir. Fiziksel bir gücü içerisinde barındıran şiddet, karşıdakine fiziksel olarak zarar verme amacı ile yapılmaktadır (Pickard, 2015: 71). Bir kişi ya da grup tarafından başka bir grup ya da kişiye kasıtlı olarak zarar vermek amacıyla davranışta bulunması olarak tarif edilebilecek şiddet kavramı toplumlarda ve değişik kültürlerde farklı olarak algılanabilmektedir. Önemli olan şiddet olgusunun algılanış biçimidir. Eğer şiddet bir toplum tarafından kabul görürse, kabul görülen şiddet meşru sayılmaktadır. Hatta şiddet bir yaşam biçimi olarak benimsenirse sorun olarak görülmez ve sorun çözmenin bir aracı olarak onay görür (Söğütü, 2014: 7). Şiddet de bilinçlilik durumu bulunmaktadır. Karşısındakine şiddet uygulayan kişi bu hareketini bilinçli olarak yapar ve zor kullanarak ona karşı bir üstünlük kurma çabası bulunmaktadır. Şiddetin uygulayıcısı kendisine bir itibar sağlamaya çalışarak çevresindekilerden daha üstün bir konuma geçmeye çalışmaktadır. Özellikle fiili olarak uygulanan bir hareketi anlatmak için kullanılan şiddet, fiziksel olabileceği gibi psikolojik veya sözlü de olabilmektedir (Atıcı Türekli, 2015: 15).

Psikolojik şiddet, uygulandığı kişiyi rahatsız edici davranışlar olarak ortaya çıkmaktadır. Zaman ilerledikçe acı veren ve bu bağlamda gelişen olumsuz olayların bir sarmal biçimde yoğunlaştığı bir süreçtir. Bu süreç zaman içinde gelişim ve değişim gösterebilen dinamik bir yapıya sahiptir ve devam etmesine izin verildiği kadar sürdürülür. Mağdura zarar verici davranışlar bütünü olarak başlayan süreç, çok ağır sonuçlarda doğurabilir (Çarıkçı ve Yavuz, 2009: 49). Şiddet, fiziksel olarak bir güç uygulayarak yapıldığı için ortaya çıkacak sonuçları ağır olmaktadır.

Bir harekete şiddet diyebilmek için iki ana unsurun bulunması gerekmektedir.

Bunlardan birincisi; bir güç uygulanıyor olması, ikincisi ise bireyi zorlayıcı bir hareketin olmasıdır. Bunun yanında şiddet, fiziksel şiddet olabildiği gibi psiko-şiddet, yani hakaret ve aşağılama şeklinde de olabilmektedir. Aynı zamanda kültürel, duygusal ve cinsel olarak da görülebilmektedir (Atıcı Türekli, 2015: 15).

Yıldırma kavramı, çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeyde olanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi anlamlara gelmektedir (Tutar, 2004: 103). Yıldırmanın bu genel tanımı içerisinde geçen şiddet kavramı, bir kişiye ya da bir gruba yıldırmaya uygulanmasının en ağır şeklidir. Yıldırma kavramı içerisine giren diğer bütün uygulamalar içerisinde fiziksel olarak uygulandığı için verdiği zararlar büyüktür.

1.3.3. Yıldırma ve Stres

Stres, yorgunluk, bitkinlik, baş ağrısı gibi rahatsızlıklardan farklıdır. Diğer rahatsızlıklar fiziksel olurken stres psikolojik bir sıkıntıdır ve sonuçlarını tahmin etmek oldukça zordur. Bireydeki belirtilerini ve zaman içerisinde nasıl bir seyir izleyeceğini kestirmek güçtür. Bu sebeple stresle mücadele edebilmek için gevşeme, sakinleşmeye çalışma gibi tedbirlerin alınması her zaman yeterli olmayabilir. Stres, kendi yapısı itibarıyla kötü veya yıkıcı değildir. Yalın bir ifadeyle durumlara, olaylara veya insanlara karşı tabii bir reaksiyondur. Başka bir deyişle insanın günlük hayatında başka insanlarla veya olaylarla etkileşimidir (Birkök, 2000: 2). Günlük yaşamda insanlarla etkileşim halinde olunan birçok durum bulunmaktadır ve bunların hepsi bir stres kaynağı olabilmektedir. Sıkıntısız ve rahat bir şekilde olunması gereken çalışma hayatı, tam tersine stresin en yoğun yaşanma ihtimali olan ortamlardandır. İş piyasasının içinde bulunduğu şartlar, işsizlik, yoğun rekabet gibi birçok etken çalışma yaşamında stresin ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir.

Bir işyerinde çalışanların stres altında olması o örgütte üretim ve verimlilik sorunlarının görülmesine sebep olmaktadır. Stresin bir sonucu olarak ortaya çıkan motivasyon eksikliği, performans düşüşlerini, çalışanlar arasındaki uyumsuzluğu beraberinde getirmektedir. Çalışanların işlerini yaptıkları sırada yıldırmaya maruz kalmaları da aşırı derecede stres yaratacak bir unsurdur (Çingirler, 2014: 12). Yıldırma ile stres arasındaki ilişki bu şekilde tek yönlü değildir. Başka bir ifadeyle sadece bireye yıldırmaya uygulanıyor diye stres ortaya çıkmaz. Bunun tersi de yaşanabilir. İş

çevresinden kaynaklanan stres psikolojik tacizin sebebi de olabilir. Yetersiz çalışan ile ilişkili iş yükünün fazla olması, iş doyumunun az olması, çalışanların işyerindeki rollerinin tam olarak belirlenmiş olmaması, çalışanların birden fazla rol üstlenmek durumunda kalmaları veya duygusal çaresizlik çalışanlarda stres faktörüne sebep olur. Bu faktörler örgütte olumsuz iklim yaratarak psikolojik şiddet davranışlarının oluşmasına sebep olabilir (Gökdemir, 2016: 14).

Stres her aşamada olumsuz bir durum değildir. Her insanda farklı olarak kendini gösterecek bir seviyeye kadar insanları motive edici bir sonuçlar verebilir. Çalışanları motive etmeye çalışırken, örgütün içyapısından kaynaklanan özelliklerin yanında çalışanların kişisel özellikleri de dikkate alınarak yöntemler geliştirilmesi gerekmektedir. Çalışanların özelliklerinin göz önüne alınmadan hazırlanan bir iş programı motivasyondan çok stres yaratıcı bir düzenleme olur. Yaşanacak bu stres öncelikle bireyin daha sonra da bütün örgütün dengesini bozacak bir hal almaktadır(Gökdemir, 2016: 14).Bu sebeple stres yönetiminin iyi yapılması, belirli bir seviyeye kadar stres yaratacak unsurların varlığına izin verilse dahi, stresi tahammül edilemeyecek seviyelere çıkartacak faktörlerin çalışanların hayatından çıkarılması gerekmektedir.

1.3.4. Yıldırma ve Zorbalık

Zorba kelimesi, hükmü altında olan insanlara gücünü göstermek suretiyle söz hakkı tanımayan, davranışlarında özgür olmasını engelleyen kişiler için kullanılmaktadır ve içerisinde fiziksel şiddet ve saldırganlık tehdidi olan bir kavramdır (Sönmeztekin, 2016: 6). Böyle bir davranış şekli, fiziksel cezaların uygulandığı ailelerde yetişen çocuklarda görülmektedir. Böyle ailelerde yetişen çocuklarda yerleşen esas düşünce, fiziksel olarak güçlü olanın kendisine göre daha güçsüz olana baskı ve şiddet uygulayabileceğidir. Çocuğa göre bu hareket çok normaldir. Bu kişiler anne baba sevgisinden yoksun olduklarında bu gücü başkaları üzerinde baskı kurmak olarak değerlendirip güç sahibi olmak ve kontrolü elde bulundurmak isterler (Söğütlü, 2014: 9).

Literatürde zorbalık kavramı, daha çok okullarda öğrencilerin gruplaşmaları ile bu grupların davranışlarını inceleyen disiplini betimlemek amacıyla kullanılmaktadır. Yıldırma uygulamaları ile zorbalık kavramı kıyaslandığında, zorbalık kavramı

içerisinde şiddet unsurlarının bulunduğu, yani fiziksel bir hareketin olduğu görülmektedir. Yıldırmada ise yıldırma hareketleri daha çok psikolojik boyutlardadır. Zorbalıkta tehdit ve fiziksel olarak bir saldırı durumu varken, yıldırmada böylesi bir duruma daha az rastlanmaktadır. Zorbalık da taraflar arasında güç dengesizliği vardır ve kişiye fiziksel olarak zarar verilebilmektedir (Karakale, 2011: 11).

İşyerinde uygulanan zorbalık ise çalışanlardan biri veya birkaçının ya da yöneticinin; iş arkadaşları, astlar veya yöneticiler tarafından sistematik ve devamlı biçimde mağdur edilmesidir. Saldırganlık davranışların zorbalık olarak nitelendirilebilmesi için bu davranışlara haftada en az bir kez maruz kalınması ve bu davranışların en az altı ay boyunca devam etmesi, belirli bir amaca yönelik olması ve zorbalık gören mağdurun bu durumla baş etmekte zorlanıyor olması gerekmektedir (Solmuş, 2005: 6). İşyerlerinde yıldırmayı ve zorbalığı besleyici uygulamaların olmaması gerekmektedir. İşyerinde oluşturulacak kültür, çalışanların rahat bir şekilde çalışmasını sağlamalıdır. İşyerini yönetenler tarafından oluşturulacak düzensiz iş ortamları zorbalığa varan yıldırma hareketlerinin de önünü açacaktır (Shelton, 2011: 13).

1.4. Örgütsel Yıldırmanın Türleri

İşyerlerinde uygulanan yıldırma, uygulayan taraflara göre ayrılmaktadır. Bu şekilde ayrılan yıldırmanın türleri arasında üst kademedeki olandan alt kademedeki olana doğru yıldırma, alt kademe çalışanından üst kademedeki çalışana doğru yıldırma, eşit statüde olanlar arasında yaşanan yatay yıldırma yer almaktadır.

1.4.1. Üstten Asta Yönelik Yıldırma

Örgütlerde üst kademelerden alt kademelere yapılan yıldırmaya, üstten ast a yönelik yıldırma denilmektedir. Bu yıldırma türünde, üstler astlarına yıldırma uygular (İbicioğlu vd. 2009: 30). Dünyada ve ülkemizde en sık görülen yıldırma türlerinden biridir. İşyerinde bulunan amirin veya yönetici konumunda olan kişinin mesleki statüsünden gelen gücünü astları üzerine aşırı ve kötü niyetli olarak kullanmasıyla ilişkili davranışlar sonucunda yıldırma olgusundan söz edilir. Sert mizaçlı ya da dostça bir tutum sergileyen yönetici de astlarına karşı yıldırma uygulayabilir. İş örgütünün yöneticisinin bazı çalışanlara göstereceği farklı davranışlar dahi çalışanlar arasında huzursuzluğun oluşmasını sağlamaktadır. Bu farklı davranışlar bir veya birden fazla

çalışana karşı kötü davranış şeklinde olabileceği gibi aynı zamanda bir kişi veya guruba diğerlerinden daha ayrıcalıklı davranma şeklinde de olabilmektedir. Bu tür yıldırmaya maruz kalan birey, gördüğü ayrıcalıklı uygulama ile diğer iş arkadaşlarının yanında küçük düşmektedir. Yaşanan bu durum çalışanın çaresiz kalmasına, arkadaşlarından ve çevresinden soyutlanmasına sebep olmakta ve sonuçta çalışan çevresinden soyutlanmaktadır (Bilge, 2014: 15).

Yönetim; şahsi çatışmalar, önyargılar, başarılı astların rakip olabilme tehlikesi ve başarısız çalışanların tasfiye edilmesi için yıldırma uygulayabilmektedir (Karakale, 2011: 37).

Dikey yıldırmanın sık görülen nedenleri şunlardır (Tınaz, 2006a: 5):

- **Sosyal İmajın Tehdit Edilmesi:** Yöneticinin astı olarak çalışanlardan birisinin kendisinden daha başarılı olması durumunda görülen yıldırma durumudur. Yönetici bu durumda astından sürekli daha çok iş isteyerek onu bıktırma yoluna giderek, çalışanı tembellik ve yavaş çalışma ile suçlama yolunu seçmektedir. Çalışanın yaptığı işi yönetici kendisi yapmış gibi gösterir. Ast olarak çalışan kişiyi çekememezlik ve kıskançlık durumunun yönetici gücü ile birleşmiş halidir.

- **Yaş Farkı:** Yöneticinin kendisinden yaşça küçük bir çalışanı kendisinin yerine geçeceğinden korkması durumunda ortaya çıkan baskı durumudur. Bu düşünceye kapılan yönetici, kendisini sürekli olarak değerli ve vazgeçilmez gösterme çabası içerisinde. Bu durumun tersi de olabilir. Yönetici kendini genç ve deneyimsiz bulsa da yıldırmaya başvurabilmektedir.

- **Kayıрма:** Bu durumda olan kişi arkasında birinin veya bir gücün olduğunu bilmekte ve buna göre hareket etmektedir. Kendini sağlama almış olan ve duyduğu güvenden dolayı rahat hareket eden birey çevresindekilere istediğini yapabileceğini düşünür. Kayırma durumunda bir veya birden fazla kişiye diğerlerinden ayrıcalıklı davranma durumu olmaktadır.

- **Politik Nedenler:** Politika, siyasi gruplaşmalar, çalışanlara ayrıcalık gösterilmesi için çok geçerli bir nedenlerdir. Özellikle ast ve üst, birbirlerine karşıt veya düşmanca olan politik görüşlerini açıkça belirtmişlerse, yıldırma ortamının oluşması son derece doğal olmaktadır.

Yönetici ayrıca özellikle kendi istediği iş pozisyonlara kendi istediği kişilerin yerleşmesini istemektedir. Bu isteği yerine gelmeyen yönetici o pozisyona gelen kişiye mevki olarak üstünlüğünü kullanarak yıldırma hareketine yönelebilir (Temizel, 2013: 201). Bu tür yıldırma eylemlerinde, mağdur kendini savunamaz; nedeni ise hiyerarşik yapıdır. Bu tür eylemlerin temelinde, yöneticinin sahip olduğu mevki alttan gelen başarılı bir kişiye bırakmak istememesi etkin rol oynayabilmektedir (Şahin, 2013: 4).

1.4.2. Asttan Üste Yönelik Yıldırma

İşyerinde alt statüde bulunan çalışan bireyin kendisine göre daha üst statüde çalışana uyguladığı yıldırma hareketidir. Çalışma hayatında nadir görülen bir durumdur. Amirin yetkisi ve kapasitesinin astlarına göre yeterli olmaması ve bu durumun astlar tarafından dillendirilerek kullanılması ile gerçekleşmektedir. Yıldırma olgusunu amirlerinin talimatlarına uymayarak, amirlerini daha üst merciye karşı güç durumda bırakmak için gerekli olan bilgi yahut çalışmayı doğru düzgün iletmeyerek, bile bile yanlış yaparak gerçekleştirirler (Karakuş, 2011: 92). Yetkisini kullanmayan ve kendisini kalabalık karşısında güçsüz hisseden amir, giderek dışlanır ve yıldırılır (Sönmeztekin, 2016: 16). Bu durumda yıldırma hareketini gerçekleştiren tek bir kişiden değil birçok kişiden bahsetmek gerekmektedir. Örneğin hedef ilk kademe yönetici ise, yıldırmada tüm bölüm çalışanları yer almaktadır. Çalışanlar kendisini bir amir olarak görmedikleri yöneticiye karşı tavır almaktadırlar. Bu kişinin yöneticilik görevine hakkıyla gelmediğini düşünerek ona tavır alırlar (Karakale, 2011: 39).

1.4.3. Eşdeğerler Arası Yıldırma

Aralarında fonksiyonel ilişki bulunan ve eşit statüde olan kişiler arasında ortaya çıkan yıldırmaya yatay yıldırma veya eşdeğerler arası yıldırma denilmektedir. Örgüt içerisinde bulunanların birbirlerini çekememelerinden kıskançlık veya bu kişilerin arasındaki yarış gibi etkenlerden kaynaklanmaktadır (Mimaroğlu ve Özgen, 2017: 207). Yatay yıldırmaya maruz kalan kişi küçümsenme, tedirginlik, duygusal olarak ezilmiş bir ruh haline girer. Hedef seçilen kişi meslektaşları ya da yönetim tarafından açıkça suçlandığı için kendisine karşı cephe alındığı hissine kapılabilir. Kişiye karşı yapılan bu davranış sonuçta istifa ya da işten kovma ile sonuçlanabilmektedir (Karakale, 2011: 39).

1.5. Yıldırmanın Nedenleri

Yıldırmanın nedenlerini üç grupta toplamak mümkündür. Bunlar, uygulayıcıdan, örgüt kültüründen ve maruz kalandan kaynaklanan yıldırma dır.

1.5.1. Yıldırma Uygulayıcısından Kaynaklanan Nedenler

Yıldırma uygulayıcıları, aşırı kontrolcü, korkak, sürekli üstün olmaya çalışan, etrafındakileri kıskanan ve kimseye güvenmeyen yapıdaki kişilerdir. Bu kişilerin düşüncesi, kendilerini koruyabilmek için çevresindekilere zarar verebilecekleri şeklidedir (Güveyli, 2013: 1460). Yıldırma uygulayıcılarının bu şekildeki hareketlerinin nedenlerini dört grupta toplamak mümkündür (Çingırlar, 2014: 34):

- İnsanlara sürekli bir şeyleri kabul ettirmeye çalışmak,
- Düşmanlık duygusunu sevmek,
- Etrafındakilere can sıkıntısı yaşatmaktan hoşlanmak,
- Önyargılarını pekiştirerek bunların doğruluğuna inanmak.

İş yerlerinde yıldırmaya yönelik hareketlerin sebebi çok çeşitli olabilmektedir. Kendisinden daha başarılı olanı kendisinin yerine geçeceğinden korkarak kıskanma, iktidar hırsı ile kendisini diğer çalışanlardan üstün görme çabası ve buna bağlı olarak diğer çalışanları geride bırakma çalışmalarının hepsi yıldırma hareketlerine sebep olarak gösterilebilmektedir. Kendisi yetenekli olmamasına karşın kendisinden daha yetenekli durumda olan iş arkadaşlarının bu yeteneklerini ortaya koymalarına engel olma da yıldırma hareketlerinden biridir (Çingırlar, 2014: 34). Bireyin sürekli bu tür düşünceler içerisinde olması onu gitgide ağırlaşan bir düşünce yükünün altına sokmaktadır. Bu yük bireyin kıskançlığını, herkesi rakip olarak görmesi gibi düşüncelerinin ve uygulamalarının artmasını sağlamaktadır.

1.5.2. Örgüt Kültüründen Kaynaklanan Yıldırma

Örgüt kültürü örgütü oluşturanların içsel düşüncelerinin dışsal uyumu ile gerçekleşmektedir. Örgütü oluşturan bireylerin her birinin kendilerine has beklentileri iş ortamı hakkında düşünceleri olabilir. Bu düşünceler birbirinden farklı olabilmesine rağmen bir örgüt kültüründen bahsetmek gerektiğinde bütün bu ayrı düşünceler bir araya gelerek daha geniş örgütün tamamını kapsayacak hale gelmesi gerekmektedir. Bu işlevleri ile örgüt kültürünün bir algılama, davranış ve yargılama kodu, diğer yandan

bağlılık ve uyum yaratma özelliği nedeniyle dinamik bir yapıya sahip olduğu görülebilir (Fettahlıoğlu, 2008: 69). Bu dinamik yapı içerisinde yerleşmiş olan kültürel yapı içerisinde istenmeyen ve kendiliğinden oluşan aksaklıklardan biri yıldırma.

Örgüt içerisinde yıldırma hareketlerinin görülmesi örgütün bütünlüğüne zarar vererek verimliliğinin düşmesine sebep olmaktadır. Örgüt üyelerinin karşı karşıya kaldıkları bu psikolojik durum onların iş doyumlarını azaltmakta ve çalışanların yaptıkları işten memnuniyetlerinin azalmasına sebep olmaktadır. Yıldırma hareketleri bir birey ile başlayan ama sonrasında örgütün tamamını etkileyen örgütsel bir sorun olmaktadır. Yaygın amaç, örgütlerde istenmeyen ya da yıpratılmak istenen kişilere karşı baskılar yaparak, onların direnme gücünü yok edip, işten ayrılmalarına neden olma. Haksız yere suçlama, ima, kinaye, dedikodu yoluyla itibarı sarsma, küçük düşürme, taciz, duygusal istismar ve şiddet uygulayarak, bir kişiyi, işyerinin dışına çıkmaya zorlayan kötü niyetli davranışlardır. Benzer davranışlar uygulayıcısının kişisel özelliklerine, içerisinde bulunduğu duruma ve örgütün kültürüne göre değişiklikler arz etmektedir. Kişi başkasına yaptığı hareketleri kendisine doğru gelen düşüncelerden dolayı yapmaktadır (Tetik, 2010: 81).

Örgütsel liderlik ve önleyici düzenlemeler yıldırma davranışlarını önleyecek, henüz başlarda iken saptanarak duruma karşı neler yapılması gerektiğini gösterecektir. Çok başlı yönetim, güç dengesizliği, huzursuz iş ortamı, kural dışı veya ahlak dışı uygulamalara müdahale etmemek ya da tamamen örgüt yararını düşünürcesine ancak bireyi ikinci plana atacak şekilde çalışana yöneltilen psikolojik şiddet içerikli davranışlar yıldırma kapsamındadır ve bu durum doğrudan yönetimi ilgilendirir. Organizasyon kültürü ve yapısına dâhil olan kötü yönetim, yoğun stresli iş yeri, monotonluk, yöneticilerin inanmaması ve inkârı, ahlakdışı uygulamalar, küçülme, yeniden yapılanma, şirket evlilikleri gibi alt başlıkların da yıldırma olgusunun ortaya çıkmasında önemli unsurlardır. İşin çok zayıf örgütlenmesi, yetersiz çalışma yöntemleri, ilgisiz veya yardımcı olmayan yetkili de yıldırma oluşumu için zemin yaratır. Örgüt stratejisi olarak uygulanan bazı yıldırma davranışları (Sönmeztekin, 2016: 27);

- Yönetimin tazminat ödemek istememesinden kaynaklı çalışanı bezdirerek istifa ettirme amacı,

- Şirket evlilikleri sonucunda yapılan antlaşmaların çalışanların pozisyonları değiştirmelerine neden olması,
- İşgücünün genç çalışanlardan oluşturulmak istenmesi ve örgüt içinde istenmeyen bir kişiden kurtulmanın hedeflenmesi,
- Konuyla alakalı eğitimin olmaması gibi nedenlerden ileri gelir

Ahlaki açıdan kurban, yıldırma olgusunun tetiklenmesinde etkili olan bir davranış göstermiş olsa dahi her örgütte bu durumlardan haberdar olmak ve önlem almak için düzenlenmiş prosedürler bulunmalıdır (Sönmeztekin, 2016: 27).

1.5.3. Yıldırma Mağdurlarından Kaynaklanan Nedenler

Tınaz (2006a)'a göre yıldırma mağduru olan kişilerin çoğunlukla çalışma yaşamlarında zekâ, yeterlilik, dürüstlük, başarı, örgüte bağlılık ve işe bağlılık gibi pek çok olumlu özelliğe sahip oldukları, bu konuda yapılan araştırmalar tarafından saptanmıştır. Davenport ve arkadaşları (2014: 19-20'den aktaran Tınaz, 2006: 14) ise yaptıkları araştırmalarda özellikle yaratıcı insanların, ürettikleri yeni fikirlerin diğer çalışanları rahatsız etmesinden kaynaklı yıldırma mağduru olabilmekte, çoğunlukla da üst mevkide olan kişiler tehdit oluşturdukları için yıldırma mağduru olarak seçilebildiklerini ortaya koymuşlardır. Ayrıca, yıldırmaya mağduru olan bireylerin çalışma ilkeleri ve değerleri sağlam, disiplinli ve bunlardan ödün vermeyen, insan ilişkileri olumlu ve çevresindekilerce sevilen; yıldırma uygulayan kişinin yeteneklerinden üstün özelliklere sahip; duyarlı, hassas, yardımcı, çalışkan ve idealist kişilik özellikleri gösteren; bilgisini cömertçe paylaşan; suçlandığı anda suçlu olmasa dahi kolayca af dileyen; hayır demekte zorlanan; öfkesini ifade etmek yerine içine atan ve yüksek stres altında çalışmayı sürdürebilen kişiler oldukları belirtilmektedir. İnsanlar kişilik özelliklerini kolay kolay değiştiremezler, hatta birçok kişisel özellik hiçbir şekilde değiştirilememektedir. İnsanların çoğunluğu bu özellikler dolayısıyla yıldırma mağduru olabilmektedir (Aykaç, 2016: 22).

1.6. Yıldırmanın Tarafları

Yıldırmanın tarafları arasında uygulayıcılar, mağdurlar ve izleyiciler bulunmaktadır.

1.6.1. Uygulayıcı Tarafı

İş örgütlerinde çevresindekiler yıldırma hareketleri uygulayanların ortak özellikleri arasında; güçten ve iktidardan hoşlanma, kişilik olarak zayıflık, sürekli övülme isteği duyma gibi birçok zayıf kişilik özelliği bulunmaktadır. Bu insanlar etraflarındakileri kendi çevrelerinde toplamaya ve kendilerini merkeze koyma çabasıdadırlar. İnsanların yıldırmaya başvurmasında birtakım nedenler vardır. Bunlar (Karakale, 2011: 23):

- **Birini Bir Grup Kuralını Kabul Etmeye Zorlamak:** Bu şekilde bir yıldırma hareketinde birey diğerleri gibi davranmaya zorlanır. İsteneni kabul etmez ise katlanacağı sorunlar bulunmaktadır.

- **Düşmanlıktan Hoşlanmak:** Bu düşüncedeki insanlar karşısındakine psikolojik şiddet uygulamak için çok fazla bahaneye ihtiyaç duymazlar. Bu kişiler için karşısındakinden hoşlanmamak dahi yeterlidir.

- **Can Sıkıntısı İçinde Zevk Arayışı:** Bu düşünce ile hareket edenler karşısındaki kişilere özellikle zorluk çıkartma arzusundadırlar.

- **Önyargıları Pekiştirmek:** Bir kişiye ön yargılı olarak yaklaşmak onun farklı özelliklerini görmezlikten gelerek ona karşı davranışlarında bu düşünce ile hareket etmektir. Karşıdaki bireyin dini, dili, ırkı, cinsiyeti gibi etkenlerin tamamı ona karşı gösterilecek olan ön yargılı davranışlarda etkili olmaktadır.

- **Sahip Olamadıklarının Acısını Çıkarmak:** Birey kendisinde olmayan fakat karşısındaki bireyde olan özelliklerden dolayı ona olan kızgınlığını yıldırma hareketi yaparak ortaya koymaktadır. Bu düşüncede olan kişiler çevresindekilerin üzülmelerinden hoşlanır. Onların kendi yetenekleri ile bir yerlere gelmelerini istemezler.

- **Bencillik:** Bireylerin kendi hatalarını kabul etmeyerek hataları sanki başkaları yapmış gibi davranan bireyler, hatalarını düzeltme yoluna gitmemektedirler. Sadece kendilerini düşünen bu bireyler kendi hatalarını hiç görmezler, fakat karşılarındakinin hatalarını ise sürekli olarak ön plana çıkartmaya çalışırlar.

Açıklamalar benzer davranışlar sergileyen bireyler her sosyal ortamda veya iş örgütünde olabilmektedir. Örgütün yapısı oluşturulurken bu tür düşüncede olanlar için özel önlemler alınmalı, bu tür düşüncelere sahip kişilerin çevresindekilere yıldırma hareketi uygulamaları engellenmelidir (Şimşek, 2013: 40).

Yıldıрма uygulayıcıları güçten hoşlanırlar. Gücü iş için değil, çevrelerine hakim olmak için kullanırlar. Çalışanları motive edemedikleri için onları kontrol altına almaya çalışırlar. Yıldıрма uygulayan kişi, işyerinin ruhunu, astlarını, üstlerini en iyi tanıyan, anlayan kişidir. İşten çok, üstlerinin özelliklerine ve davranışlarına konsantre olur (Karslıoğlu Yeni, 2013: 39).

Çevresindeki kişilere yıldıрма hareketi uygulayanların sosyal becerilerinde eksiklikler bulunmaktadır. Sosyal çevresi ile bütünleşemeyen birey bir süre sonra sosyal ve iş çevresine zarar verici hareketler yapmaya başlar. İş yerinde yıldıрма uygulayanlar, yaptıkları davranışlarının nedenlerinin kurbanda aranması gerektiğini düşünürler ve kendilerini davranışlarından ötürü haklı görürler. Aynı zamanda yıldıрма uygulayanlar (Karakale, 2011: 23):

- İki davranış seçeneği arasında en fazla saldırgan olanını seçerler.
- Bir çatışma ortamı oluştuğu zaman, çatışmanın devamı ve kızışması için çalışırlar.
- Karşısındaki kişide yaratacağı olumsuz sonuçları umursamaz ve kabul ederler.
- Hiçbir şekilde suçluluk duygusu duymazlar.
- Yaptıkları kötü davranışların iyi olduğuna inanırlar.
- Suçu başkalarına yüklemekten zevk alırlar.

İş yerlerinde, daha üst konumda olan biri yıldıрма uygulayacaksa genellikle doğrudan kendisi yıldıрма uygulamamaktadır. Yanına çektiği daha alt seviyeden insanları, hedef kişi veya kişilerin üzerine göndererek yıldıрма uygulayabilmektedir. (Şentürk, 2014: 20).

1.6.2. Mağdur Tarafı

Mağdur, bir olaydan zarar gören kişidir. Bir kişiden diğerine karşı bir saldırı olarak nitelendirilen yıldıрма hareketine maruz kalanlara da mağdur denilmektedir. Birey çok farklı sebeplerden dolayı başka birisinin hedefinde olabilir. Mağdur, yıldırmayı uygulayıcı tarafından küçük düşürülmeye çalışılmakta, itibarı zedelenmek istenmektedir. Mağdur bu durumda işten çıkartılmaya kadar gidecek bir takım

yaptırımlara maruz kalmaktadır. Yaşanan bu fiili durum mağdurun tamiri kolay olmayan psikolojik sorunlar yaşamasına dahi sebep olabilmektedir. Çeşitli yoğunluklarda yaşanan bu süreçte mağdur, giderek kendini psikolojik ve fizyolojik olarak güçsüz hissetmekte, yeterli mücadele gösterememekte ve genellikle yenik düşmektedir (Asunakutlu ve Safran, 2006: 114).

Yıldırma hareketleri bir nevi karşısındakine savaş açmaktır. Yıldırma hareketinde de kurban yıldırma hareketinin uygulandığı kişidir. Yıldırma hareketleri ile savaş arasındaki en önemli fark savaşta bireyler karşısındakilerinin hareketlerinin amacını bilmektedirler. Fakat buna karşılık yıldırma hareketlerinde birey genellikle karşısındakinin amacını tam olarak anlayamayabilir. Açık açık yapılan yıldırma hareketlerinde uygulayıcının amacının ne olduğu açıkça görülürken gizli yapılan yıldırma hareketlerinde yapılmak istenen tam olarak anlaşılamamaktadır. Yıldırma hareketinde amaçlanan mağdura zorluk yaşatılması, bulunduğu yer kaybettirilerek geriletilmesi amacı bulunmaktadır. Yıldırma hareketi uygulanan birey iş örgütlerinden bıkmakta, o örgütten uzaklaşma çabası içerisine girmektedir. Diğer çalışanlara göre daha zayıf olan birey kendini savunamaz hale gelerek işten ayrılmaya yönelmektedir. Bu nokta artık yıldırma hareketinin son noktası yani yıldırma hareketinin amacına ulaştığı noktadır. Yoğun kaygı ve korku yaşayan mağdur, diğerleri ile iletişim kurmaktan kaçınırken, içinde bulunduğu durumun fark edilmesini çoğunlukla istemez. Bunun sebebi; taciz edenin taciz şiddetini artırma olasılığıdır, korkudur. Bazı durumlarda ise mağdur olanın davranışlara karşı sessizlik yerine umutsuz bir savunma çabası gösterilir (Arık, 2016: 13). Bir tür mecburiyetin olduğu bu durumda kişide çalışmak için zorunluluk durumu bulunmaktadır. Yıldırma uygulayıcısı da mağdurun bu durumunu bilir ve ona göre davranır.

1.6.3. İzleyici Tarafı

Yıldırma hareketini uygulayanlar ile bu harekete maruz kalan mağdurlar dışında kalanlar yıldırma hareketini izleyici olarak takip edenlerdir. İzleyiciler yıldırma hareketinin yapıldığını fark ettikleri anda bu konumda olurlar. İzleyiciler doğrudan yıldırma hareketinin içerisinde olmazlar fakat birine psikolojik taciz yapıldığının farkına varmışlardır ve yıldırma durumunu algılamaktadırlar. İzleyicilerin yıldırma hareketine karşı tutumları bu hareketlerin devamlılığı konusunda belirleyici olmaktadır. Yıldırma

hareketlerini fark eden bireyler bu hareketlere karşı durarak mağduru korumaya yönelik hareketler gösterirlerse, yıldırma hareketlerini engelleme imkânına dahi haiz olabilirler. Fakat bunun yerine mağdurun yanında değil de uygulayıcının yanında olan izleyiciler yıldırma hareketinin daha da artmasına sebep olabilirler. Yıldırma sürecinde seyirciler; iş arkadaşları, amirler ve yöneticiler gibi sürece doğrudan doğruya karışmayan, ancak bir şekilde süreci algılayan, yansımalarını yaşayan, bazen de sürece katılan kişilerdir. İzleyicileri üç grupta değerlendirmek mümkündür. Bunlar (Bölükbaş, 2015: 35):

- **Yıldırma Ortakları:** Bu kişiler yıldırma hareketi uygulayanın yanında olanlardır. Bunların yaptıkları ile yıldırma hareketi daha da şiddetlenmektedir.

- **İlgisizler:** Bu kişiler genellikle sessiz kalmakta ya da seslerini çıkartsalar da etkisiz kalmaktadırlar. Bu izleyiciler aslında mağdurun durumundan içten içe memnun olmakta ve bu durumu engellemeye çalışmamaktadırlar. Bu durum bir göz yumma durumudur.

- **Karşıtlar:** Bu tür izleyiciler yıldırmaya maruz kalanın mağduriyetini engelleyecek hareketleri yapmakta ve gösterdikleri tutum ile yıldırma hareketinin seyrini değiştirerek olumlu davranışların ortaya çıkmasını sağlayabilmektedirler.

İzleyici tiplerini, sergiledikleri davranışlara göre gruplamak mümkündür (Bölükbaş, 2015: 35):

- **Diplomatik İzleyici:** Bu tür kişiler genellikle aracı rolündedirler. Her iki tarafa da yakın gibi duran diplomatik izleyiciler aslında her iki tarafa da uzak durumdadırlar. Tavırları genellikle uzlaşmadan yanadır. Uygulayıcıya veya mağdura yanaşmayan ikisinden de uzak duran bu tür izleyiciler iki tarafça da benimsenmedikleri için bir süre sonra kendileri de mağdur konumuna gelebilirler.

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

- **Fazla ilgili İzleyici:** Bu tür izleyiciler insanların arasında özellikle olmaya ve onların sorunlarını çözmeye çalışmaktadırlar. Bu kişiler o kadar isteklidirler ki bir süre sonra mağdur bile bu durumdan rahatsız olabilmektedir.

- **Bir Şeye Karışmayan İzleyici:** Bu tip izleyici, ortaya çıkmaktan ve herhangi bir şeye karışmaktan hiç hoşlanmaz. Tüm olan bitenlerden uzak durmaya çalışır, konuyla ilgili hiçbir fikir beyan etmez. Yıldırmaya yardımcı olmamakla birlikte,

uygulanan yıldırma karşı da tamamen ilgisiz ve duyarsızdır.

- **İki Yüzlü Yılan İzleyici:** Bu tür izleyicilerin anlaşılabilirliği zordur. Aslında yıldırma hareketlerine tarafsız gibi görünen bu tür izleyicilerin konu hakkında aslında görüş ve düşünceleri bulunmaktadır, fakat bu düşüncelerini açığa vurmazlar, bazen güçlünün yanında olma düşüncesi ile uygulayıcının yanında olurlarken bazen de bir süre sonra kendisinin de mağdur olabileceğini düşünerek mağdura yardım etme tutumu içerisinde bulunabilir.

Her iki tarafa da yakın olan izleyiciler yaşananlar karşısında kendilerini garanti altına almaya çalışırlar. Mağdurun yaşadıklarını yaşamak istemedikleri için güçlünün yanında olmaya çalışırlar. Bir şekilde taraf olurlarsa rahat edeceklerini düşünürler. Yıldırma hareketi kendilerine doğru yapılmadığı için sevinerek aslında farkında olmadan yıldırma hareketine destek vermiş olurlar. Bu hareketleriyle yıldırma destek vermeseler bile aslında farkında olmadan yıldırma destek vermiş olurlar. Çünkü sessiz kalarak yıldırıcı hareketleri önlemeye çalışmamak da aynı zamanda yıldırıcı hareketlere destek vermek anlamına gelmektedir. Bazı çalışanlar bu şekilde hareket ederken diğer bir kısımda yıldırıcı davranışlara karşı çıkarlar. Bu kişiler için yıldırıcı davranış sanki kendilerine yapılıyormuş gibidir. Yapılan haksız hareketlere karşı durarak engellemeye çalışılır (Atıcı Türekli, 2015: 25).

1.7. Yıldırma Süreci

İşyerlerinde yaşanan yıldırma, bir süreç halinde ele alındığında bu süreci oluşturan aşamalar; tanımlama, çatışma, saldırgan eylem, yönetimin devreye girmesi ve işe son vermedir.

1. Tanımlama: Modelin ilk aşamasında kurban belirlenir ve kendisine doğru bir yönelim olur, amaç üste çıkmak değil, rakibi köreltmek ve yıldırmaktır (Göktürk ve Bulut, 2005: 57). Tanımlama aşamasında çatışma olarak tanımlanan, tetikleyici kritik bir olayın ortaya çıkması söz konusu olduğu için bu aşama oldukça önemlidir. Kritik bir olay, bir anlaşmazlık ile karakterize edilir. Bu aşamada, saldırgan davranış inceden inceye yapılır. Ancak yıldırmanın ortaya çıkabilmesi için, saldırgan davranışın açıkça yapılıyor olması gerekir. Ayrıca bu aşamada mağdur; zor, asi, muhalif, öteki veya psikolojik sorunları olan biri gibi damgalanarak, şirket içinde bu tanımın yayılmasına

özen gösterilir. Yönetimin yanlış yargısı ve taraflı tutumu, bu negatif döngüyü hızlandırır (Akdeniz 2013: 12).

2. Çatışma (Anlaşmazlık): İş hayatında çeşitli konularda anlaşmazlıklar ve çatışmalar yaşanabilir. Örgütün üretkenliği ve değişime uyum sağlaması bakımından yaşanan anlaşmazlıklar ve çatışmalar değişken özellik gösterir. Ancak bu çatışmalar yaratıcılığı ortaya çıkaracak dinamik boyutta tutulmalı ve zamanında çözümlenebilmelidir. Aksi halde çözümlenmeyen çatışmaların olduğu örgütlerde henüz ortaya çıkmış bir yıldırma bulunmasa da, çıkan anlaşmazlığın “yıldırma” davranışına dönüşebilmesi mümkündür (Akdeniz 2013: 12). İş örgütlerinde çatışmayı önlemenin yolları arasında mağdurlarla iletişim kurmak, yıldırma hareketine maruz kalanlara rehabilitasyon hizmeti vermek, yıldırma hareketinin tekrar yaşanmaması için gerekli önlemleri almak gibi çalışmalar yapmayı saymak mümkündür (Kırael, 2007: 323).

3. Saldırgan Eylem: Yıldırma, karşıdakine psikolojik olarak şiddet uygulama, ona saldırgan bir eylemle müdahale etmektir. Saldırgan eylem çalışanın sistemli bir şekilde yıpratmaya yönelik davranışlarla rahatsız edilmesiyle başlayarak çalışanın işten ayrılmasına kadar devam etmektedir (Tetik, 2010: 82). Yıldırma sürecinde ortaya çıkan taciz edici davranışlar, hemen her gün ve uzun süre düşmanca bir amaçla devam ederse; normal, günlük iletişim içinde ortaya çıkan davranışlar olarak kabul edilebilir. Yıldırma hareketleri çalışanı iş ortamında olabildiğince yalnız bırakma çabalarıdır. Birey hakkında dedikodu yapılır, bireyin konuşurken sözü kesilir, bireyin kullanacağı araç ve gereçler kasıtlı olarak verilmeyebilir, bireye sözlü cinsel taciz uygulanabilir. Tüm bunlar gerçekleşirken, hedef seçilen kişinin yaşadığı sorunlar onu mağdur konumuna sürükleyerek hem fiziksel hem de psikolojik yönden yormaya başlayabilir (Akdeniz, 2013: 13).

4. Yönetimin Devreye Girmesi: Yıldırma hareketlerini uygulayanlar genellikle mağdurlara göre daha güçlü oldukları için mağdurların kendilerini anlatmaları oldukça zordur. İşyerinde yaşanan yıldırma çabalarının yönetim tarafından iyi takip edilmesi gerekmektedir (Okutan ve Sütütemiz, 2015: 3). Bu aşamada yöneticiler, yıldırmaya müdahale etmeyerek, yıldırmayı görmezden gelerek, mağduru suçlu olarak kabul etmek ya da onu işten çıkarmak yolunu seçebilirler. Kurumun sürece katılmasıyla birlikte mağdur, kendini savunmasız bir pozisyonda bulur. Artık bu döngüye dâhil olan

yönetici, mağdur hakkında kendine söylenenleri dinler. Böylece mağdura karşı önyargılar oluşur. Süreci gözleyenler veya yöneticiler, mağdurun süreçle başa çıkma çabalarını, zor veya nörotik birinin çatışmalara karşı mertçe savaşımı biçiminde değerlendirirler. Bu tutum genelde, örgüt ikliminden sorumlu olup, “yıldırma” gerçekleştiğinde ise sorumluluk almayarak, bu durumun astların kusurlarından kaynaklandığını düşünen yönetici davranışdır (Akdeniz, 2013: 13). Yöneticilerin devreye girmesi ile yıldırma sürecinin yıldırma mağdurunun lehine değişikliğe uğraması beklenmektedir. Bu durumda yöneticinin adil davranması yıldırma mağdurunun daha az zarar görmesini sağlayacaktır.

5. İşe Son Verme: Çalışanın yıldırma hareketlerinden dolayı işinden bıkmaması, işyerinden uzaklaşmaya başlaması onun iş verimliliğini düşüreceğinden dolayı, yıldırma hareketlerinin sonuçları çalışanın işine son vermeye kadar gitmektedir (Tümer, 2014: 15). Kişinin işine son verilmesi yıldırmanın en son aşamasıdır. Mağdurun işten ayrılması, kovulması, istifa etmesi veya ettirilmesi, erken emekliliğe zorlanması ile yıldırma süreci sonuçlanmaktadır. Kişinin iş yaşamından uzaklaşmasına neden olan olaylarla ilgili herhangi bir çaba gösterilmemesi sonucunda, kişinin yaşadığı duygusal gerilim ve onu izleyen psikosomatik hastalıklar devam eder, hatta yoğunlaşır. Yıldırma ile başlayan sürecin işten çıkarılma gibi bir sonuca ulaşması, çalışanın maddi olarak hayatını devam ettirmekte zorlanması sonucunu doğurmakta çalışan da bundan olumsuz bir şekilde etkilenmektedir. Hayatını nasıl sürdüreceğini düşünmeye başlayan birey kendisinden beklenmeyecek davranışlar sergilemeye başlar. Yıldırma bir hastalıktan daha da travmatik olaylara; işyerini ateşe vermesine, mağdurun intihar etmesine, yıldırma uygulayana şiddet uygulamasına ve hatta onu öldürmesine, neden olabilir (Akdeniz, 2013: 14). Bu durumla karşılaşan mağdura psikolojik destek verilmesi gerekebilir. Yaşadığı durumun psikolojik etkisini üstünden atamayan kişi sonraki iş hayatında da yaşadıklarının etkisini görebilir.

1.8. Yıldırmanın Sonuçları

Yıldırmanın sonuçlarını mağdura ilişkin sonuçları, uygulandığı örgüte ilişkin sonuçları ve topluma ilişkin sonuçları olmak üzere üç gruba ayırmak mümkündür.

1.8.1. Mağdura İlişkin Sonuçlar

Çalışma hayatında yıldırma hareketlerinden en çok zarar gören mağdurun kendisidir. Çünkü mağdur yıldırma hareketleri sonrasında ortaya çıkan psikolojik şiddete en yakından maruz kalan kişidir ve bu mağduriyetinin yansımalarını en çok fark eden kişidir. İşyerinde uygulanan psikolojik şiddet birey üzerinde yavaş yavaş birikerek bir etki doğurmaktadır. Bu durum onun ruhsal halinin yavaş yavaş bozulmasına sebep olmaktadır. Birey çevresindekilerinin yaşadıklarından da kendisini sorumlu tutmaktadır. Daha sonra kendini tam bir yalnızlık içinde bulur. İşte bu dönemde, sağlığıyla ilgili olumsuzlukları da hissetmeye başlar (Tetik, 2010: 86). Yıldırmaya maruz kalan bireyin yaşadığı olumsuzluklar üst üste geldikçe yaşadıkları kendisine daha ağır gelmeye başlar, en yakınlarından bile uzaklaşma eğilimine girer.

Bireyin zorluklara dayanma gücüne bağlı olarak değişebilecek şekilde sonuçlar doğuran yıldırma insanlarda ciddi sorunların ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Psikolojik şiddete dayanabilen kişilerin daha kolay atlatabildiği bu süreç, dayanıksız durumda olanlarda daha fazla sonuçlar doğurabilir. Psikolojik şiddete maruz kalanlarda görülmesi muhtemel sorunlar arasında baş ağrıları, stres, sinir bozulması, depresyon, psikolojik sorunlar gibi pek çok rahatsızlığı saymak mümkündür. Yıldırıcı hareketlere maruz kalarak zor günler yaşayan mağdur karşı karşıya kaldığı bu rahatsızlıklarla mücadele edebilmek için daha da fazla külfete katlanmak zorunda kalmaktadır. Bu da yaşanan manevi sıkıntılara maddi sıkıntıların da eklenmesi anlamına gelmektedir. Bireyin baskılar nedeniyle aşırı davranışta bulunması ve bunu herkesin gözü önünde yapması, işten ayrılıp bir başka işe girmeyi başarabilse dahi, orada da eski işyerinden ayrılma sebebinin asi ve geçimsiz gibi etiketlerden kurtulamaması, statü kaybına neden olabilmektedir (Mercanlıoğlu, 2010: 40).

Bireyin psikolojik şiddete maruz kalması sadece onun değil özellikle aile çevresinden başlayarak yakın çevresinde ve günlük ilişkilerde bulunduğu bütün bireylerde hissedilen sonuçlar doğurmaktadır. Mağdur kendisinden dolayı zarar görenlerin olduğunu gördükçe daha çok zorluk hissetmekte yaşanan duruma kendisinin sebep olduğunu düşünerek yaşadığı psikolojik baskı daha da artmaktadır. Aynı şekilde bir yakınlarının yaşadığı psikolojik şiddetten dolayı zarar görenler bu durumun sebebi olarak gördükleri kişiye tepki gösterip onun daha da yüksek baskıya maruz kalmasına

sebebe olabilmektedirler (Bilge, 2014: 18). İşyerinde psikolojik taciz, çoğu zaman kurbanın fiziksel ve ruhsal sağlığını doğrudan etkilemekte olduğundan, mağdur üzerindeki etki ve sonuçları çoğu zaman hayat boyu kalıcı nitelikte olmaktadır. Yıldırma mağduru olanların büyük çoğunluğu yıldırma hareketleri ve bunun sonuçları ile mücadele konusunda bilgisiz durumdadırlar ve bu süreç ile mücadele edemezler. Yavaş yavaş uygulanan yıldırma hareketlerini birey fark edene kadar zaten iyiden iyiye psikolojik şiddete maruz kalmış olmakta ve bu durumu tersine döndürmekte güçlük çekmektedir. Gitgide artan şekilde devam eden psikolojik şiddet hareketleri bireyin her geçen an daha da zorluk yaşamasına ve daha çok etkilenmesine sebep olmaktadır (Çam, 2013: 59). Yıldırma sonucunda ortaya çıkan sonuçlar birbirini tetikleyip katlanarak büyümektedir. Görünen sonuç az gibi olsa da görünmeyen sonuçları ve görünmeyen fark edilemeyen mağdurları çok daha fazla olabilmektedir.

1.8.2. Uygulandığı Örgüte İlişkin Sonuçlar

Yıldırma süreci ve sonuçları çalışanları etkilediği kadar örgütleri de doğrudan etkilemektedir. Mesela mağdurların işten ayrılması veya işten kovulmaları, bireyi olumsuz etkilediği gibi örgüte de ek maliyet yaratmaktadır. İşten ayrılan kişiler örgüt için kilit noktalarda görev yapıyor olabilir. Bu durumda örgüt için işten ayrılan kişinin yerini doldurmak oldukça zahmetli ve maliyetli bir sürece dönüşecektir. Bununla birlikte kurum yeni işe alınacak kişiler için işe alma, eğitim gibi maliyetlere de katlanmak durumunda kalmaktadır. İşten birinin ayrılmasıyla birlikte işgücü devri artar, birlik, beraberlik ve moraller bozulur (Fındık, 2013: 33).

Yıldırma mağduru olan kişinin içerisinde bulunduğu örgüte karşı inancı ve bağımlılığı azalmaktadır. Örgüte bağlılığı azalan kişinin iş verimliliği düşmekte kendini ve işini geliştirici çabaları düşmekte veya yok olmaktadır. Mağdurun işi terk etmesi sonucu örgütte işgücü devir hızı yükselmekte, yeni gelenlerin örgüt için verimlilikleri istenilen seviyelere gelinceye kadar örgüt çeşitli kayıplara uğramış olmaktadır (Özler, Giderler Atalay ve Şahin, 2008: 10). İşgören üzerindeki yıldırıcı baskılar sadece çalışanları değil yıldırmanın bütün taraflarını etkileyici niteliktedir. İşgücü devir hızının artması ile yeni çalışanların örgüte katılması yapılacak işi bilememeleri ve öğrenmeleri için geçmesi gereken süreden dolayı işyeri için üretim ve kazanç kaybı anlamına gelirken, mağdur içinde iş kaybı ve yeni iş arama zamanında yaşanacak zor bir hayatı

ifade etmektedir. Mağdur çalıştığı dönem içerisinde yıldırma dolayısı görmüş olduğu zararın üstüne bir de işten ayrıldıktan sonra yaşayacağı sakıncalar eklenince daha büyük bir travma yaşayabilecektir.

1.8.3. Toplum Üzerindeki Etkileri

Aslında işyerinde gerçekleşmiş olan yıldırma hareketleri, mağdur olanların kendileri ve çevreleri üzerindeki etkileri düşünüldüğünde yıldırmanın toplum üzerindeki etkilerinden de söz etmek gerekmektedir. Yıldırma hareketleri mağdur üzerinde fiziki ve psikolojik sonuçlar doğursa da bu sonuçlar aynı zamanda bireyin çevresinde bulunan insanlarda veya toplum üzerinde de görülmektedir (Mercanoğlu, 2010: 45).

İş örgütlerinde yavaş yavaş yaşanan yıldırma hareketleri ile başlayan ve bir kişi üzerinde yoğunlaşan bu durum gitgide büyüyerek yayılmakta, bireyin yakın çevresine, oradan sosyal çevresine ve ilişkide olduğu bütün herkese doğru yayılmaktadır. Bireyin çalışma hayatında verimsizleşmesi iş örgütünün verimliliğini etkilemekte bireyle birlikte örgüt de kazancını arttıramamakta ve böylece ülke ekonomisinin vergi kazancının düşmesine kadar süren bir süreç işlemeye başlamakta, yıldırma hareketinin kapsamı toplumun tamamını etkileyecek hale gelmektedir. Yıldırma hareketlerine maruz kalanın bir taraftan üretmediği için katlanılan kayıpların yanında diğer taraftan da psikolojik şiddetin tedavisi için harcananlar, ayrıca psikolojik şiddete maruz kalanın emekli olarak iş hayatından erken çekilme isteği gibi bütün sonuçlar bireysel sonuçların yanında aynı zamanda toplumsal sonuçların da ortaya çıkmasını sağlamaktadır. Yıldırmanın iş dışında yarattığı önemli etkilerden bir diğeri de, mağdurun toplumda sosyal açıdan imaj kaybı yaşaması ve itibarının hasar görmesidir (Çam, 2013: 69). Mağdurun yaşayacağı bu itibar kaybı kendisi ile sınırlı kalmaz. Eşi ve çocukları da yaşanan bu itibar kaybından etkilenecek sosyal çevrelerinden uzaklaşarak içlerine kapanabilirler. Sosyal çevreden uzaklaşma ile birlikte aile içerisinde yaşanacak huzursuzluklar başlar ve bu durumdan evin geri kalanları da etkilenecek onlarda çalıştıkları kurumdan uzaklaşmaya başlarlar.

1.9. Yıldırma İçin Alınabilecek Önlemler

Yıldırma için alınacak önlemler psikolojik tacizin başlamasından önce yapılacakları kapsamaktadır. Yıldırma için alınabilecek önlemleri kişisel önlemler ve örgütsel önlemler olarak iki ayrı gruba ayırmak mümkündür.

1.9.1. Kişisel Önlemler

Yıldırma ile mücadele yöntemlerinin başında kişisel önlemler yer almaktadır. Yıldırma ile mücadele yöntemleri, kişiden kişiye farklılık göstermekle birlikte, kişinin karakterine, yaşına, kültürüne ve eğitimine bağlı olarak da değişmektedir. Günümüzde insanların hayatlarının büyük bir bölümü işyerinde geçmektedir. İş yerinde geçirilen uzun saatler sonunda işyerinde yaşanan herhangi bir problem bireyin özel hayatına da yansımaktadır. Yoğun ve stresli iş gününden sonra bireyin hiçbir şey olmamış gibi hayatına devam etmesi beklenen bir durum değildir. Yıldırma eylemlerine mağduru olan bireyin mücadele için bazı stratejileri geliştirmesi gerekmektedir (Fındık, 2013: 37):

- Gerçekte nelerin olup bittiği iyi anlaşılmalıdır.
- Yönetim yıldıırma (psikolojik şiddet) uygulamalarının içinde değilse, yönetimden yardım istenebilir.
- Duruma dayanarak, hayatta kalma yöntemlerinden yararlanılabilir.
- Eğer bir kaçış yolu (aynı özelliklerde veya daha iyi koşullarda başka bir iş olabilir) varsa durum değerlendirilmelidir.
- İşteyken veya ayrıldıktan sonra yasal yollara başvurulabilir.
- Hazır bir plan varsa durum açığa vurularak mücadele edilebilir.

Yıldırıcı hareketlere maruz kalanların bu durumdan duydukları rahatsızlıkları açık açık konuşmaları ve bu hareketleri engellemeye çalışmaları gerekmektedir. Hatta bu tür bir girişim yapılırken birilerinin bu konuya şahitlik etmelerini sağlamak daha uygun olacaktır. İş örgütlerinde bulunan hiyerarşik düzen takip edilerek yapılacak bilgilendirme yaşanan mağduriyetlerin önüne geçebilecektir. Bir üst amirden başlayarak düzeni takip ederek yapılacak müracaatlar hem yaşananların tanıklarının olması ve hem de bu tür hareketlerin engellenmesi adına önemli adımlar olmaktadır(Akdemir Mansur, 2008: 66).

Yıldırma eylemlerine maruz kalmış bireyin, içinde bulunduğu duygu ve düşünceleri ailesinin ve arkadaş çevresinin anlaması ve sorunun çözümünde ona destek olması da, sürecin hafif ve en az zararla atlatılması için son derecede önemlidir. Ailenin

veya çevrenin, kişinin olaylar karşısındaki duruşunu onaylamaları, kişinin kendisine olan güvenini tazelemesine ve güçlü yanlarını ortaya çıkartmasına yardımcı olacaktır. Mağdurun yakın çevresindeki kişilerin zamanla çaresiz düşmesi durumunda ise uzman yardımına başvurulması ya da mekân değiştirilmesi tavsiye edilmektedir (Fındık, 2013: 37). Birey yıldırma dolayısı yaşadıklarının çevresine yansması ve çevresinin de bu durumdan zarar görmesini izledikçe, yıldırma dolayısı ile yaşadığı problemler kendisi için daha da ağırlaşacak ve girmiş olduğu bu sorunlar sarmalı içerisinde mücadele etmeye çalıştıkça daha çok sorunlar yaşayacaktır. Bu sebeple yıldırmaya maruz kalan kişinin çevresindekilerin mağdurun yaşadıklarını hafif geçirebilmesi yönünde davranışlar sergilemeye çalışmaları gerekmektedir. Bireyi ve çevresindekileri etkileyen bu sürecin aşılması ve bu konuda alınacak tedbirler de yine birey ve çevresinin top yekûn hareket etmeleri ile sağlanabilecektir.

1.9.2. Örgütsel Önlemler

Her örgüt içerisinde yıldırma hareketlerinin görülme ihtimali bulunmaktadır. İnsanların bulunduğu her ortamda insanların birbirlerinin yerine geçme, birbirlerini engelleme düşünceleri bulunabilir. Örgüt içerisinde bu tür davranışların olmaması için örgütün ilk yapması gereken çalışanların birbirleri arasında böylesi davranışlar göstermelerini engelleyecek çalışma kuralları belli, sistemi oturmuş bir örgüt kültürü oluşturmalarıdır. Örgüt içerisinde ast, üst ve aynı konumlarda olanların aralarındaki ilişkilerin düzenli bir şekilde işleyişini sağlayacak olan düzenlemelerin yapılması işyerinde huzurlu bir çalışma ortamı sağlanmış olur. Düzenleyici tedbirlerin kararlı bir şekilde ortaya konulması çalışanların da hareket çerçevelerini belirleyecek bir çalışan diğerinin yerine geçme ya da onu engelleyecek davranışlarda bulunmamış olacaktır (Mizrahi, 2013: 448).

İş örgütlerinde yıldırma hareketlerinin oluşmasından önce bu hareketlerin yaşanmaması için önlemler alınmalıdır. Yıldırma hareketlerinden önce alınan önlemler daha çok engelleyici nitelikte olan önlemlerdir. Yıldırma hareketleri olmadan önce alınacak önlemler kapsamında bu tür hareketlerin oluşabileceği birimler ve kişiler tespit edilerek bu durumun önüne geçilebilir. Tedbir uygulanacak olan birilerin belirlenmesi durumunda buralarda yaşananların takip edilmesi de kolaylaşmaktadır. Yapılan düzenleme ve bu düzenlemelerin takip edilmesi neticesinde örgütün içyapısında

aksayan yönler belirlenip düzenlenme yoluna gitmek mümkün olmaktadır (Akbiyık, 2013: 36)

İş örgütlerinde yaşanmakta olan yıldırma hareketlerinin örgüte, çalışanlara ve topluma olan sonuçlarına bakıldığında yıldırma hareketleri ile mücadelenin ne kadar gerekli ve önemli olduğu tahmin edilebilmektedir. Bu sebeple iş örgütlerinde yıldırma davranışlarının yaşanmaması için gerekli tedbirlerin alınması gerekmektedir. Yıldırmaı engelleyebilmek için ilk adım, örgüt bünyesindeki rahatsızlıkları zamanında belirleyebilmektir. Bunun için de yöneticiler, yıldırma eylemleriyle ilgili olarak erken uyarı belirtilerini izlemeli ve gereken önlemleri almalıdır (Kaya, 2010: 172).

Yıldırma sürecinde, örgüt çalışanlarına ve örgüt yönetimine önemli görevler düşmektedir. Mağdurun yaşadığı sıkıntılar karşısında çevresindekilerin bu duruma kayıtsız kalmaları, mağduru yalnızlığa sürükleyebilir. Çevresindeki kişilerin yıldırma eylemlerine tepki göstermeleri, yıldırma uygulayan kişinin geri adım atmasına neden olacaktır.

Yıldırma olaylarının yaşanmaması veya yaşanma sıklığının azalması için örgütlerde olması gerekenler ise şu şekilde sıralanabilir (Fındık, 2013: 40):

- Örgüt içerisinde eşitlik ilkesinin benimsenmiş olması, bütün çalışanların eşit görülmesi gerekmektedir.
- Çalışanların yapacakları işle ilgili görev ve sorumlulukları bilerek hareket etmeleri gerekmektedir.
- Örgüt çalışanlarına uygulanacak politikaların genel toplum yapısına uygun olması gerekmektedir.
- Örgüt içi uyumun sağlanmasında eşit bir disiplin sistemi gerekmektedir.
- Personelin örgüt kültürünü ve hedeflerini bilerek hareket etmeleri, bu hedef ve kültürü benimsemiş olmaları gerekmektedir.
- Özellikle yeni işe başlayanların kişisel özelliklerinin belirlenmesine ve görev dağılımı yapılırken eskilerin ve örgüte yeni katılanların bu özelliklerine göre bir dağılım yapılması yıldırma hareketlerinin yaşanmaması için uygun olacaktır.

- Yönetim ve çalışanlar arasındaki iletişimin iyi kurulmuş olması, çalışanların bu iletişim kanallarını etkin şekilde kullanabilmesi sağlanmalıdır.
- Örgüte yeni katılanların ve geçmişten beri örgütte olanların örgüt kültüründe yaşanan değişiklikleri öğrenip benimseyebilmeleri ve bir değişiklik olmasa bile bilgi ve motivasyonlarını taze tutabilmek için hizmet içi eğitimlerinin düzenli bir şekilde yapılması gerekmektedir.
- Çalışanların örgüt içi hiyerarşik yapıyı bozmadan yönetime katılmaları, karar alma sürecinde bulunmaları gerekmektedir. Bu katılım çalışanların örgüt hedeflerini benimsemelerine yardımcı olacaktır.
- Örgüt içerisinde sorun yaşanabilecek birimlerin belirlenmesi, oralarda yaşanan sorunların önceden bilinerek çözüm bulunmasını sağlayacaktır. Sorunun kaynağının bilinmesi sorunu çözmek için en önemli veridir.
- Örgüt çalışanlarına yardım programları düzenlenmelidir. Bunun yokluğunda davranışsal risk tayini ve yönetimi içeren bir eş değer bulunmalıdır.

Yıldırma ile mücadelede örgütlerin üstlenmesi gereken en önemli şey farkındalığın artırılmasıdır. Örgüt yönetiminin, bütün çalışanların birbirine saygılı davrandığı bir örgüt kültürü oluşturması gerekmektedir. Böylece yıldırmaya eylemleri en aza indirgenmiş olur.

Örgüt içinde yönetime büyük görevler düşmektedir. Yöneticilerin yıldırmaya riski oluşmadan duruma müdahale edip, gerekirse yönergeler hazırlayarak, yazılı kuralları koyarak bu riskin önüne geçmesi sorunun çözümünde faydalı olacaktır (Akbiyık, 2013: 36).

Örgüt yönetimi, çalışanlara karşı örnek davranışlar sergilemelidir. Yöneticilerin ahlaklı ve rasyonel davranışlar sergilememesi, astların olumsuz davranışlarına zemin hazırlayacaktır. Buna karşın yönetimdeki kişilerin, herkese eşit davranması çalışanların davranışlarına model oluşturabilir. Örgütlerde yıldırmaya ile mücadelenin başında eğitim gelmektedir. Özellikle yıldırmaya eylemlerine maruz kalan mağdurlar psikolojik desteğe ihtiyacı olabilir. Böyle sorunlar ortaya çıktığında yöneticiler, çalışanlarına gerekli psikolojik desteği sağlamalıdır. Karşılaşılan yıldırmaya uygulamasının ağırlığına göre sadece yöneticilerin mağdura psikolojik destek vermesi yeterli olmayabilir. Yıldırmaya

mağdurunun alanında uzman bir psikolog tarafından yaşadıklarından kurtarılmaya çalışılması gerekmektedir. Ancak bu yolla çalışan normal sosyal ve iş yaşantısına geri dönebilecektir.

1.10. Yıldırma ile Başa Çıkma Yolları

Yıldırma uygulamasının başlamasından sonra, yıldırma mağdur olanların yıldırma ile başa çıkabilmeleri için yapmaları gerekenleri mağdur ve örgüt açısından incelemek mümkündür.

1.10.1. Mağdurların Kişisel Başa Çıkma Yolları

Yıldırma mağdurlarının öncelikle kendileri ile barışık olmaları gerekmekte ve kendi meziyetlerinin ne boyutta olduğunu biliyor olmaları gerekmektedir. Yapamayacağından, başaramayacağından korkma, öğrenilmiş çaresizlik gibi duygulara kapılmaması gerekmektedir. Öğrenilmiş çaresizlik psikolojisi içerisindeki kişiler karşı karşıya oldukları yıldırma hareketleri karşısında ne yapacaklarını bilmemekte, hiçbir şey yapamayacaklarını düşünmektedirler. Bu düşünce kişiyi içinden çıkılmaz bir duruma sürüklemektedir. Oysaki yaşanan durum ne kadar ağır olursa olsun yıldırma hareketleri ile mücadelede her zaman bir yol bulunmakta, bu durumdan kurtulmak için çareler üretmek mümkün olmaktadır. Ayrıca, mağdur, yaşananların bir adının olduğunu, bunun tanımlanmış bir işyeri sendromu olduğunu, buna hedef olmanın kendi suçu olmadığını bilmeli ve duruma bu açıdan yaklaşmalıdır (Tutar, 2004: 133).

Yıldırma ile başa çıkmada bireysel olarak seçilebilecek üç yol vardır. Bunlar (Aykaç, 2016: 25):

- **Yıldırma ile Anlaşış Gösterme:** Düşük şiddette karşılaşılan ve uzun sürmeyen yıldırma olaylarını bireyler anlayışla karşılayabilmektedir. Ancak yıldırmanın şiddeti artıyorsa ve süreklilik arz ediyorsa bu duruma tepkisiz kalmak doğru değildir.

- **Karşı Savaş Verme:** Yıldırma ile başa çıkmada karşı savaş verirken kesinlikle yıldırma uygulayan kişi ile aynı yöntem kullanılmamalıdır. Yıldırma mağduru olan kişi dürüst, onurlu, erdemli, ilkeli, güvenilir bir kişiliğe sahip olduğu için kurban seçilmiştir. Bu yüzden yıldırma uygulayan kişinin etik dışı yöntemlere başvurusu kurbanı haklı iken haksız duruma düşürebilir. Burada dikkat edilmesi gereken nokta etik ilkeler ve yasalara uygun davranışlarla karşılık vermektir.

- **Geri Çekilme:** Zafer her zaman savaşıarak elde edilmez. Savaşmadan kazanılan büyük zaferler de vardır. Bazı durumlarda zafer geri çekilmeyle kazanılacaksa bu yol en etkili yöntem olabilir.

Yıldırma karşı karşıya kalındığında ayrıca şu yöntemler de kullanılabilir (Mimaroglu ve Özgen, 2017: 222):

- **Mesleki Beceri ve Nitelikleri Geliştirmek:** Yıldırma hareketlerine maruz kalanların bu durum karşısında yapacakları bir şey olmadığını düşünmeleri kendilerini iyice geriye çekmelerine sebep olurken, bunun tam tersini düşünerek yaptıkları işe odaklanmaları ve buna göre çalışarak yapmış oldukları işi en iyi şekilde yapmaya gayret etmeleri gerekmektedir. Bunu yapmaları yıldırma hareketlerine karşı dirençlerini artıracaktır.

- **Algılama Stratejilerini Güçlendirmek:** Birey karşı karşıya kalmış olduğu yıldırma hareketlerini iyi algılamalıdır. İyi algılanan yıldırma hareketlerine karşı koymak, bu hareketlerin şiddetini azaltıcı politikalar geliştirmek açısından önemlidir. Psikolojik baskılara karşı gösterilecek yüksek bir direnç bireyin yıldırma hareketinden daha az zarar görmesini sağlayacaktır. Diğer türlü birey yıldırma hareketinden çok fazla şekilde zarar görebilmektedir.

- **Değerleri Açıklamak:** Birey kendi yaşamından ve kültüründen gelen değerlerinin farkında olmalıdır. Kendi kişisel değerleri olan bireyin yıldırmaya karşı dirençli olması daha kolay olmaktadır. Kişisel değerlerini bilmeyenler yaşananlar karşısında zayıf düşmekte, yaşananlardan dolayı kendini suçlu görerek yargılamakta ve yıldırma hareketlerinden daha da çok zarar görmektedirler.

1.10.2. Örgütlerin Başa Çıkma Yolları

İşyerlerinde yaşanacak yıldırma, çalışanların işyeri ile olan duygusal bağlarının zayıflamasına, onların artık eskisi gibi örgüte bağlı olmamalarına sebep olacaktır. İş örgütü içerisinde adaletin sağlanması, bütün çalışanlara aynı seviyede yaklaşım gösterilmesi, çalışanların rahat ederek örgütsel bağlılıklarının daha da artmasını sağlayacaktır (Rehman ve ark. 2015: 104).

İş örgütlerinde yıldırma ile mücadele etme ile sorumlu olanların başında iş örgütünün yönetimi gelmektedir. Yönetim tarafından belirlenecek olan doğru stratejiler

iş örgütlerinde yıldırmanın en az seviyeye inmesini ya da hiç olmamasını sağlayacaktır. Bu sebeple çalışanların arasında yaşanan yıldırma hareketlerinden yönetimin bilgilendirilmesi gerekmektedir. Ancak bu şekilde üst yönetim kendisine gelen bilgiler doğrultusunda yıldırma hareketlerini engelleyici tutumlar sergileyebilir. Elbette ki bunun için üst yönetimin de yıldırma hareketinin içerisinde olmaması ve yıldırma hareketlerine karşı duracak güçte olması gerekmektedir (Yatçı Ehi, 2011: 38).

Yıldırma, hangi tür bir iş örgütünde olursa olsun aslında önlenme imkânı olan hareketlerdendir. Örgüt içerisindeki bireylerin birbirlerine karşı gerçekleştirdikleri yıldırma hareketlerini örgüt içerisinde alınacak tedbirler ile bertaraf etmek mümkündür. Örgüt üst yönetimi tarafından oluşturulacak örgüt kültürü yapısı ilkeler çerçevesinde hazırlanmalı ve uygulamada ilkeli davranılmalıdır. İş örgütlerinde yıldırma hareketlerini önleyici ilkelerden bazıları aşağıdaki gibidir (Çingirler, 2014: 36):

- Personelin görev ve sorumluluk çerçevesinin kesin çizgilerle çizilmiş olması gerekmektedir.
- Örgüt içi takdir ve ödüllendirme sisteminin belirgin olması ve bu sistemi bütün çalışanların bilmesi gerekmektedir.
- Çalışanların mümkün olduğunca örgüt içi karar alma mekanizmasına katılması gerekmektedir
- Yöneticilerin örgütün içyapısını bilerek hareket etmeleri gerekmektedir.

Yönetimde bulunanların yöneticilik becerilerine ve örgüt içyapısını bilmemeleri yıldırma hareketlerini önleme çabalarını sonuçsuz bırakacaktır.

- Yöneticiler etik düşünüş ve davranış olarak diğer çalışanlarına örnek olmalıdır.
- Yöneticiler katı insanlar olmamalıdır.
- Örgüt içerisinde sadece yöneticilerin veya bir gurubun memnuniyeti değil örgütün bir bütün halinde memnuniyetinin hedeflenmesi gerekmektedir.

Yıldırma hareketi görmüş bireye özellikle iş çevresi tarafından destek olmak gerekmektedir. Bu durumdaki birey çevresinden destek beklemektedir. Bireye verilecek rehabilite hizmetinin yanında yakınlarından göreceği destek de son derece önemlidir. Bireyin tekrar eski normal yaşam koşullarına dönebilmesi için psikolojik destek sağlanmalı, onun tekrar sosyal çevresine dönebilmesi için gerekli ortamlar

hazırlanmalıdır. Yıldırma hareketine maruz kalan çalışanın sosyal hayatına geri dönmesinin yanında aynı zamanda iş hayatına geri dönmesi için de özel bir ilginin gösterilmesi, gerekirse öncelikle yarı zamanlı çalıştırılarak yıldırma durumunu atlatması sağlanmalıdır (Çingirler, 2014: 36). Örgüt içerisinde yıldırma mağduru olan çalışan veya çalışanların yaşadıkları psikolojik sorundan kurtulabilmeleri örgüt içerisinde bu kişilere topyekûn bir şekilde yardım etmekten geçmektedir. Yıldırma ile mücadele sadece mağdur veya sadece yöneticiler tarafından yapılırsa mücadelenin bir tarafı eksik kalmaktadır. Çünkü mağdurun tekrar eski normal haline geri dönmesi için kendisi ile aynı seviyede olan iş arkadaşlarının yardımlarının yıldırma ile mücadele konusunda çok büyük bir önemi bulunmaktadır.

1.11. Hukusal Açısından Yıldırma

Psikolojik taciz mağduru, yukarıda bahsedilen başa çıkma yollarından başka yasal yola başvurarak da çözüm arayabilir. Örgütlerde psikolojik tacizi önlemek için öncelikle yöneticilerin, örgüt bünyesindeki rahatsızlıkları zamanında belirleyebilmesi ve gerekli önlemleri alması gerekir. Örgütte var olan bir yıldırma vakasının ortadan kaldırılması için yapılması gereken ise, öncelikle sorunun ve tarafların tespit edilmesidir. Bundan sonra psikolojik taciz faktörü olarak tanımlanan unsurlar ortadan kaldırılarak, örgütün yeni psikolojik taciz vakaları üretmeyecek, dinamik ve sağlıklı bir yapıya kavuşturulması gerekir (Çukur, 2012: 45).

2003 yılında yeni bir İş Kanunu kabul edilirken, işyerinde uğranılan tacizlerle ilgili olarak, sadece “cinsel taciz” düşünülmüş ve işyerindeki cinsel yönden ortaya çıkan taciz durumları, önlenmeye çalışılmıştır. Buna karşılık, psikolojik taciz, bu dönemde İş Kanununun düzenleme alanı dışında kalmıştır. Psikolojik taciz, Türk Hukukunda ilk kez, 1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe giren Borçlar Kanununun 417. maddesiyle düzenlenme olanağını bulmaktadır. Buna göre, işveren, “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.” ibaresi bulunmaktadır (Akgün, 2013: 52).

Türk hukuk sisteminde doğrudan doğruya yıldırma ile ilgili bir madde bulunmamakla birlikte bazı Yargıtay kararlarında konu edinilmiş olan yıldırma, İsveç’te

1994, Japonya’da 1996, Finlandiya’da 2000’de, Almanya, Fransa ve ABD’de son yıllarda suç olarak nitelendirilmeye başlanmış ve bu ülkelerin mevzuatlarında açık bir şekilde yer bulmuştur. Son birkaç yıl öncesine kadar da işyerindeki psikolojik tacizle ilgili olarak dava açanların ya da işverenine bu konuda bildirimde bulunanların sayısı yok denilecek kadar azdır. Bu suçun unsurları, tacizin sistemli oluşu, tacizin sürekliliği ve kasıtlı olmasıdır. Bu suçun yıldırma sürecinde kişinin saygınlığına, güvenirliliğine saldırıdır, aşağılayıcı, hırpalayıcı, kötü niyetli mesajlar içerir, sistematik ve sürekli olarak uygulanır, kurban kusurlu duruma düşürülür, kişi bu duruma boyun eğmeye zorlanır. Yıldırma suçunu maddi ve manevi unsurları bakımından karşılayan hükmün TCK’nın 96. maddesi uyarınca eziyet suçu olabileceği, eziyet suçu olarak nitelendirilmezse m.123 kişilerin huzur ve sükûnunu bozma, m.125 hakaret, m.134 özel hayatın gizliliğini ihlal, m.106 tehdit ya da m.117 iş ve çalışma özgürlüğünün ihlali suçlarından kamu davası açılması ve TCK’nın ilgili maddeleri gereğince cezalandırılmaları istenilebilmektedir (Özkul ve Çakırcı, 2010: 479).

1.12. Eğitim Sektöründe Yıldırma

Eğitim sektöründeki çalışanlar da öbür sektörlerde çalışanlar gibi yıldırma mağduru olabilmektedirler. Öğretmenlerin işlerinden dolayı yaşadıkları problemler, okullarda yaşanan disiplin problemleri, kalabalık sınıflar, yöneticilerin tutumları, yönetici ve arkadaşlar ile iletişimsizlik gibi birçok konu öğretmenlerin stres yaşamalarına sebep olmaktadır. Öğretmenler bu şekilde oluşan stres durumunun yanında bir de çevrelerinden gelecek yıldırma hareketleri karşısında oldukça zor anlar yaşayabilmektedirler. Örgütsel bir ortam olan okullarda yaşanan çatışma ortamı öğretmenler arasında birinin diğerinin yerinde olma isteği, başkasının kendisinden öne çıkmasını istememe gibi sebeplerle yıldırma hareketleri görülebilmektedir. Yıldırma hareketine maruz kalan öğretmenin yıldırma ile başa çıkabilmesi için öncelikle uygulaması gereken yöntemler bulunmaktadır. Eğitimcilerin yıldırma ile başa çıkmada başvurdukları yöntemleri üç grup halinde toplamak mümkündür (Yatıcı Ehi, 2011: 39):

1. Bağlılığı devam ettirme

- Rapor alma
- Soruna neden olan kişileri üst makama şikâyet etme
- Saldırgan(lar)a fiziksel karşılık verme

- Saldırgan(lar)ı dava etme
- Sevk alma
- Saldırganlarla mücadele etme
- Psikolojik yardım isteme
- Mesleği bırakma
- Görev yerini (okulu) değiştirme
- Benzeri yöntemleri kullanarak dişe diş mücadeleye başlama
- Sorunu herkese anlatarak yandaş edinmeye alışma

2. Seslendirme/ örgütü terk etme

- Dışarıdaki birinin gücünden yararlanarak yönetime baskı yapma
- “Daha kötüşü de olabilirdi” diye düşünerek kendini avutma
- Yaşamın güçlükleriyle baş etmeyi kolaylaştıracağını düşünerek yapılan davranışları kanıksama
- Siyasi grupları kullanarak baskı yapma
- Sessiz kalma ve sorunun kendiliğinden özölmesini bekleme
- Yapılanların bir gün unutulacağını düşünerek olanları unutmaya alışma
- Kendini suçlayarak bunu hak ettiğini düşünme

3. Göz ardı etme

- Yetenekli olduğu alanda kendisini geliştirmeye alışma
- İş dışında farklı ilgiler edinme
- Yıldırıcı davrananlarla karşılaşmamaya özen gösterme
- Sorunu göz ardı ederek işine devam etme.

Öğretmenlerin yıldırma mağduru olmaları ve bundan dolayı psikolojik olarak etkilenmeleri, onların iş doyumlarına ve verimliliklerine negatif bir etki göstermektedir. Üstelik bu tür hareketler sadece öğretmenlerin değil okul yönetiminin de olumsuz etkilenmesine sebep olmaktadır. Yaşanan yıldırma hareketleri öğretmenlerin diğer arkadaşları ve yönetim arasında güvensizliklerin oluşmasına, saygının azalmasına, okul içi değerlerin zayıflamasına veya yok olmasına sebep olmaktadır. Yaşanan bu stresli durum okul içeriindeki yıldırma hareketlerinin daha büyük sonuçlar doğurmasına ve asıl görevi öğretmek olan okulların bu görevlerinden uzaklaşılmasına sebep olmaktadır.

Yaşanan bu verimsizlik toplumsal bir sonuç olarak yansımakta ve ilk sonuçları hemen belli olurken asıl büyük sorunların yıllar sonra açığa çıkmasına sebep olmaktadır (Kış, 2016: 464).



İKİNCİ BÖLÜM

EĞİTİM ÇALIŞANLARININ YILDIRMA ALGILARININ DEMOGRAFİK NİTELİKLER AÇISINDAN İNCELENMESİ: BATTALGAZİ ÖRNEĞİ

2.1. Araştırmanın Amacı, Hipotezleri ve Yöntemi

Araştırmanın amacı, hipotezleri ve yöntemi şu şekilde belirlenmiştir.

2.1.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; Battalgazi Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmen ve idarecilerin yıldırma algılarının cinsiyet, yaş, medeni hal, öğrenim durumu, aylık gelir, çalışma süresi, branş, unvan vb. demografik nitelikler açısından değerlendirilmesidir.

2.1.2. Araştırmanın Kapsamı

Araştırmanın kapsamını, Battalgazi Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı ortaöğretim kurumlarında öğretmen veya idareci olarak görev yapan personel oluşturmaktadır. Battalgazi ilçesinde bulunan Anadolu, Spor, İmam Hatip ve Meslek Liseleri türündeki 25 ortaöğretim kurumunda görev yapan eğitim çalışanları araştırmamızın kapsamı içindedir.

2.1.3. Araştırmanın Kısıtları

Araştırmanın üç önemli kısıtı bulunmaktadır: 1) Öncelikli olarak araştırmanın sadece Battalgazi ilçesinde yapılmış olması ve farklı ilçeleri kapsamaması 2) ikinci olarak Battalgazi Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı sadece ortaöğretim kurumlarında çalışan görevliler üzerinde yapılması ve 3) son olarak, araştırmanın Battalgazi Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı ortaöğretim kurumlarındaki sadece öğretmenler veya idarecilere uygulanmış olması bulguların genelleştirilebilmesi açısından önemli kısıtlar olarak karşımıza çıkmıştır.

2.1.4. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma verilerinin toplanmasında kolayda örneklem yöntemi kullanılmış olup yüzyüze anket çalışması yapılmıştır. Araştırma öncesinde İnönü Üniversitesi Sosyal

Bilimler Enstitüsü Etik Kurulundan gerekli yazılı izin alınmıştır. Araştırmanın yapılabilmesi için alınan Etik Kurul izni ile Battalgazi Ortaöğretim Kurumlarına gidilerek yönetimleriyle görüşülmüştür. Verilerin toplanması esnasında katılımcılara anket hakkında genel bilgiler verilmiştir.

Bu bağlamda araştırmada genel olarak şu aşamalar izlenmiştir:

- a. Malatya ili Battalgazi ilçesinde yer alan ortaöğretim kurumlarını belirlemek
- b. Malatya ili Battalgazi ilçesinde yer alan ortaöğretim kurumlarındaki toplam eğitim çalışanlarının sayısını belirlemek
- c. Ana kütleye uygun örneklem sayısını belirlemek
- d. Anket ile toplanan verileri SPSS istatistiki veri değerlendirme programı ile analiz etmek.

2.1.5. Araştırmanın Anakütlesi ve Örneklemi

Malatya Battalgazi Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı ortaöğretim kurumları çalışmanın anakütlesini oluşturmaktadır. Nisan 2018 tarihi itibari ile Malatya Battalgazi Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı ortaöğretim kurumlarında toplam 1110 eğitim çalışanı istihdam edilmektedir. Ana kütleyi oluşturan 1110 eğitim çalışanından 288 katılımcı örneklemi oluşturmaktadır. Araştırmacı toplam olarak 350 anket dağıtmış; ancak 302 anket geri dönmüştür. Bu anketlerin sadece 288 tanesinin değerlendirilebilir nitelikte olduğu görülmüştür. Bu bağlamda dağıtılan anketlerin geri dönüş oranı %86dır. Altunışık ve arkadaşları (2010) bilimsel olarak anakütle sayısına göre örneklem sayısının tespitine yönelik bir tablo oluşturmuşlardır. Bu tabloda anakütleyi temsil edebilecek örneklem sayısı verilmiş olup anakütle sayısı 1100 olduğunda örneklem sayısının 285 olması gerektiği belirtilmiştir. Bu bilimsel bilgi doğrultusunda 288 örneklem bu araştırmanın anakütlesini temsil edebilecek bir sayı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2.1.6. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verilerinin toplanmasında kullanılan anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların sosyo-demografik nitelikleri hakkında bilgi elde edilebilmek için kişisel bilgi formu yer almakta; ikinci bölümde ise “olumsuz

davranışlar anketi” bulunmakta olup ikinci bölümün devamında yıldırma uygulayan kişinin özellikleri, yıldırmanın kişi üzerinde yarattığı etkiler ve kişinin bu durum karşısında verdiği tepkileri tespit etmeye yönelik sorular yer almaktadır.

2.1.6.1. Kişisel Bilgi Formu

Birinci bölümde demografik bilgilerin tespit edilmesi amacıyla hazırlanmış 16 soru bulunmaktadır. Katılımcıların kişisel bilgilerini saptamak amacıyla hazırlanan bu bölümde katılımcının cinsiyeti, medeni hali, eşinin çalışma durumu, çocuk sayısı, öğrenim durumu, eğitim aldığı kurum, aylık geliri, nüfusa kayıtlı olduğu il, unvanı, geliri, hizmet süresi, çalışma saatleri gibi sorular bulunmaktadır (Ek 1).

2.1.6.2. Olumsuz Davranışlar Anketi

Anket formunun ikinci bölümünde katılımcıların yıldırma algılarını tespit etmek amacıyla sorulmuş 5’li likert ölçeğine göre hazırlanmış 56 sorunun bulunduğu form kullanılmıştır. Araştırmanın, ikinci bölümünü oluşturan yıldırmanın ölçümünde kullanılan anket daha önce başka bir çalışmada kullanılmıştır. Anket soruları Einersan ve arkadaşları (1994) ile Hoel (1999) tarafından geliştirilen “olumsuz davranışlar anketi (Negative Acts Questionnaire- NAQ)”, işyerindeki psikolojik taciz davranışlarını ölçmek üzere tasarlanmıştır. Ölçek İngilizceden Türkçeye Yıldızın (2007) doktora tezinde kullanılmak üzere çevrilmiştir. Olumsuz davranışlar ölçeğindeki tüm maddeler psikolojik taciz kelimesini kullanmadan psikolojik tacizi içeren davranışları tanımlamaktadır.

Olumsuz davranışlar anketi hem doğrudan (sözel istismar, saldırgan sözler) hem de dolaylı (sosyalizasyon, iftira vs.) davranışları içermektedir. Bu Anket, katılımcıların son altı ay içinde bu tür davranışlarla ne sıklıkla karşılaştıklarını tespit etmeye yönelik olarak hazırlanmıştır. Ölçek “hiçbir zaman” seçeneğinden “bazen”, “ayda bir”, “haftada bir”, “her gün” seçeneğine doğru, 1, 2, 3, 4, 5 şeklinde puanlandırılmıştır. Dolayısıyla düşük puan bireyin yıldırmaya maruz kalmadığını, yüksek puan ise tam tersi bir durumu göstermektedir. Bu ölçeğin devamında yer alan sorularla yıldırma uygulayan kişinin özellikleri, yıldırmanın kişi üzerinde yarattığı etkiler ve kişinin bu durum karşısında verdiği tepkileri tespit etmeye yönelik sorular yer almaktadır. Bu haliyle ikinci bölümü oluşturan sorular Yıldızın (2007) “İşyerinde

İstismar Davranışlarının Psiko-Sosyal Boyutu ve Bir Uygulama” isimli doktora tezi çalışmasına dayanılarak kullanılmıştır.

2.1.7. Analiz Çalışmaları

Bu çalışmada 288 anket yanıtlanmış; ancak 178 katılımcı ankette hiçbir zaman yıldırmaya maruz kalmadıklarını buna karşılık 110 katılımcı ise yıldırmaya maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu nedenle çalışmada yıldırmaya maruz kalan 110 katılımcı tarafından doldurulmuş olan anketler değerlendirmeye alınmıştır. Yıldırma davranışının alt boyutlarına ilişkin sorular şunlardır:

Tablo 2.1: Yıldırma Davranışının Alt Boyutlarına İlişkin Sorular

1) İşe yönelik olumsuz davranışlar	3) Kişiliğe yönelik olumsuz davranışlar
İşinizle ilgili utandırılmanız ve alay konusu edilmeniz.	Parmakla tehdit edilme, kişisel alanın ihlali.
Kişiliğiniz (alışkanlıklarınız, geçmişiniz gibi) tutumlarınız ve kişisel hayatınızla ilgili aşağılayıcı ve kırıncı sözler (hakaret etmek) söylenmesi.	Düşmanca davranılması
Size bağırılması veya nedensiz bir öfke ya da azarlanmaya (sözlü şiddete) hedef olmanız.	İşinizi bırakmanız gerektiğine dair işaret veya ipuçlarının verilmesi
Hatalarınızın veya başarısızlıklarınızın sürekli hatırlatılması	Siz geçerken yokmuşsunuz gibi davranılması
Sürekli olarak işinizin ve çabalarınızın eleştirilmesi	Gerçekten şiddet/fiziksel istismara maruz kalmanız
Görüş ve düşüncelerinizin dikkate alınmaması.	Size karşı suçlamaların veya iddiaların ileri sürülmesi
İyi anlaşılmadığınız veya kurum içinde çok yakın olmadığınız insanların günlük şakalarına maruz kalmanız.	Şiddet/fiziksel istismar tehdidine maruz kalmanız
Aşırı alaya, sataşmaya, takılmaya ve iğnelemeye maruz kalmanız	İtme, yol keserek tehdit edilme gibi tehdit durumlarına maruz kalmanız
2) İş yüküne yönelik olumsuz davranışlar	4) Dışlamaya yönelik olumsuz davranışlar
Zamanında bitirilmesi mümkün olmayan işlerin verilmesi	Bazı kişilerin sizin başarınızı etkileyecek bilgileri sizden saklaması
Gereksiz işlerin verilmesi	Beceri düzeyinizden başarabileceğinizden daha düşük işlerin verilmesi
İşinizin gereğinden çok denetlenmesi	Bazı önemli sorumluluklarınızın sizden geri alınması ya da önemsiz veya hoş olmayan işlerle değiştirilmesi
Yasal hakkınız olan bazı şeyleri (hastalık izni, tatil veya iş seyahati masrafları gibi) talep etmemeniz yönünde baskı yapılması.	Hakkınızda söylenti ve dedikodu yayılması
Üstesinden gelemeyeceğiniz kadar aşırı iş yükü altında bırakılmanız	Göz ardı edilmeniz
	Dışlanmanız veya olayların dışına atılmanız.

2.1.8. Veri Analizi

Araştırma sonucunda elde edilen veriler SPSS 20,0 paket programına girilerek değerlendirilmiştir. Yıldırma ölçeğinin Cronbach’s Alfa güvenilirlik analizi yapılmıştır. Alfa değeri 1’e yakın ise ölçek güvenilirliktir. Bu analiz sonucunda alfa değeri 0,875 çıkmıştır.

Ankete katılan katılımcıların demografik özellikleri, yıldırma, yıldırma yapan kişilerin demografik özellikleri, yıldırmaya maruz kalan kişilerin tepkilerinin ve yıldırmaya maruz kalanların üzerindeki etkilerinin frekans ve yüzde dağılımları verilmiştir. Mağdurun demografik özellikleri ile yıldırma yapanların demografik özelliklerinin karşılaştırmasında crosstabs analizleri yapılmış ve değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Örgütlerdeki yıldırma davranışı ve demografik özelliklere ilişkin değişkenlerin normal dağılımları incelenmiştir. Yıldırma veri setinin normal dağılım sergilemediği görülmüştür. Yıldırma puan hesaplanmasında sorulara verilen cevapların toplamının soru sayısına bölünmesiyle aritmetik ortalaması alınmıştır. Yıldırma veri setinin normal dağılım göstermediğinden non-parametrik testler uygulanmıştır. Demografik özelliklere göre yıldırma algılarının değerlendirilmesinde; iki grup arasındaki karşılaştırmalarda Mann-Whitney U testi, ikiden fazla grupların karşılaştırılmasında ise Kruskal-Wallis testi kullanılmıştır.

2.1.9. Araştırmanın Hipotezleri

H_1 = Malatya ili Battalgazi ilçesindeki ortaöğretim kurumlarındaki eğitim çalışanlarının cinsiyetlerine göre yıldırma algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H_2 = Malatya ili Battalgazi ilçesindeki ortaöğretim kurumlarındaki eğitim çalışanlarının yaşlarına göre yıldırma algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H_3 = Malatya ili Battalgazi ilçesindeki ortaöğretim kurumlarındaki eğitim çalışanlarının medeni hallerine göre yıldırma algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H_4 = Malatya ili Battalgazi ilçesindeki ortaöğretim kurumlarındaki eğitim çalışanlarının eşlerinin çalışıp çalışmamasına göre yıldırma algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H_5 = Malatya ili Battalgazi ilçesindeki ortaöğretim kurumlarındaki eğitim çalışanlarının çocuk sayılarına göre yıldırma algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H₆= Malatya ili Battalgazi ilçesindeki ortaöğretim kurumlarındaki eğitim çalışanlarının öğrenim durumlarına göre yıldırma algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H₇= Malatya ili Battalgazi ilçesindeki ortaöğretim kurumlarındaki eğitim çalışanlarının lisans eğitimi aldığı üniversiteye göre yıldırma algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H₈= Malatya ili Battalgazi ilçesindeki ortaöğretim kurumlarındaki eğitim çalışanlarının aylık gelirlerine göre yıldırma algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H₉= Malatya ili Battalgazi ilçesindeki ortaöğretim kurumlarındaki eğitim çalışanlarının nüfusa kayıtlı oldukları illere göre yıldırma algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H₁₀= Malatya ili Battalgazi ilçesindeki ortaöğretim kurumlarındaki eğitim çalışanlarının büyüüp yetiştiği yere göre yıldırma algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H₁₁= Malatya ili Battalgazi ilçesindeki ortaöğretim kurumlarındaki eğitim çalışanlarının çalıştıkları kurumdaki unvanlarına göre yıldırma algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H₁₂= Malatya ili Battalgazi ilçesindeki ortaöğretim kurumlarındaki eğitim çalışanlarının toplam hizmet sürelerine göre yıldırma algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H₁₃= Malatya ili Battalgazi ilçesindeki ortaöğretim kurumlarındaki eğitim çalışanlarının şu anda çalıştıkları kurumdaki hizmet sürelerine göre yıldırma algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H₁₄= Malatya ili Battalgazi ilçesindeki ortaöğretim kurumlarındaki eğitim çalışanlarının haftalık çalışma saatlerine göre yıldırma algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H₁₅= Malatya ili Battalgazi ilçesindeki ortaöğretim kurumlarındaki eğitim çalışanlarının şu anda çalıştıkları kurumdaki öğretmen sayılarına göre yıldırma algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

2.1.10. Araştırmanın Bulguları ve Değerlendirme

Araştırmanın bulguları; katılımcıların demografik özellikleri ve demografik özelliklerine göre yıldırma algılarındaki farklılıklarla ilgili bulgular olmak üzere iki başlık altında incelenmiştir.

2.1.10.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Araştırma katılımcılarının demografik özellikleri cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, aylık gelir, unvan kıdem, kurumdaki hizmet süresi, haftalık çalışma saati, çocuk sayısı, eşinin çalışma durumu, okuduğu üniversite, büyüdüğü yer, nüfusa kayıtlı olduğu yer gibi değişkenler bağlamında değerlendirilmiştir.

Araştırmaya katılan katılımcıların; yıldırma maruz kalma ve kalmama durumlarına ait frekans ve yüzdelikleri Tablo 2.2’de sunulmuştur.

Tablo 2.2: Yıldırma Mağduru Olan ve Olmayanların Dağılımı

Değişken	Evet		Hayır		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
İşyerinizde yıldırma maruz kalıyor musunuz?	110	38	178	62	288	100

Tablo 2.2.’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan katılımcıların; yıldırma maruz kalma ve kalmama durumlarına göre dağılımları incelendiğinde katılımcılardan 110 kişinin (%38) yıldırma maruz kalan, 178 kişinin (%62) ise yıldırma maruz kalmayan katılımcılardan oluştuğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan katılımcıların; demografik özelliklerine ait frekans ve yüzdelikleri Tablo 2.3’de sunulmuştur.

Tablo 2.3: Yıldırma Mağduru Olanların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	N	%	Yaş	N	%
Erkek	72	65,5	30 ve altı	17	15,5
Kadın	38	34,5	31-40 arası	34	30,9
Toplam	110	100,0	41 ve üstü	59	53,6
Medeni Durum	%	N	Öğrenim Durumu	N	%
Bekar	17	15,5	Lisans	93	84,5
Evli	93	84,5	Yüksek Lisans	17	15,5
Toplam	110	100,0	Toplam	110	100,0
Aylık Gelir	%	N	Unvan	%	N
3500 TL ve altı	40	36,4	Öğretmen	96	87,3
3500 TL üstü	70	63,6	İdareci	14	12,7
Toplam	110	100,0	Toplam	110	100,0
Kıdem	%	N	Kurumdaki Hizmet Süresi	%	N
1-5 yıl	16	14,5	1-5 yıl	54	49,1
6-10 yıl	15	13,6	6-10 yıl	30	27,3
11-15 yıl	23	20,9	11-15 yıl	10	9,1
16-20 yıl	21	19,1	16-20 yıl	16	14,5
20 yıl üzeri	35	31,8	Öğretmen Sayısı		
Toplam	110	100,0	50 ve altı	68	61,8
Haftalık Çalışma Süresi	%	N	51 ve üstü	42	38,2
20 saat ve altı	33	30,0	Toplam	110	100,0
21 saat ve üstü	77	70,0	Çocuk Sayısı	%	N
Toplam	110	100,0	Yok	25	22,7
Eşi Çalışıyor mu?	%	N	1	14	12,7
Çalışıyor	70	63,6	2 ve daha fazla	71	64,5
Çalışmıyor	23	20,9	Toplam	110	100,0
Evli değil	17	15,5	Okuduğu Üniversite	%	N
Toplam	110	100,0	İnönü üniversitesi	29	26,4
Büyüdüğü Yer	%	N	Diğer	81	73,6
İlçe	41	37,3	Toplam	110	100,0
İl	69	62,7	Nüfusa Kayıtlı Olduğu Yer	%	N
Toplam	110	100,0	Malatya	80	72,7
			Diğer	30	27,3
			Toplam	110	100,0

Tablo 2.3.'de görüldüğü gibi araştırmaya katılan katılımcıların; cinsiyetlerine göre dağılımları incelendiğinde katılımcılardan 72 kişinin (%65,5) erkek olduğu, 38 kişinin (%34,5) ise kadın katılımcılardan oluştuğu görülmektedir. Katılımcıların yaşlarının minimum 23, maksimum 58, aritmetik ortalamasının $40,80 \pm 8,55$ şeklinde olduğu görülmüştür. Katılımcıların yaşları, yaşları değerlendirilmesi açısından dağılım

dikkate alınarak, 30 yaş ve altı, 31-40 arası ve 41 yaş ve üstü olarak 3 gruba ayrılmıştır. Katılımcıların yaş grupları incelendiğinde 30 yaş ve altı olanlar 17 kişi (%15,5), 31-40 yaş arası 34 kişi (%30,9) ve 41 yaş ve üstü olanlar 59 kişi (%53,6) şeklinde dağılım göstermektedir. Medeni durumları incelendiğinde; 17 kişi (%15,5) bekar ve 93 kişi (%84,5) evli şeklinde dağılım göstermektedir. Öğrenim durumları bakımından; 93 kişi (%84,5) lisans ve 17 kişi (%15,5) yüksek lisans mezunu şeklindedir.

Araştırmaya katılan katılımcıların aylık gelir dağılımları incelendiğinde; aylık geliri 3500 TL ve altında olanlar 40 kişi (%36,4) ve 3500 TL üstü aylık gelire sahip olanlar ise 70 kişi (%63,6) şeklindedir. Unvan dağılımları incelendiğinde; 96 kişi (%87,3) öğretmen ve 14 kişi (%12,7) ise idareci şeklinde olduğu görülmektedir. Kıdem dağılımları incelendiğinde; 16 kişi (%14,5) 1-5 yıl, 15 kişi (%13,6) 6-10 yıl, 23 kişi (%20,9) 11-15 yıl, 21 kişi (%19,1) 16-20 yıl ve 35 kişi (31,8) 20 yıl üzeri şeklindedir. Çalıştıkları okullardaki hizmet süresi dağılımları incelendiğinde; 1-5 yıl çalışanlar 54 kişi (%49,1), 6-10 yıl çalışanlar 30 kişi (%27,3), 11-15 yıl çalışanlar 10 kişi (%9,1) ve 16-20 yıl çalışanlar ise 16 kişi (%14,5) şeklindedir.

Araştırmaya katılan kişilerin haftalık çalışma saat dağılımı incelendiğinde; 20 saat ve altı çalışanlar 33 kişi (%30,0) ve 21 saat ve üstü çalışanlar 77 (%70) şeklinde olduğu görülmektedir. Kurumlardaki öğretmen sayılarının dağılımları incelendiğinde; 68 kişinin çalıştığı okulda çalışan sayısı 50 ve altında ve 42 kişinin çalıştığı okulda öğretmen sayısı 51 ve üstünde şeklindedir. Eşlerinin çalışma durumu incelendiğinde %63,6'sı çalışıyor, %20,92'u çalışmıyor ve %15,5'i ise evli değillerdir. Çocuk sayılarının dağılımı incelendiğinde; %22,7'sinin çocuğu yok, %12,7'sinin 1 çocuk sahibi ve %64,5'i ise 2 ve daha fazla çocuğa sahiptir. Katılımcıların %37,3'ü ilçe, %62,7'si ise ilde büyüdüğünü belirtmişlerdir. Araştırmaya katılanların %26,4'ü İnönü üniversitesinde %73,6'sı ise diğer üniversitelerden mezun oldukları görülmektedir. Katılımcıların nüfusa kayıtlı olduğu yerlerin %72,7'si Malatya %27,3'ü ise diğer iller şeklindedir.

Araştırmada yıldırma ölçeğindeki davranışlara kaç kişi tarafından maruz kaldıklarına ilişkin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 2.4'de sunulmuştur.

Tablo 2.4: Yıldırma Uygulayanların Demografik Özellikleri

Yıldırma Uygulayan Kişi Sayısı			Yıldırma Davranışlarında Bulunan Kişiler						
	n	%		Evet		Hayır		Toplam	
				n	%	n	%	n	%
1 kişi	45	40,9							
2 kişi	46	41,8	Çalışan arkadaş	55	50,0	55	50,0	110	100,0
3 kişi	8	7,3	Yönetici	46	39,1	67	60,9	113	100,0
4 kişi	11	10,0	Astları	2	1,8	108	98,2	110	100,0
Toplam	110	100,0	Diğer	18	16,4	92	83,6	110	100,0
Yıldırma Uygulayıcısının Cinsiyeti			Yıldırma Uygulayanın Yaşı						
	n	%		n					
Kadın	15	13,6	Büyük	36	32,7				
Erkek	53	48,2	Küçük	27	24,5				
Her ikisi de	42	38,2	Aynı yaşlarda	47	42,7				
Toplam	110	100,0	Toplam	110	100,0				

Tablo 2.4 incelendiğinde katılımcıların %41,8'i 2 kişi tarafından, %40,9'u 1 kişi tarafından, %7,3'ü 3 kişi tarafından ve %10'u ise 4 kişi tarafından yıldırma maruz kaldığını belirtmişlerdir. Yıldırmanın en çok çalışan arkadaşlar (%50) tarafından kaldığı, bunu sırasıyla yönetici (%39,1), diğerleri (%16,4) ve astları (%1,8) şeklinde olduğu görülmektedir. Yıldırma maruz kalanların %48,2'si kendilerine yıldırma uygulayanların erkek, %38,2'si kendilerine yıldırma uygulayanların her iki cinsiyetten de olduğunu ve %13,6'sı ise kendilerine yıldırma uygulayanların kadın olduğunu belirtmişlerdir. Yıldırma maruz kalanların %42,7'si, yıldırma uygulayanların kendileri ile aynı yaşta olduklarını, %32,7'si yıldırma uygulayanların yaşlarının kendi yaşından büyük ve %24,5'i ise yıldırma uygulayanların yaşlarının kendi yaşından küçük olduklarını belirtmişlerdir.

Araştırmaya katılan katılımcılardan yıldırma maruz kalan kişilerin verdiği tepkilere ilişkin verilen yanıtların frekans ve yüzde dağılımları Tablo 2.5'de sunulmuştur.

Tablo 2.5: Yıldırma Mağduru Olanların Verdiği Tepkilere İlişkin Verilen Cevapların Dağılımı

Yıldırma Mağdurlarının Tepkileri	Evet		Hayır		Toplam	
	n	%	n	%	n	%
Hiçbir şey yapmadım	68	61,8	42	38,2	110	100,0
Başka bir bölüme transferimi istedim	10	9,1	100	90,9	110	100,0
Diğer çalışanlara söylemekle tehdit ettim	13	11,8	97	88,2	110	100,0
Arkadaşlarıma anlattım	53	48,2	57	51,8	110	100,0
Personele rapor ettim	10	9,1	100	90,9	110	100,0
Yöneticime rapor ettim	24	21,8	86	78,2	110	100,0
Sendika temsilcisine bildirdim	13	11,8	97	88,2	110	100,0
Adli makamlara şikayet ettim	3	2,7	107	97,3	110	100,0
Aile üyelerimden\akrabalarımın birine anlattım	25	22,7	85	77,3	110	100,0
Psikolog/ doktorla görüştüm	5	4,5	105	95,5	110	100,0

Tablo 2.5 incelendiğinde; yıldırma mağduru olanların verdiği tepkilere ilişkin verilen cevapların dağılımına bakıldığında 68 kişi (%61,8) hiçbir şey yapmadığını belirtmişlerdir. Bunu sırasıyla arkadaşlarına anlatma 53 kişi (%48,2), aile üyelerimden\akrabalarımın birine anlattım 25 kişi (%22,7), yöneticime rapor ettim 24 kişi (%21,8), diğer çalışanlara söylemekle tehdit ettim ve sendika temsilcisine bildirdim 13 kişi (%11,8), başka bir bölüme transferimi istedim ve personele rapor ettim 10 kişi (%9,1), psikolog\doktorla görüştüm 5 kişi (%4,5) ve adli makamlara şikayet ettim 3 kişi (%2,7) evet diye belirtmişlerdir.

Yıldırma maruz kalmış kişilerde yıldırmanın kişiler üzerindeki etkilerine ilişkin ifadelerle verdikleri cevapların frekans ve yüzde dağılımları Tablo 2.6'da sunulmuştur.

Tablo 2.6: Yıldırmanın Etkilerine İlişkin Verilen Cevapların Dağılımı

Yıldırmanın Etkileri	Evet		Kısmen		Hayır		Toplam	
	n	%	N	%	n	%	n	%
Tükenmişlik hissettim	18	16,4	35	31,8	57	51,8	110	100,0
Çaresizlik hissettim	11	10,0	34	30,9	65	59,1	110	100,0
Çatışma içinde hissettim	17	15,5	34	30,9	59	53,6	110	100,0
Öfkelendim	39	35,5	34	30,9	37	33,6	110	100,0
Korktum	11	10,0	15	13,6	84	76,4	110	100,0
Özgüven kaybına yol açtı	9	8,2	27	24,5	74	67,3	110	100,0
Konsantrasyon bozukluğuna yol açtı	13	11,8	37	33,6	60	54,5	110	100,0
Unutkan biri oldum	5	4,5	27	24,5	78	70,9	110	100,0
Motivasyonumda düşüşe neden oldu	21	19,1	32	29,1	57	51,8	110	100,0
Sigara ve\veya alkol tüketiminde artışa neden oldu	8	7,3	18	16,4	84	76,4	110	100,0
Eleştirilere tahammül edemez duruma geldim	7	6,4	26	23,6	77	70,0	110	100,0
Panik ataklar başladı ve sürekli endişelenen biri oldum	6	5,5	22	20,0	82	74,5	110	100,0
Uykusuzluk çekmeye başladım	9	8,2	29	26,4	72	65,5	110	100,0
Kendimi suçladım	8	7,3	29	26,4	73	66,4	110	100,0
Bütün bu olanlar beni daha güçlü kıldı	30	27,3	27	24,5	53	48,2	110	100,0

Tablo 2.6 incelendiğinde; yıldırmanın etkilerine ilişkin verilen cevapların dağılımında katılımcılar en çok öfkелendiklerini (%66,4) ve bütün bu olanlar beni daha güçlü kıldı (%51,8) diye belirtmişlerdir. Bunu sırasıyla motivasyonumda düşüşe neden oldu ve tükenmişlik hissettim (%48,2), çatışma içinde hissettim (%46,4), konsantrasyon bozukluğuna yol açtı (%45,5), çaresizlik hissettim (%40,9), uykusuzluk çekmeye başladım (%34,5), kendimi suçladım (%33,6), özgüven kaybına yol açtı (%32,7), eleştirilere tahammül edemez duruma geldim (%30,0), unutkan biri oldum (%29,1) ve panik ataklar başladı ve sürekli endişelenen biri oldum (%25,5) cevapları takip etmektedir. En az etki ise Sigara ve\veya alkol tüketiminde artışa neden oldu (%23,6) ve korktum (%23,6) şeklindedir.

2.1.10.2. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Yıldırma Algılarındaki Farklılıklara İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan katılımcıların demografik özelliklerine göre yıldırma ve yıldırma alt gruplarında farklılık gösterip göstermediğine dair analiz sonuçları sunulmuştur.

Cinsiyet değişkenine göre yıldırma ve alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılığı saptayabilmek amacıyla Mann-Whitney U test analizi yapılmış ve ulaşılan bulgular Tablo 2.7’de verilmiştir.

Tablo 2.7: Cinsiyete Göre Yıldırma ve Alt Boyutlarındaki Farklılık

Cinsiyet		n	Sırası Ortalama	Sıra Toplamı	U	p	$\bar{x} \pm S.s.$
Yıldırma	Erkek	72	55,99	4031,50	1332,500	,823	1,34 $\pm$ 0,22
	Kadın	38	54,57	2073,50			1,38 $\pm$ 0,34
İşe Yönelik	Erkek	72	52,67	3792,50	1164,500	,195	1,33 $\pm$ 0,27
	Kadın	38	60,86	2312,50			1,43 $\pm$ 0,38
İş Yüküne Yönelik	Erkek	72	56,31	4054,00	1310,000	,709	1,42 $\pm$ 0,42
	Kadın	38	53,97	2051,00			1,39 $\pm$ 0,47
Kişiliğe Yönelik	Erkek	72	53,47	3850,00	1222,000	,341	1,16 $\pm$ 0,17
	Kadın	38	59,34	2255,00			1,24 $\pm$ 0,28
Dışlama	Erkek	72	58,23	4192,50	1171,500	,210	1,53 $\pm$ 0,33
	Kadın	38	50,33	1912,50			1,48 $\pm$ 0,43

Tablo 2.7 incelendiğinde; cinsiyet değişkenine göre yıldırmaya maruz kalma sıklıklarında erkeklerin sıra ortalaması (55,99) ile kadınların sıra ortalaması (54,57) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($U = 1332,500$; $p > ,05$) saptanmamıştır. Cinsiyet değişkenine göre işe yönelik yıldırmaya maruz kalma sıklıklarında erkeklerin sıra ortalaması (52,67) ile kadınların sıra ortalaması (60,86) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($U = 1164,500$; $p > ,05$) saptanmamıştır. Cinsiyet değişkenine göre iş yüküne yönelik yıldırmaya maruz kalma sıklıklarında erkeklerin sıra ortalaması (56,31) ile kadınların sıra ortalaması (53,97) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($U = 1310,000$; $p > ,05$) saptanmamıştır. Cinsiyet değişkenine göre katılımcıların kişiliğine yönelik yıldırmaya maruz kalma sıklıklarında erkeklerin sıra ortalaması

(53,47) ile kadınların sıra ortalaması (59,34) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($U= 1222,000$; $p> ,05$) saptanmamıştır. Cinsiyet değişkenine göre dışlamaya yönelik yıldırma maruz kalma sıklıklarında erkeklerin sıra ortalaması (58,23) ile kadınların sıra ortalaması (50,33) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($U= 1171,500$; $p> ,05$) saptanmamıştır. Kadınların yıldırma alt boyutlarından işe yönelik yıldırma ve kişiye yönelik yıldırma erkekler göre daha fazla maruz kaldıkları görülmüştür ama istatistiksel olarak bir anlamlı bir farklılık değildir. Erkeklerin yıldırma ve yıldırma alt boyutlarından iş yüküne yönelik ve dışlanmaya yönelik yıldırma kadınlara göre daha fazla maruz kaldıkları görülmüştür. Fakat bu fark istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olarak saptanmamıştır.

Katılımcıların yaş değişkenine göre yıldırma ve alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılığı saptamak için Kruskal-Wallis test analizi yapılmış ve Tablo 2.8’de sunulmuştur.

Tablo 2.8: Yaş Göre Katılımcıların Yıldırma Algılarındaki Farklılık

Yaş		n	Sırası Ortalama	X^2	p	$\bar{x} \pm S.s.$
Yıldırma	30 ve altı	17	49,82	2,404	,301	1,31 $\pm$ 0,21
	31-40 arası	34	62,31			1,44 $\pm$ 0,36
	41 ve üstü	59	53,21			1,32 $\pm$ 0,20
İşe yönelik	30 ve altı	17	61,24	2,211	,331	1,37 $\pm$ 0,20
	31-40 arası	34	59,79			1,47 $\pm$ 0,45
	41 ve üstü	59	51,37			1,30 $\pm$ 0,21
İş yüküne yönelik	30 ve altı	17	53,03	2,928	,231	1,34 $\pm$ 0,32
	31-40 arası	34	63,09			1,52 $\pm$ 0,52
	41 ve üstü	59	51,84			1,36 $\pm$ 0,41
Kişiliğe yönelik	30 ve altı	17	49,79	4,054	,132	1,15 $\pm$ 0,17
	31-40 arası	34	64,24			1,25 $\pm$ 0,24
	41 ve üstü	59	52,11			1,17 $\pm$ 0,21
Dışlama	30 ve altı	17	45,74	2,061	,357	1,41 $\pm$ 0,39
	31-40 arası	34	55,79			1,56 $\pm$ 0,46
	41 ve üstü	59	58,14			1,51 $\pm$ 0,29

Tablo 2.8 incelendiğinde, katılımcıların yaş gruplarına göre yıldırma maruz kalma durumlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($X^2= 2,404$; $p> ,05$) saptanmamıştır. Yaş gruplarına göre katılımcıların işe yönelik yıldırma maruz kalma durumlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($X^2= 2,211$; $p> ,05$) saptanmamıştır. Yaş grupları ile iş yüküne yönelik yıldırma maruz kalma arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($X^2= 2,928$; $p> ,05$) saptanmamıştır. Yaş grupları

ile kişiliğe yönelik yıldırma maruz kalma arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($X^2= 4,054$; $p> ,05$) saptanmamıştır. Yaş grupları ile dışlanmaya maruz kalma arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($X^2= 2,061$; $p> ,05$) saptanmamıştır.

Katılımcıların medeni durum değişkenine göre yıldırma ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığı saptamak için Mann-Whitney U test analizi Tablo 2.9’da sunulmuştur.

Tablo 2.9: Medeni Duruma Göre Yıldırma ve Alt Boyutlarındaki Farklılık

Medeni durum		n	Sırası Ortalama	Sıra Toplamı	U	p	$\bar{x} \pm S.s.$
Yıldırma	Bekar	17	53,79	914,00	761,000	,807	1,32 $\pm$ 0,19
	Evli	93	55,82	5191,00			1,36 $\pm$ 0,28
İşe yönelik	Bekar	17	62,41	1061,00	673,000	,807	1,38 $\pm$ 0,21
	Evli	93	54,24	5044,00			1,36 $\pm$ 0,33
İş yüküne yönelik	Bekar	17	56,94	968,00	766,000	,836	1,38 $\pm$ 0,32
	Evli	93	55,24	5137,00			1,42 $\pm$ 0,46
Kişiliğe yönelik	Bekar	17	51,91	882,50	729,500	,600	1,18 $\pm$ 0,22
	Evli	93	56,16	5222,50			1,19 $\pm$ 0,21
Dışlama	Bekar	17	44,62	758,50	605,500	,121	1,38 $\pm$ 0,32
	Evli	93	57,49	5346,50			1,53 $\pm$ 0,37

Tablo 2.9 incelendiğinde; katılımcıların medeni durum değişkenine göre yıldırma maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($U= 761,000$; $p> ,05$) saptanmamıştır. Medeni durum değişkenine göre işe yönelik yıldırma maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($U= 673,000$; $p> ,05$) saptanmamıştır. Medeni durumu değişkenine göre iş yüküne yönelik yıldırma maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($U= 766,000$; $p> ,05$) saptanmamıştır. Medeni durum değişkenine göre kişiliğe yönelik yıldırma maruz kalma sıklıklarında anlamlı bir farklılık ($U= 729,500$; $p> ,05$) saptanmamıştır. Medeni durum değişkenine göre dışlamaya maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($U= 605,500$; $p> ,05$) saptanmamıştır.

Katılımcıların öğrenim durumuna göre yıldırma ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığı saptamak için Mann-Whitney U test analizi Tablo 2.10’da sunulmuştur.

Tablo 2.10: Öğrenim Durumuna Göre Yıldırma ve Alt Boyutlarındaki Farklılık

Öğrenim Durumu		n	Sırası Ortalama	Sıra Toplamı	U	p	$\bar{x} \pm S.s.$
Yıldırma	Lisans	93	55,02	5116,50	745,500	,709	1,35 $\pm$ 0,26
	Yüksek Lisans	17	58,15	988,50			1,37 $\pm$ 0,31
İşe yönelik	Lisans	93	58,08	5401,00	551,000	,045*	1,38 $\pm$ 0,30
	Yüksek Lisans	17	41,41	704,00			1,28 $\pm$ 0,37
İş yüküne yönelik	Lisans	93	53,45	4970,50	599,500	,106	1,38 $\pm$ 0,42
	Yüksek Lisans	17	66,74	1134,50			1,58 $\pm$ 0,50
Kişiliğe yönelik	Lisans	93	55,94	5202,00	750,000	,728	1,19 $\pm$ 0,22
	Yüksek Lisans	17	53,12	903,00			1,18 $\pm$ 0,21
Dışlama	Lisans	93	54,19	5040,00	669,000	,308	1,50 $\pm$ 0,36
	Yüksek Lisans	17	62,65	1065,00			1,59 $\pm$ 0,40

*p<,05

Tablo 2.10 incelendiğinde; katılımcıların öğrenim durumu değişkenine göre yıldırma maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($U=745,500; p>,05$) saptanmamıştır. Öğrenim durumu değişkenine göre işe yönelik yıldırma maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($U=551,000; p<,05$) saptanmıştır. Öğrenim durumu lisans olanların işe yönelik yıldırma maruz kalmaları yüksek lisans mezunlarına göre daha yüksektir. Öğrenim durumu değişkenine göre iş yüküne yönelik yıldırma maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($U=599,500; p>,05$) saptanmamıştır. Öğrenim durumu değişkenine göre kişiliğe yönelik yıldırma maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($U=750,000; p>,05$) saptanmamıştır. Öğrenim durumu değişkenine göre dışlamaya yönelik yıldırma maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($U=669,000; p>,05$) saptanmamıştır.

Katılımcıların aylık gelirine göre yıldırma ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığı saptamak için Mann-Whitney U test analizi Tablo 2.11’de sunulmuştur.

Tablo 2.11: Aylık Gelire Göre Yıldırma ve Alt Boyutlarındaki Farklılık

Aylık Gelir		n	Sırası Ortalama	Sıra Toplamı	U	p	$\bar{x} \pm S.s.$
Yıldırma	3500 ve altı	40	52,64	2105,50	1285,500	,476	1,34 $\pm$ 0,25
	3500 üstü	70	57,14	3999,50			1,36 $\pm$ 0,27
İşe yönelik	3500 ve altı	40	60,96	2438,50	1181,500	,169	1,40 $\pm$ 0,30
	3500 üstü	70	52,38	3666,50			1,34 $\pm$ 0,32
İş yüküne yönelik	3500 ve altı	40	52,35	2094,00	1274,000	,424	1,33 $\pm$ 0,30
	3500 üstü	70	57,30	4011,00			1,46 $\pm$ 0,50
Kişiliğe yönelik	3500 ve altı	40	52,66	2106,50	1286,500	,464	1,19 $\pm$ 0,24
	3500 üstü	70	57,12	3998,50			1,19 $\pm$ 0,20
Dışlama	3500 ve altı	40	50,28	2011,00	1191,000	,188	1,46 $\pm$ 0,37
	3500 üstü	70	58,49	4094,00			1,54 $\pm$ 0,37

Tablo 2.11 incelendiğinde; katılımcıların aylık gelir değişkenine göre yıldırmaya maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($U = 1285,500$; $p > ,05$) saptanmamıştır. Aylık gelir değişkenine göre işe yönelik yıldırmaya maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($U = 1181,500$; $p > ,05$) saptanmamıştır. Aylık gelir değişkenine göre iş yüküne yönelik yıldırmaya maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($U = 1274,000$; $p > ,05$) bulunmamıştır. Aylık gelir değişkenine göre kişiliğe yönelik yıldırmaya maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($U = 1286,500$; $p > ,05$) bulunmamıştır. Aylık gelir değişkenine göre dışlamaya yönelik yıldırmaya maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($U = 1191,000$; $p > ,05$) bulunmamıştır.

Katılımcıların unvanına göre yıldırma ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığı saptamak için Mann-Whitney U test analizi Tablo 2.12’de sunulmuştur.

Tablo 2.12: Unvana Göre Yıldırma ve Alt Boyutlarındaki Farklılık

Unvan		n	Sırası Ortalama	Sıra Toplamı	U	p	$\bar{x} \pm S.s.$
Yıldırma	Öğretmen	96	56,44	5418,50	581,500	,416	1,37 $\pm$ 0,28
	İdareci	14	49,01	686,50			1,28 $\pm$ 0,16
İşe yönelik	Öğretmen	96	57,33	5504,00	496,000	,110	1,38 $\pm$ 0,32
	İdareci	14	42,93	601,00			1,25 $\pm$ 0,25
İş yüküne yönelik	Öğretmen	96	57,41	5511,50	488,500	,093	1,43 $\pm$ 0,45
	İdareci	14	42,39	593,50			1,24 $\pm$ 0,32
Kişiliğe yönelik	Öğretmen	96	55,91	5367,50	632,500	,713	1,20 $\pm$ 0,22
	İdareci	14	52,68	737,50			1,14 $\pm$ 0,12
Dışlama	Öğretmen	96	55,00	5280,000	624,000	,662	1,51 $\pm$ 0,37
	İdareci	14	58,93	825,00			1,52 $\pm$ 0,32

Tablo 2.12 incelendiğinde; katılımcıların unvan değişkenine göre yıldırma maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($U=581,500$; $p>,05$) saptanmamıştır. Unvan değişkenine göre işe yönelik yıldırma maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($U= 496,000$; $p>,05$) saptanmamıştır. Unvan değişkenine göre iş yüküne yönelik yıldırma maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($U= 488,500$; $p>,05$) bulunmamıştır. Unvan değişkenine göre kişiliğe yönelik yıldırma maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($U= 632,500$; $p>,05$) bulunmamıştır. Unvan değişkenine göre dışlamaya yönelik yıldırma maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($U= 624,000$; $p>,05$) bulunmamıştır.

Katılımcıların kıdem değişkenine göre yıldırma ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığı saptamak için Kruskal-Wallis test analizi Tablo 2.13’de sunulmuştur.

Tablo 2.13: Kıdem Göre Yıldırma ve Alt Boyutlarındaki Farklılık

Kıdem		n	Sırası Ortalama	X ²	p	$\bar{x} \pm S.s.$
Yıldırma	1-5 yıl	16	52,72	1,359	,851	1,32±0,21
	6-10 yıl	15	63,20			1,43±0,35
	11-15 yıl	23	56,17			1,38±0,34
	16-20 yıl	21	56,50			1,37±0,26
	20 yıl üzeri	35	52,43			1,30±0,18
İşe Yönelik	1-5 yıl	16	63,66	4,155	,385	1,38±0,21
	6-10 yıl	15	66,57			1,51±0,42
	11-15 yıl	23	52,57			1,40±0,43
	16-20 yıl	21	52,98			1,33±0,26
	20 yıl üzeri	35	50,47			1,30±0,21
İş Yüküne Yönelik	1-5 yıl	16	53,59	7,221	,125	1,35±0,33
	6-10 yıl	15	74,80			1,65±0,50
	11-15 yıl	23	53,00			1,40±0,49
	16-20 yıl	21	55,83			1,49±0,57
	20 yıl üzeri	35	49,54			1,29±0,27
Kişiliğe Yönelik	1-5 yıl	16	53,53	1,189	,880	1,16±0,17
	6-10 yıl	15	58,57			1,21±0,23
	11-15 yıl	23	57,78			1,22±0,24
	16-20 yıl	21	58,93			1,21±0,22
	20 yıl üzeri	35	51,53			1,17±0,21
Dışlama	1-5 yıl	16	46,84	3,825	,430	1,43±0,39
	6-10 yıl	15	45,80			1,46±0,47
	11-15 yıl	23	59,30			1,58±0,43
	16-20 yıl	21	51,10			1,56±0,34
	20 yıl üzeri	35	57,76			1,50±0,27

Tablo 2.13 incelendiğinde katılımcıların kıdem değişkenine göre yıldırma maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($X^2 = 1,359$; $p > ,05$) saptanmamıştır. Kıdem değişkenine göre işe yönelik yıldırma maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($X^2 = 4,155$; $p > ,05$) saptanmamıştır.

Kıdem değişkenine göre iş yüküne yönelik yıldırma maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($X^2= 7,221$; $p> ,05$) saptanmamıştır. Kıdem değişkenine göre kişiliğe yönelik yıldırma maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($X^2=1,189$; $p>,05$). Kıdem değişkenine göre dışlamaya yönelik yıldırma maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($X^2= 3,825$; $p> ,05$) saptanmamıştır.

Katılımcıların okuldaki hizmet süresine göre yıldırma ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığı saptamak için Kruskal-Wallis test analizi Tablo 2. 14’de sunulmuştur.

Tablo 2.14: Okuldaki Hizmet Süresine Göre Yıldırma ve Alt Boyutlarındaki Farklılık

Okuldaki Hizmet Süresi		n	Sırası Ortalama	X2	p	$\bar{x} \pm S.s.$
Yıldırma	1-5 yıl	54	50,10	3,160	,368	1,33 $\pm$ 0,29
	6-10 yıl	30	61,07			1,39 $\pm$ 0,27
	11-15 yıl	10	62,75			1,37 $\pm$ 0,19
	16-20 yıl	16	58,75			1,36 $\pm$ 0,22
İşe Yönelik	1-5 yıl	54	53,65	1,303	,728	1,36 $\pm$ 0,34
	6-10 yıl	30	54,58			1,37 $\pm$ 0,33
	11-15 yıl	10	65,70			1,43 $\pm$ 0,26
	16-20 yıl	16	57,09			1,34 $\pm$ 0,21
İş Yüküne Yönelik	1-5 yıl	54	54,53	0,379	,944	1,40 $\pm$ 0,45
	6-10 yıl	30	58,45			1,49 $\pm$ 0,52
	11-15 yıl	10	54,80			1,36 $\pm$ 0,34
	16-20 yıl	16	53,69			1,33 $\pm$ 0,26
Kişiliğe Yönelik	1-5 yıl	54	50,56	2,906	,406	1,16 $\pm$ 0,21
	6-10 yıl	30	58,98			1,22 $\pm$ 0,22
	11-15 yıl	10	63,55			1,23 $\pm$ 0,19
	16-20 yıl	16	60,59			1,23 $\pm$ 0,25
Dışlama	1-5 yıl	54	47,95	6,642	,084	1,46 $\pm$ 0,42
	6-10 yıl	30	64,65			1,58 $\pm$ 0,31
	11-15 yıl	10	56,35			1,48 $\pm$ 0,30
	16-20 yıl	16	63,28			1,57 $\pm$ 0,30

Tablo 2.14 incelendiğinde katılımcıların çalıştığı okuldaki hizmet süresi değişkenine göre yıldırımaya maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($X^2= 3,160$; $p> ,05$) saptanmamıştır. Çalıştığı okuldaki hizmet süresi değişkenine göre işe yönelik yıldırımaya maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($X^2= 1,303$; $p> ,05$) saptanmamıştır. Çalıştığı okuldaki hizmet süresi değişkenine göre yıldırımaya maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($X^2= 0,379$; $p> ,05$) saptanmamıştır. Çalıştığı okuldaki hizmet süresi değişkenine göre yıldırımaya maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($X^2= 2,906$; $p> ,05$) saptanmamıştır. Çalıştığı okuldaki hizmet süresi değişkenine göre dışlamaya yönelik yıldırımaya maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($X^2= 6,642$; $p> ,05$) saptanmamıştır.

Katılımcıların haftalık çalışma saatine göre yıldırma ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığı saptamak için Mann-Whitney U test analizi Tablo 2.15’de sunulmuştur.

Tablo 2.15: Haftalık Çalışma Saatine Göre Yıldırma ve Alt Boyutlarındaki Farklılık

Haftalık Çalışma Saati		n	Sırası Ortalama	Sıra Toplamı	U	p	$\bar{x} \pm S.s.$
Yıldırma	20 saat ve altı	33	59,86	1975,50	1126,500	,346	1,39 $\pm$ 0,27
	21 saat ve üstü	77	53,63	4129,50			1,34 $\pm$ 0,27
İşe yönelik	20 saat ve altı	33	59,80	1973,50	1128,500	,348	1,40 $\pm$ 0,31
	21 saat ve üstü	77	53,66	4131,50			1,35 $\pm$ 0,31
İş yüküne yönelik	20 saat ve altı	33	54,53	1799,50	1238,500	,831	1,36 $\pm$ 0,34
	21 saat ve üstü	77	55,92	4305,50			1,43 $\pm$ 0,47
Kişiliğe yönelik	20 saat ve altı	33	62,18	2052,00	1050,000	,135	1,25 $\pm$ 0,25
	21 saat ve üstü	77	52,64	4053,00			1,17 $\pm$ 0,19
Dışlama	20 saat ve altı	33	61,06	2015,00	1087,000	,225	1,58 $\pm$ 0,38
	21 saat ve üstü	77	53,12	4090,00			1,48 $\pm$ 0,36

Tablo 2.15 incelendiğinde; katılımcıların haftalık çalışma saati değişkenine göre yıldırımaya maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($U= 1126,500$; $p> ,05$) saptanmamıştır. Haftalık çalışma saati değişkenine göre işe yönelik yıldırımaya maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($U=1 28,500$; $p> ,05$) saptanmamıştır. Haftalık çalışma saati değişkenine göre iş yüküne

yönelik yıldırıma maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($U = 1238,500$; $p > ,05$) bulunmamıştır. Haftalık çalışma saati değişkenine göre kişiliğe yönelik yıldırıma maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($U = 1050,000$; $p > ,05$) bulunmamıştır. Haftalık çalışma saati değişkenine göre dışlamaya yönelik yıldırıma maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($U = 1087,000$; $p > ,05$) bulunmamıştır.

Katılımcıların çalıştığı okuldaki öğretmen sayısına göre yıldırma ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığı saptamak için Mann-Whitney U test analizi Tablo 2.16’da sunulmuştur.

Tablo 2.16: Çalıştığı Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Yıldırma ve Alt Boyutlarındaki Farklılık

Okuldaki Çalışan Sayısı		n	Sırası Ortalama	Sıra Toplamı	U	p	$\bar{x} \pm S.s.$
Yıldırma	50 ve altı	68	60,11	4087,50	1114,500	,053	1,39 $\pm$ 0,29
	51 ve üstü	42	48,04	2017,50			1,29 $\pm$ 0,20
İşe yönelik	50 ve altı	68	61,18	4160,00	1042,000	,016	1,42 $\pm$ 0,34
	51 ve üstü	42	46,31	1945,00			1,28 $\pm$ 0,24
İş yüküne yönelik	50 ve altı	68	59,97	4078,00	1124,000	,056	1,49 $\pm$ 0,50
	51 ve üstü	42	48,26	2027,00			1,29 $\pm$ 0,28
Kişiliğe yönelik	50 ve altı	68	58,24	3960,50	1241,500	,233	1,21 $\pm$ 0,22
	51 ve üstü	42	51,06	2144,50			1,16 $\pm$ 0,21
Dışlama	50 ve altı	68	56,18	3820,50	1381,500	,772	1,53 $\pm$ 0,40
	51 ve üstü	42	54,39	2284,50			1,48 $\pm$ 0,31

Tablo 2.16’da katılımcıların çalıştığı okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre yıldırıma maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($U = 1114,500$; $p > ,05$) saptanmamıştır. Araştırmaya katılanların çalıştığı okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre işe yönelik yıldırıma maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($U = 1042,000$; $p < ,05$) saptanmıştır. Çalıştığı okuldaki öğretmen sayısı 50 ve altında olan okullarda (1,42 $\pm$ 0,34) işe yönelik yıldırma öğretmen sayısı 51 ve üstü olan okullara (1,28 $\pm$ 0,24) göre istatistiksel olarak daha yüksek çıkmıştır. Katılımcıların çalıştığı okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre iş yüküne

yönelik yıldırıma maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($U= 1124,500$; $p> ,05$) saptanmamıştır. Katılımcıların çalıştığı okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre kişiliğe yönelik yıldırıma maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($U= 1241,500$; $p> ,05$) saptanmamıştır. Katılımcıların çalıştığı okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre dışlamaya yönelik yıldırıma maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($U= 1381,500$; $p> ,05$) saptanmamıştır.

Katılımcıların eşinin çalışma durumuna göre yıldırma ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığı saptamak için Kruskal-Wallis test analizi Tablo 2.17’de sunulmuştur.

Tablo 2.17: Eşinin Çalışma Durumuna Göre Yıldırma ve Alt Boyutlarındaki Farklılık

Eşin Çalışma Durumu		n	Sırası Ortalama	X ²	p	$\bar{X} \pm S.s.$
Yıldırma	Çalışıyor	70	58,84	2,608	,271	1,38 $\pm$ 0,28
	Çalışmıyor	23	46,63			1,30 $\pm$ 0,26
	Evli değil	17	53,76			1,32 $\pm$ 0,19
İşe yönelik	Çalışıyor	70	56,91	3,006	,222	1,38 $\pm$ 0,33
	Çalışmıyor	23	46,11			1,29 $\pm$ 0,31
	Evli değil	17	62,41			1,38 $\pm$ 0,21
İş yüküne yönelik	Çalışıyor	70	57,74	1,868	,393	1,44 $\pm$ 0,46
	Çalışmıyor	23	47,61			1,34 $\pm$ 0,45
	Evli değil	17	56,94			1,38 $\pm$ 0,32
Kişiliğe yönelik	Çalışıyor	70	59,09	2,849	,242	1,21 $\pm$ 0,21
	Çalışmıyor	23	47,24			1,15 $\pm$ 0,21
	Evli değil	17	51,91			1,18 $\pm$ 0,22
Dışlama	Çalışıyor	70	58,34	2,619	,270	1,55 $\pm$ 0,39
	Çalışmıyor	23	54,89			1,49 $\pm$ 0,32
	Evli değil	17	44,62			1,38 $\pm$ 0,32

Tablo 2.17 incelendiğinde katılımcıların eşinin çalışmama durumlarına göre yıldırıma maruz kalma arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($X^2= 2,608$; $p> ,05$) saptanmamıştır. Eşinin çalışma durumu değişkenine göre işe yönelik yıldırıma maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($X^2= 3,006$; $p> ,05$) saptanmamıştır. Eşinin çalışma durumu değişkenine göre iş yüküne yönelik yıldırıma

maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($X^2= 1,868$; $p> ,05$) saptanmamıştır. Eşinin çalışma durumu değişkenine göre kişiliğe yönelik yıldırma maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($X^2=2,849$; $p>,05$) saptanmamıştır. Eşinin çalışma durumu değişkenine göre dışlamaya yönelik yıldırma maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($X^2=2,619$; $p>,05$) saptanmamıştır.

Katılımcıların çocuk sayısına göre yıldırma ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığı saptamak için Kruskal-Wallis test analizi Tablo 2.18’de sunulmuştur.

Tablo 2.18: Çocuk Sayısına Göre Yıldırma ve Alt Boyutlarındaki Farklılık

Çocuk Sayısı		n	Sırası Ortalama	X2	p	$\bar{x}\pm S.s.$
Yıldırma	Yok	25	44,56	6,253	,044*	1,26 $\pm$ 0,15
	1	14	70,82			1,46 $\pm$ 0,28
	2 ve fazla	71	56,33			1,37 $\pm$ 0,29
İşe Yönelik	Yok	25	52,68	3,354	,187	1,31 $\pm$ 0,20
	1	14	69,86			1,49 $\pm$ 0,33
	2 ve fazla	71	53,66			1,36 $\pm$ 0,34
İş Yüküne Yönelik	Yok	25	50,00	2,759	,252	1,30 $\pm$ 0,30
	1	14	67,21			1,56 $\pm$ 0,45
	2 ve fazla	71	55,13			1,42 $\pm$ 0,47
Kişiliğe Yönelik	Yok	25	45,50	4,269	,118	1,13 $\pm$ 0,17
	1	14	65,32			1,24 $\pm$ 0,20
	2 ve fazla	71	57,08			1,21 $\pm$ 0,23
Dışlama	Yok	25	39,68	8,428	,015*	1,33 $\pm$ 0,25
	1	14	63,86			1,62 $\pm$ 0,43
	2 ve fazla	71	59,42			1,55 $\pm$ 0,37

Tablo 2.18 incelendiğinde katılımcıların çocuk sayısına göre yıldırma maruz kalma arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($X^2= 6,253$; $p< ,05$) saptanmıştır. Çocuk sayısı değişkenine göre işe yönelik yıldırma maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($X^2= 3,354$; $p> ,05$) saptanmamıştır. Çocuk sayısı değişkenine göre iş yüküne yönelik yıldırma maruz kalma sıklıklarında

istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($X^2= 2,759$; $p> ,05$) saptanmamıştır. Çocuk sayısı değişkenine göre kişiliğe yönelik yıldırma maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($X^2= 4,269$; $p> ,05$) saptanmamıştır. Çocuk sayısı değişkenine göre dışlamaya yönelik yıldırma maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($X^2= 8,428$; $p> ,05$) saptanmıştır. Bu farkların hangi gruplar arasında olduğunu saptamak için gruplar arasında Mann-Whitney U testi sonucu Tablo 2.19’da sunulmuştur.

Tablo 2.19: Çocuk sayısı Gruplarına Göre Yıldırma ve Alt Boyutlarındaki Farklılık

Çocuk Sayısı		n	Sırası Ortalama	Sıra Toplamı	U	P
Yıldırma	Yok	25	16,50	412,50	87,500	,010*
	1	14	26,25	367,50		
Dışlama	Yok	25	16,98	424,50	99,500	,023*
	1	14	25,39	355,50		
	Yok	25	35,70	892,50	567,500	,007*
	2 den fazla	71	53,01	3763,50		

* $p< ,01$;

Tablo 2.19 incelendiğinde; katılımcıların çocuğu olmayan ile 1 çocuk sahibi olanların yıldırma sıra ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($U= 87,500$; $p< ,05$) saptanmıştır. Katılımcıların çocuğu olmayan ile 1 çocuk sahibi olanların dışlama sıra ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($U= 99,500$; $p< ,05$) saptanmıştır. Katılımcıların çocuğu olmayan ile 2 ve fazla çocuk sahibi olanların dışlama sıra ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($U= 567,500$; $p< ,05$) saptanmıştır.

Katılımcıların okuduğu üniversiteye göre yıldırma ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığı saptamak için Mann-Whitney U test analizi Tablo 2.20’da sunulmuştur.

Tablo 2.20: Okuduğu üniversiteye Göre Yıldırma ve Alt Boyutlarındaki Farklılık

Okuduğu Üniversite		n	Sırası Ortalama	Sıra Toplamı	U	p	$\bar{x} \pm S.s.$
Yıldırma	İnönü Üniversitesi	29	58,55	1698,00	1086,000	,547	1,36 $\pm$ 0,23
	Diğer	81	54,41	4407,00			1,35 $\pm$ 0,28
İşe Yönelik	İnönü Üniversitesi	29	59,79	1734,00	1050,000	,392	1,37 $\pm$ 0,23
	Diğer	81	53,96	4371,00			1,36 $\pm$ 0,34
İş Yüküne Yönelik	İnönü Üniversitesi	29	54,29	1574,50	1139,500	,808	1,39 $\pm$ 0,44
	Diğer	81	55,93	4530,50			1,41 $\pm$ 0,44
Kişiliğe Yönelik	İnönü Üniversitesi	29	58,83	1706,00	1078,000	,497	1,22 $\pm$ 0,24
	Diğer	81	54,31	4399,00			1,18 $\pm$ 0,20
Dışlama	İnönü Üniversitesi	29	56,88	1649,50	1134,500	,783	1,51 $\pm$ 0,32
	Diğer	81	55,01	4455,50			1,51 $\pm$ 0,39

Tablo 2.20 incelendiğinde; katılımcıların okuduğu üniversite değişkenine göre yıldırma maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($U=1086,000$; $p>,05$) saptanmamıştır. Okuduğu üniversite değişkenine göre işe yönelik yıldırma maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($U=1050,000$; $p>,05$) saptanmamıştır. Okuduğu üniversite değişkenine göre iş yüküne yönelik yıldırma maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($U=1139,500$; $p>,05$) bulunmamıştır. Okuduğu üniversite değişkenine göre kişiliğe yönelik yıldırma maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($U=1078,000$; $p>,05$) bulunmamıştır. Okuduğu üniversite değişkenine göre dışlamaya yönelik yıldırma maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($U=1134,500$; $p>,05$) bulunmamıştır.

Katılımcıların nüfusa kayıtlı olduğu yere göre yıldırma ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığı saptamak için Mann-Whitney U test analizi Tablo 2.21’de sunulmuştur.

Tablo 2.21: Nüfusa Kayıtlı Olduğu Yere Göre Yıldırma ve Alt Boyutlarındaki Farklılık

Nüfusa Kayıtlı Olduğu Yer		n	Sırası Ortalama	Sıra Toplamı	U	p	$\bar{x} \pm S.s.$
Yıldırma	Malatya	80	55,04	4403,00	1163,000	,803	1,34 $\pm$ 0,25
	Diğer	30	56,73	1702,00			1,39 $\pm$ 0,31
İşe yönelik	Malatya	80	53,21	4257,00	1017,000	,213	1,34 $\pm$ 0,29
	Diğer	30	61,60	1848,00			1,43 $\pm$ 0,35
İş yüküne yönelik	Malatya	80	55,24	4419,50	1179,500	,888	1,40 $\pm$ 0,42
	Diğer	30	56,18	1685,50			1,43 $\pm$ 0,48
Kişiliğe yönelik	Malatya	80	55,61	4449,00	1191,000	,950	1,19 $\pm$ 0,21
	Diğer	30	55,20	1656,00			1,20 $\pm$ 0,22
Dışlama	Malatya	80	54,64	4371,50	1131,500	,641	1,49 $\pm$ 0,34
	Diğer	30	57,78	1733,50			1,56 $\pm$ 0,43

Tablo 2.21 incelendiğinde; katılımcının nüfusa kayıtlı olduğu yer değişkenine göre yıldırma maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($U=1163,000$; $p>,05$) saptanmamıştır. Nüfusa kayıtlı olduğu yer değişkenine göre işe yönelik yıldırma maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($U=1017,000$; $p>,05$) saptanmamıştır. Nüfusa kayıtlı olduğu yer değişkenine göre iş yüküne yönelik yıldırma maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($U=1179,500$; $p>,05$) bulunmamıştır. Nüfusa kayıtlı olduğu yer değişkenine göre kişiliğe yönelik yıldırma maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($U=1191,000$; $p>,05$) bulunmamıştır. Nüfusa kayıtlı olduğu yer değişkenine göre dışlamaya yönelik yıldırma maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($U=1131,500$; $p>,05$) bulunmamıştır.

Katılımcıların büyüdüğü yere göre yıldırma ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığı saptamak için Mann-Whitney U test analizi tablo 22’de sunulmuştur.

Tablo 2.22: Büyüdüğü Yere Göre Yıldırma ve Alt Boyutlarındaki Farklılık

Büyüdüğü yer		n	Sırası Ortalama	Sıra Toplamı	U	p	$\bar{x} \pm S.s.$
Yıldırma	İlçe	41	56,46	2315,00	1375,000	,807	1,35 $\pm$ 0,24
	İl	69	54,93	3790,00			1,35 $\pm$ 0,28
İşe yönelik	İlçe	41	55,88	2291,00	1399,000	,923	1,37 $\pm$ 0,32
	İl	69	55,28	3814,00			1,36 $\pm$ 0,31
İş yüküne yönelik	İlçe	41	51,30	2103,50	1242,500	,277	1,36 $\pm$ 0,39
	İl	69	57,99	4001,50			1,44 $\pm$ 0,46
Kişiliğe yönelik	İlçe	41	55,66	2282,00	1408,000	,967	1,18 $\pm$ 0,17
	İl	69	55,41	3823,00			1,20 $\pm$ 0,24
Dışlama	İlçe	41	60,99	2500,50	1189,500	,158	1,57 $\pm$ 0,36
	İl	69	52,24	3604,50			1,48 $\pm$ 0,37

Tablo 2.22 incelendiğinde; katılımcıların büyüdüğü yer değişkenine göre yıldırma maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($U=1375,000$; $p>,05$) saptanmamıştır. Katılımcıların büyüdüğü yer değişkenine göre işe yönelik yıldırma maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($U=1399,000$; $p>,05$) saptanmamıştır. Katılımcıların büyüdüğü yer değişkenine göre iş yüküne yönelik yıldırma maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($U=1242,500$; $p>,05$) bulunmamıştır. Katılımcıların büyüdüğü yer değişkenine göre yıldırma maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($U=1408,000$; $p>,05$) bulunmamıştır. Katılımcıların büyüdüğü yer değişkenine göre dışlamaya yönelik yıldırma maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($U=1189,500$; $p>,05$) bulunmamıştır.

Yıldırma maruz kalan kişilerin demografik özellikleri ile yıldırma uygulayan kişilerin demografik özellikleri arasında ilişkiyi incelemek için Crosstab ve Pearson Chi-Square analiz edilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 2.23’de verilmiştir.

Tablo 2.23: Yıldırma Mağdurlarının Demografik Özelliklerine Göre Yıldırma ve Alt Boyutlarındaki Farklılık

Yıldırma Mağduru Olan	Uygulayan					
	Kişi sayısı		Cinsiyeti		Yaş	
	X ²	P	X ²	P	X ²	P
Cinsiyet	1,951	,583	7,952	,019*	1,240	,538
Yaş	3,480	,747	1,990	,738	39,488	,000*
Medeni durum	1,144	,766	1,692	,429	4,109	,128
Öğrenim durumu	1,311	,727	6,447	,040*	1,865	,394
Aylık gelir	7,078	,069	3,988	,136	5,067	,079
Unvan	1,838	,607	,660	,719	,107	,948
Kıdem	4,812	,964	2,423	,965	46,583	,000*
Kurumdaki hizmet süresi	4,342	,887	1,201	,977	17,236	,008*
Haftalık çalışma saati	2,504	,475	1,692	,429	2,747	,253
Okuldaki öğretmen sayısı	,886	,829	5,056	,080	,595	,743
Eşi çalışıyor mu?	5,499	,482	1,743	,783	4,862	,302
Çocuk sayısı	3,185	,785	6,083	,193	11,834	,019*
Okuduğu üniversite	1,709	,635	,468	,791	2,489	,288
Nüfusa kayıtlı yer	1,321	,724	1,228	,541	1,389	,499
Büyüdüğü yer	7,237	,065	,911	,634	2,651	,266

Yıldırmaya maruz kalanların cinsiyeti ile uygulayan kişilerin cinsiyeti arasında ki ilişkiyi bulmak için yapılan Crosstab ve PearsonChi-Square analiz sonucu Tablo 2.24’de verilmiştir.

Tablo 2.24: Yıldırma Mağduru Olanların Cinsiyetine Göre Yıldırma ve Alt Boyutlarındaki Farklılık

Yıldırma Mağduru Olan			Uygulayan			Toplam
			Kadın	Erkek	Her ikisi de	
Cinsiyet	Erkek	Sayı	5	37	30	72
		% Cinsiyet	6,9%	51,4%	41,7%	100,0%
		% Uygulayan	33,3%	69,8%	71,4%	65,5%
		% Toplam	4,5%	33,6%	27,3%	65,5%
	Kadın	Sayı	10	16	12	38
		% Cinsiyet	26,3%	42,1%	31,6%	100,0%
		% Uygulayan	66,7%	30,2%	28,6%	34,5%
		% Toplam	9,1%	14,5%	10,9%	34,5%
Toplam		Sayı	15	53	42	110
		% Cinsiyet	13,6%	48,2%	38,2%	100,0%
		% Uygulayan	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% Toplam	13,6%	48,2%	38,2%	100,0%

$$X^2 = 7,952, P < ,05, df = 2$$

Tablo 2.24 incelendiğinde, kadın çalışanların %26,3'ü kadınlar, %42,1'i erkekler ve %31,6'sı her iki cins tarafından yıldırmaya maruz kalmıştır. Erkek çalışanların %6,9'u kadınlar, %51,4'ü erkekler ve %41,7'si ise her iki cins tarafından yıldırmaya maruz kaldığı görülmüştür. Yıldırma uygulayanların %48,2 sinin erkekler, %38,2'sinin her ikisi, %13,6'sının ise kadınlar olduğu görülmektedir. Erkek çalışanların yıldırmaya en çok (%69,8) erkekler tarafından maruz kaldıkları görülmüştür. Kadın çalışanların ise yıldırmaya en çok (%66,7) kadınlar tarafından maruz kaldıkları görülmüştür. Yıldırmaya maruz kalanların cinsiyeti ile uygulayanların cinsiyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki ($X^2 = 7,952$; $p < 0,05$) saptanmıştır.

Yıldırmaya maruz kalanların yaşı ile uygulayan kişilerin yaşı arasında ki ilişkiyi bulmak için yapılan Crosstab ve PearsonChi-Square analiz sonucu Tablo 2.25'de verilmiştir.

Tablo 2.25: Yıldırma Mağduru Olanların Yaşına Göre Yıldırma ve Alt Boyutlarındaki Farklılık

Yıldırma Mağduru Olan			Uygulayanın Yaşı			Toplam
			Büyük	Küçük	Aynı yaşlarda	
Yaş	30 ve altı	Sayı	13	1	3	17
		% Yaş	76,5%	5,9%	17,6%	100,0%
		% Uygulayanın yaşı	36,1%	3,7%	6,4%	15,5%
		% Toplam	11,8%	,9%	2,7%	15,5%
	31-40 arası	Sayı	16	1	17	34
		% Yaş	47,1%	2,9%	50,0%	100,0%
		% Uygulayanın yaşı	44,4%	3,7%	36,2%	30,9%
		% Toplam	14,5%	,9%	15,5%	30,9%
	41 ve üstü	Sayı	7	25	27	59
		% Yaş	11,9%	42,4%	45,8%	100,0%
		% Uygulayanın yaşı	19,4%	92,6%	57,4%	53,6%
		% Toplam	6,4%	22,7%	24,5%	53,6%
Toplam		Sayı	36	27	47	110
		% Yaş	32,7%	24,5%	42,7%	100,0%
		% Uygulayanın yaşı	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% Toplam	32,7%	24,5%	42,7%	100,0%

$$X^2=39,488P<,01df=4$$

Tablo 2.25 incelendiğinde, yıldırma uygulayanlardan maruz kalanlara göre yaşı büyük olanlar en çok %44,4 oran ile 31-40 yaş arasındakilere yıldırma uyguladıkları, yıldırma uygulayanlardan maruz kalanlara göre yaşı küçük olanlar %92,6 oran ile 41 yaş ve üstü olanlara yıldırma uyguladıkları, uygulayan ile aynı yaşta olanların ise en çok % 57,4 oran ile 41 yaş ve üstündekilere yıldırma uyguladıkları görülmektedir. Yıldırmaya maruz kalanların yaşı ile uygulayanların yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki ($X^2= 39,488$; $p< 0,01$) bulunmuştur.

Yıldırmaya maruz kalanların öğrenim durumu ile uygulayan kişilerin cinsiyeti arasında ki ilişkiyi bulmak için yapılan Crosstab ve PearsonChi-Square analiz sonucu Tablo 2.26'da verilmiştir.

Tablo 2.26: Yıldırma Mağduru Olanların Öğrenim Durumuna Göre Yıldırma ve Alt Boyutlarındaki Farklılık

Yıldırma Mağduru Olan			Uygulayan			Toplam
			Kadın	Erkek	Her ikisi de	
Öğrenim durumu	Lisans	Sayı	14	40	39	93
		% Öğrenim	15,1%	43,0%	41,9%	100,0%
		% Uygulayan	93,3%	75,5%	92,9%	84,5%
		% Toplam	12,7%	36,4%	35,5%	84,5%
	Yüksek Lisans	Sayı	1	13	3	17
		% Öğrenim	5,9%	76,5%	17,6%	100,0%
		% Uygulayan	6,7%	24,5%	7,1%	15,5%
		% Toplam	,9%	11,8%	2,7%	15,5%
Toplam		Sayı	15	53	42	110
		% Öğrenim	13,6%	48,2%	38,2%	100,0%
		% Uygulayan	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% Toplam	13,6%	48,2%	38,2%	100,0%

$$X^2 = 6,447 P < ,05 df = 2$$

Tablo 2.26 incelendiğinde, kadın uygulayıcıların, lisans mezunu olanların %15,1'ine yüksek lisans mezunu olanların %5,9'una uyguladıkları görülmektedir. Yıldırma uygulayan erkekler, lisans mezunlarının %43'üne, yüksek lisans mezunlarının %76,5'ine yıldırma uyguladıkları görülmüştür. Yıldırmaya maruz kalanların öğrenim durumu ile uygulayanların cinsiyetler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki ($X^2 = 6,447$; $p < 0,05$) bulunmuştur.

Yıldırmaya maruz kalanların kıdem ile uygulayan kişilerin yaşı arasında ki ilişkiyi bulmak için yapılan Crosstab ve Pearson Chi-Square analiz sonucu Tablo 2.27'de verilmiştir.

Tablo 2.27: Yıldırma Mağduru Olanların Kıdem ile Uygulayanların Yaşı Arasındaki Analiz Sonucu

Yıldırma Mağduru Olan			Uygulayan			Toplam
			Büyük	Küçük	Aynı yaşlarda	
Kıdem	1-5 yıl	Sayı	14	0	2	16
		% Kıdem	87,5%	0,0%	12,5%	100,0%
		% Uygulayan	38,9%	0,0%	4,3%	14,5%
		% Toplam	12,7%	0,0%	1,8%	14,5%
	6-10 yıl	Sayı	4	2	9	15
		% Kıdem	26,7%	13,3%	60,0%	100,0%
		% Uygulayan	11,1%	7,4%	19,1%	13,6%
		% Toplam	3,6%	1,8%	8,2%	13,6%
	11-15 yıl	Sayı	11	1	11	23
		% Kıdem	47,8%	4,3%	47,8%	100,0%
		% Uygulayan	30,6%	3,7%	23,4%	20,9%
		% Toplam	10,0%	,9%	10,0%	20,9%
	16-20 yıl	Sayı	5	9	7	21
		% Kıdem	23,8%	42,9%	33,3%	100,0%
		% Uygulayan	13,9%	33,3%	14,9%	19,1%
		% Toplam	4,5%	8,2%	6,4%	19,1%
	20 yıl üzeri	Sayı	2	15	18	35
		% Kıdem	5,7%	42,9%	51,4%	100,0%
		% Uygulayan	5,6%	55,6%	38,3%	31,8%
		% Toplam	1,8%	13,6%	16,4%	31,8%
Toplam		Sayı	36	27	47	110
		% Kıdem	32,7%	24,5%	42,7%	100,0%
		% Uygulayan	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% Toplam	32,7%	24,5%	42,7%	100,0%

$X^2 = 46,583P < ,01df = 8$

Linear-by-Linear Association = 14,134P < ,01

Likelihood Ratio = 51,803P < ,01

Tablo 2.27 incelendiğinde, yıldırma uygulayanlardan maruz kalanlara göre yaşı büyük olanlar en çok %87,5 oran ile kıdemi 1-5 yıl arasında olanlara uyguladıkları, yıldırma uygulayanlardan maruz kalanlara göre yaşı küçük olanlar %42,9 oran ile 16-20 yıl kıdemi olanlara ve 20 yıl üstü kıdemi olanlara yıldırma uyguladıkları, uygulayan ile aynı yaşta olanların ise en çok %51,4 oran ile kıdemi 20 yıl üstündekilere uyguladıkları

görülmektedir. Yıldırmaya maruz kalanların kıdemi ile yıldırma uygulayanların yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki ($X^2=46,583;p<0,01$) bulunmuştur.

Yıldırmaya maruz kalanların kurumdaki hizmet yılı ile uygulayan kişilerin yaşı arasındaki ilişkiyi bulmak için yapılan Crosstab ve PearsonChi-Square analiz sonucu Tablo 2.28’de verilmiştir.

Tablo 2.28: Yıldırma Mağduru Olanların Kurumdaki Hizmet Yılı ile Uygulayanların Yaşı Arasındaki Analiz Sonucu

Yıldırma Mağduru Olan			Uygulayan			Toplam
			Büyük	Küçük	Aynı yaşlarda	
Kurumdaki Hizmet	1-5 yıl	Sayı	26	9	19	54
		% Hizmet	48,1%	16,7%	35,2%	100,0%
		% Uygulayan	72,2%	33,3%	40,4%	49,1%
		% Toplam	23,6%	8,2%	17,3%	49,1%
	6-10 yıl	Sayı	7	12	11	30
		% Hizmet	23,3%	40,0%	36,7%	100,0%
		% Uygulayan	19,4%	44,4%	23,4%	27,3%
		% Toplam	6,4%	10,9%	10,0%	27,3%
	11-15 yıl	Sayı	2	2	6	10
		% Hizmet	20,0%	20,0%	60,0%	100,0%
		% Uygulayan	5,6%	7,4%	12,8%	9,1%
		% Toplam	1,8%	1,8%	5,5%	9,1%
	16-20 yıl	Sayı	1	4	11	16
		% Hizmet	6,3%	25,0%	68,8%	100,0%
		% Uygulayan	2,8%	14,8%	23,4%	14,5%
		% Toplam	,9%	3,6%	10,0%	14,5%
Toplam		Sayı	36	27	47	110
		% Hizmet	32,7%	24,5%	42,7%	100,0%
		% Uygulayan	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% Toplam	32,7%	24,5%	42,7%	100,0%

$$X^2= 17,236P < ,01df= 6$$

Tablo 2.28 incelendiğinde hizmet yılı 1-5 yıl olanlara (%48,1) en çok %72,2 oran ile yaşı büyük olanlar tarafından yıldırma uygulandığı, hizmet yılı 6-10 yıl olanlara (%40,0) en çok %44.4 oran ile yaşı küçük olanlar tarafından yıldırma uygulandığı, hizmet yılı 11-15 yıl olanlar (%60,0) en çok %12,8 aynı yaşta olanlar tarafından

yıldırma uygulandığı, hizmet yılı 16-20 yıl olanlara (%68,8) ise en çok %23,4 oran ile aynı yaşta olanlar tarafından yıldırma uygulandığı görülmüştür. Yıldırmaya maruz kalanların kurumdaki hizmet yılı ile yıldırma uygulayanların yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki ($X^2= 17,236$; $p< 0,01$) bulunmuştur.

Yıldırmaya maruz kalanların çocuk sayısı ile uygulayan kişilerin yaşı arasında ki ilişkiyi bulmak için yapılan Crosstab ve PearsonChi-Square analiz sonucu Tablo 2.29’da verilmiştir.

Tablo 2.29: Yıldırma Mağduru Olanların Çocuk Sayısı ile Uygulayanların Yaşı Arasındaki Analiz Sonucu

Yıldırma Mağduru Olan			Uygulayan			Toplam
			Büyük	Küçük	Aynı yaşlarda	
Çocuk Sayısı	Yok	Sayı	13	2	10	25
		% Çocuk sayısı	52,0%	8,0%	40,0%	100,0%
		% Uygulayan	36,1%	7,4%	21,3%	22,7%
		% Toplam	11,8%	1,8%	9,1%	22,7%
	1	Sayı	7	2	5	14
		% Çocuk sayısı	50,0%	14,3%	35,7%	100,0%
		% Uygulayan	19,4%	7,4%	10,6%	12,7%
		% Toplam	6,4%	1,8%	4,5%	12,7%
	2 ve Fazla	Sayı	16	23	32	71
		% Çocuk sayısı	22,5%	32,4%	45,1%	100,0%
		% Uygulayan	44,4%	85,2%	68,1%	64,5%
		% Toplam	14,5%	20,9%	29,1%	64,5%
Toplam		Sayı	36	27	47	110
		% Çocuk sayısı	32,7%	24,5%	42,7%	100,0%
		% Uygulayan	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% Toplam	32,7%	24,5%	42,7%	100,0%

$$X^2= 11,834P< ,01df= 4$$

Tablo 2.29 incelendiğinde çocuk sayısı 2 ve fazla (%45,1) olanlara yaşça küçük olanlar tarafından yıldırma uygulanmıştır. Çocuğu olmayanlara (%52,0) en çok yaşça büyük olanlar tarafından uygulandığı görülmüştür. Çocuk sayısı 1 olanlara(%50,0) en çok yaşça büyük olanlar tarafından yıldırma uygulandığı görülmektedir. Yıldırmaya maruz kalanların kurumdaki hizmet yılı ile uygulayanların yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($X^2= 11,834$; $p< 0,01$).

2.2. Tartışma Sonuç ve Öneriler

Formel anlamda eğitim-öğretim hizmetinin verildiği temel kurumlar okullardır ve hiç şüphesiz ki bu hizmetin en önemli yapı taşı da öğretmenlerdir. İçinde öğretmen ve yöneticinin yer almadığı bir örgün eğitimi düşünmek imkânsızdır. Bu açıdan eğitim içerisinde çok kritik bir rolü bulunan öğretmenlerin eğitim rolünü tam anlamıyla yerine getirebilmeleri eğitimin verimliliği ve etkililiği açısından büyük önem arz etmektedir. Öğretmenlerin eğitim öğretim görevini yerine getirebilmeleri öncelikle çalıştıkları ortamda huzurlu olmalarına bağlıdır. Öğretmen ve idarecilerin huzurunu olumsuz yönde etkileyen sebeplerden biri işyerinde gerek üstleri gerek astları ve gerekse eş düzeydeki diğer çalışanlar tarafından maruz bırakıldığı yıldırma davranışlarıdır. Bu çalışmada öğretmen ve idarecilerin yıldırma algıları demografik nitelikler açısından değerlendirilmiş, araştırmada elde edilen veriler benzer konuda daha önce yapılmış olan çalışmalarda elde edilen veriler ile karşılaştırılarak tartışılmış ve araştırmanın hipotezlerinin doğruluğu değerlendirilmiştir.

Araştırmaya katılanların %65,5'inin erkek, %34,5'in bayan, çoğunluğunun yaşlarının 41 ve üstü, %15,5'inin bekar, %84,5'inin evli, %84,5'inin lisans, %15,5 yüksek lisans mezunu, %63,6'sının aylık gelirlerinin 3.500 TL'nin üzerinde, %36,4'ünün 3.500 TL'nin altında, %87,3'ünün öğretmen, %12,7'sinin idareci, %31,8'inin kıdem yılının 20 yıl ve üzeri olduğu, %49,1'inin kurumdaki hizmet süresinin 1-5 yıl olduğu, %70'inin haftalık 21 saatin üstünde derse girdikleri, %61,8'inin çalıştığı okuldaki öğretmen sayısının 50 ve altı olduğu, %63,6'sının eşinin çalıştığı, %64,5'inin 2 ve daha fazla çocuklarının olduğu, %62,7'sinin ilde büyüdüğü, %26,4'ünün İnönü Üniversitesinde okudukları ve %27,3'ünün Malatya nüfusuna kayıtlı oldukları tespit edilmiştir.

Katılımcılara göre; yıldırma hareketlerinin en çok (%50) çalışan arkadaşlar tarafından geldiği, yıldırmaya maruz kalanların %42,7'sinin kendi yaşına yakın yaşlarda olanlardan yıldırma hareketi gördükleri tespit edilmiştir. Araştırmaya katılanların %40,9'unun en az bir, %41,8'inin ise iki kişi tarafından yıldırmaya maruz kaldıkları, yıldırma uygulayıcısının çoğunlukla erkek oldukları (%48,2), yıldırma ile başa çıkabilmek için %61,8'inin hiçbir şey yapmadıkları, yıldırma hareketine öfkelenedikleri (%66,4) ve yıldırma hareketinin kendilerini daha güçlü kıldığı (%51,8) belirlenmiştir.

Cinsiyet değişkenine göre yıldırma ve yıldırmanın alt boyutlarına (işe yönelik, iş yüküne yönelik, kişiliğe yönelik ve dışlama) maruz kalma sıklıklarında erkeklerin sıra ortalaması ile kadınların sıra ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Yıldırmaya maruz kalma sıklıklarında mağdurların cinsiyetlerine göre farklılık var olup/olmadığının tespit edilmesi amacıyla yapılmış birçok araştırmada çalışmamıza benzer şekilde cinsiyet değişkeni ile yıldırmaya maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir (şener, 2013: 47; Hacıcaferoğlu, 2013: 111; Gl ve zcan, 2011: 107; Köse ve Uysal, 2010: 261; Sarıgöz vd., 2015: 360; Dikmetaş vd. 2011: 137; Palaz vd., 2008: 41). Bunun yanında Acar ve Dündar (2008), yıldırmaya maruz kalma durumunda demografik özelliklere göre farklılığın varlığını tespit etmek amacıyla yapmış oldukları çalışmada cinsiyet değişkenine göre yıldırmaya maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit etmişlerdir.

Katılımcıların yaş grupları değişkenine göre yıldırma ve yıldırmanın alt boyutlarına (işe yönelik, iş yüküne yönelik, kişiliğe yönelik ve dışlama) maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. 31-40 arası yaş grubunun 30 ve altı yaş grubu ile 41 ve üstü yaş grubuna göre daha fazla yıldırmaya maruz kaldığı fakat bunun istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Mağdurların yaşlarına göre yıldırma maruz kalma durumunda bir farklılığın olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılmış birçok çalışmada çalışmamıza benzer şekilde yaş değişkenine göre yıldırmaya maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir (Hacıcaferoğlu, 2013: 111; Sarıgöz vd., 2015: 360; Köse ve Uysal, 2010: 261). Buna karşılık Acar ve Dündar (2008) ile Palaz ve arkadaşları (2008) alışmalarında yaş değişkenine göre yıldırmaya maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit etmişlerdir.

Katılımcıların medeni durumuna göre yıldırma ve yıldırmanın alt boyutlarına (işe yönelik, iş yüküne yönelik, kişiliğe yönelik ve dışlama) maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Medeni durum değişkenine göre yıldırmaya maruz kalma sıklıkları arasındaki farklılığın tespit edilmesi amacıyla yapılmış birçok araştırmada çalışmamıza benzer şekilde medeni durum değişkeni ile yıldırma arasında istatistiksel olarak önemli bir fark tespit edilmemiştir (Hacıcaferoğlu, 2013: 111; Sarıgöz vd., 2015: 360; şahin ve Dündar, 2011: 129; Palaz vd., 2008: 41).

Buna karşılık Şener (2013), Akpunar (2016) çalışmalarında medeni duruma göre yıldırmaya maruz kalma durumlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit etmişlerdir.

Katılımcıların öğrenim durumu ile yıldırma ve yıldırmanın alt boyutlarından iş yüküne yönelik, kişiliğe yönelik ve dışlama alt boyutlarına maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamış fakat öğrenim durumu ile yıldırma alt boyutlarından işe yönelik yıldırmaya maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Öğrenim durumu değişkenine göre yıldırmaya maruz kalma durumunda farklılığın olup/olmadığının tespit edilmesi amacıyla yapılmış birçok araştırmada öğrenim durumu değişkenine göre yıldırma durumunda istatistiksel olarak önemli bir fark tespit edilmemiştir (Hacıcaferoğlu, 2013: 111; Şener, 2013: 47; Sarıgöz vd. 2015: 360; Gül ve Özcan, 2011: 107; Şahin ve Dündar, 2011: 129; Acar ve Dündar, 2008: 111; Palaz vd., 2008: 41). Buna karşılık Akpunar (2016) çalışmasında öğrenim durumuna göre yıldırmaya maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit etmiştir.

Katılımcıların unvanları ile yıldırma ve yıldırmanın alt boyutlarına (işe yönelik, iş yüküne yönelik, kişiliğe yönelik ve dışlama) maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Şener (2013), yaptığı çalışmada çalışanların unvan değişkenine göre yıldırmaya maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit ederken, Acar ve Dündar (2008), çalışanların unvan değişkenine göre yıldırmaya maruz kalma durumlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptamamıştır.

Araştırmaya katılanların kıdem durumlarına göre yıldırma ve yıldırmanın alt boyutlarına (işe yönelik, iş yüküne yönelik, kişiliğe yönelik ve dışlama) maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Kıdem değişkenine göre yıldırmaya maruz kalma sıklıklarındaki farklılığın tespit edilmesi amacıyla yapılmış birçok araştırmada çalışmamıza benzer şekilde kıdem durumu değişkenine göre yıldırmaya maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir (Hacıcaferoğlu, 2013: 111; Sarıgöz vd., 2015: 360). Buna karşılık Şahin ve Dündar (2011), Akpunar (2016) çalışmalarında kıdem durumu değişkenine göre

yıldırımaya maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit etmişlerdir.

Katılımcıların, aylık gelirleri, çalıştıkları okullardaki hizmet süreleri, çalışma saatleri, eşlerinin çalışma durumları, okudukları üniversite, nüfusa kayıtlı oldukları yerler ve yetişilen yer değişkenlerine göre yıldırma ve yıldırmanın alt boyutlarında (işe yönelik, iş yüküne yönelik, kişiliğe yönelik ve dışlama) istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar saptanmamıştır. Çalışmada ayrıca katılımcıların çocuk sayısına göre yıldırmanın işe yönelik, iş yüküne yönelik, kişiliğe yönelik alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmaz iken katılımcıların çocuğu olmayan ile 1 çocuk sahibi ile 2 ve fazla çocuk sahibi olanların yıldırma ve yıldırmanın dışlama alt boyutları sıra ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Acar ve Dünder (2008), yaptıkları araştırmada çalışmamızdan farklı olarak çalışanların hizmet sürelerine göre yıldırımaya maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit etmişlerdir. Güven ve arkadaşları (2012), yaptıkları araştırmada çalışmamıza benzer şekilde çalışma saatine göre yıldırımaya maruz kalma durumunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptamamışlardır. Fettahlıoğlu (2008), hazırladığı tez çalışmasında okunan üniversiteye göre yıldırma sıklığında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit ederken bu farkın yıldırımaya maruz kalanın kişilik özelliklerine bağlı olarak değiştiğini saptamıştır.

Araştırmaya katılanların çalıştıkları okullardaki öğretmen sayısına göre yıldırma ve yıldırmanın alt boyutlarından iş yüküne yönelik, kişiliğe yönelik ve dışlama alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmazken, yıldırmanın işe yönelik alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bölükbaşı (2015), hazırladığı tez çalışmasında araştırmamıza benzer şekilde okullardaki öğretmen sayısına göre yıldırımaya uğrama sıklığında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit etmiştir.

Araştırmaya katılanların öğrenim durumu değişkenine göre yıldırma ve yıldırmanın alt boyutlarından iş yüküne yönelik, kişiliğe yönelik ve dışlama alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmazken, yıldırmanın işe yönelik alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bölükbaşı (2015), hazırladığı tez çalışmasında araştırmamıza benzer şekilde okullardaki

öğrenim durumuna göre yıldırımaya uğrama sıklığında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit etmiştir.

Sonuç olarak diğer iş örgütlerinde olduğu gibi okullarda yıldırma hareketlerinin görüldüğü kurumlardır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin cinsiyet, yaş gurubu, medeni durum, aylık gelir, kıdem durumu, hizmet süresi, çalışma saati, eşinin çalışma durumu, okuduğu üniversite, nüfusa kayıtlı olunan yer ve yetişilen yer değişkenlerine göre yıldırımaya maruz kalma sıklıklarında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmazken; öğrenim durumu ve okuldaki öğretmen sayısı değişkenlerine göre yıldırmanın işe yöneliklik alt boyutu arasında, çocuk sahibi olma değişkenine göre de yıldırma ve dışlama alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir.

Araştırma bulgularına göre,

- Yıldırımaya maruz kalanların cinsiyeti ile uygulayanların cinsiyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır.
- Yıldırımaya maruz kalanların yaşı ile uygulayanların yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
- Yıldırımaya maruz kalanların öğrenim durumu ile uygulayanların cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
- Yıldırımaya maruz kalanların kıdemi ile yıldırma uygulayanların yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
- Yıldırımaya maruz kalanların kıdemi ile yıldırma uygulayanların yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
- Yıldırımaya maruz kalanların kurumdaki hizmet yılı ile yıldırma uygulayanların yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
- Yıldırımaya maruz kalanların kurumdaki hizmet yılı ile uygulayanların yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Yıldırma davranışlarının önlenmesinde yönetici pozisyonundaki kişilere büyük görevler düşmektedir. Yöneticiler öncelikle çalışanlara karşı adil ve eşit olmalı, örnek davranışlar sergilemelidirler. Yönetici pozisyonundaki kişilerin örgütsel liderlik ve

önleyici düzenlemelerle dedikodu, ima, kinaye vb. yollarla itibar sarsma ve küçük düşürmeye yönelik davranışların oluşmasına imkân vermemeli veya bu tür davranışlara henüz başlarda iken müdahale ederek sistematik hale gelmesini ve yıldırma davranışına dönüşmesine engel olmalıdır.

Okullarda, okul müdürlüğü başkanlığında, belirli periyotlarla yapılması gereken öğretmenler kurulu, zümre öğretmenler kurulu, şube öğretmenler kurulu kağıt üzerinde değil fiili olarak amacına uygun bir şekilde yapılması hem öğretmenlerin belirli sınırlar içinde yönetime katılıp alınan kararlara ortak olmasını hem de yönetici ve öğretmenler arasında etkili iletişim kurulmasına katkı sağlayacaktır. Okul yönetimi ve öğretmenler arasındaki etkili iletişim ve öğretmenlerin örgüt içi karar alma mekanizmalarına katılmaları yıldırma davranışlarının oluşmasında önleyici rol oynayacaktır.

Eğitim personelinin okul içerisindeki koşullar ve uygulamalardan nasıl etkilendiklerinin sürekli takip edilmesi gerekmektedir. Eğitim personelinin okul içi uygulamalardan duyduğu rahatsızlığı belirlemek ve gidermek amacıyla online anket uygulamalarının sıklaştırılması okullardaki yıldırma mağduriyetin belirlenmesi ve önlenmesi adına önemlidir.

Okullarda yaşanacak yıldırma hareketlerinin önüne geçilmesinde yıldırmaya karşı hukuksal yolların bilinmesi önemli bir etkidir. Eğitim personelinin yıldırmaya maruz kalmaları durumunda izleyecekleri hukuksal yollar konusunda farkındalıklarını arttırmak amacıyla bilgilendirme toplantıları, seminer, kurs gibi etkinliklerin düzenli olarak yapılması gerekmektedir.

Yıldırma mağduru olanların yaşadıkları psikolojik sorunları atlatarak, tekrar eğitim öğretim faaliyetlerine dönmelerini sağlayacak rehabilitasyon imkanlarının il bazında sağlanması için Sağlık Kurumları ile Milli Eğitim Müdürlükleri arasında koordineli bir çalışmanın olması gerekmektedir.

Araştırmada katılımcıların çocuk sayısına göre yıldırma ve yıldırma alt boyutlarından dışlama sıklığında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Özellikle bayan öğretmenlerin daha gebelik döneminde sık sık devamsızlık yapmaları, doğumdan sonra uzun süre okulda olmamaları, ders programlarında çocuk mazeretiyle yoğun taleplerde bulunmaları vb. bu duruma sebep olabilmektedir. Bu durumun oluşmasına engel olmak için daha gebelik döneminde muayene ve doktor kontrollerinin mümkünse dersinin

olmadığı günlerde veya ders saatinden sonraki bir zaman diliminde yapılması, gerekli değilse rapor, izin vb. kullanılarak devamsızlık yapılmaması, çocuğun öne sürüldüğü ders programı taleplerinin bakıcı, kreş gibi yollar kullanılarak en aza indirilmesi etkili olabilir.

Çalışılan okuldaki öğretmen sayısına göre işe yönelik yıldırma davranışında anlamlı bir farklılık olduğu araştırmamızın bulgularından bir diğeridir. Bunun sebebi öğretmen sayısının daha az olduğu okullarda formel ilişkilerden ziyade giderek informal ilişkilerin gelişmesi olabilir. Böyle bir durum yönetici ve öğretmenler arasında resmi görev ve ilişkilerden ziyade resmi olmayan, birebir ilişkilerin olduğu daha samimi bir ortam oluşturabilir. Öğretmenler veya yönetici ile öğretmenler arasında oluşacak samimi ortamın kurum açısından faydaları olabilmekle beraber kurumda dedikodu, ima, kinaye vb. yollarla itibar sarsma ve küçük düşürmeye yönelik davranışların oluşmasına, yönetici ve öğretmenlerin bir kısmının diğer yönetici ve öğretmenler tarafından dışlanmalarına sebep olabilmektedir. Bu durumun oluşmasının engellenmesinde özellikle yöneticilere büyük görev düşmektedir. Yöneticiler okulda personel ile olan ilişkilerinin sınırlarını iyi belirlemeli, tüm personele karşı eşit mesafede olmalı, personelin görev ve sorumluluklarını kesin çizgilerle ve resmi mevzuata göre belirlemeli, okul içinde herhangi bir grubun memnuniyetini ön planda tutacak veya bu şekilde algılanmaya sebep olacak davranışlardan kaçınmalıdır. Yöneticilerin bu şekildeki davranışları öğretmenler için rol model oluşturabilir.

Araştırmacılara tavsiyeler;

- Yıldırma algısının oluşmasında yerleşim yerlerinin önemli bir etken olmasından dolayı Malatya ilinde yapılacak benzer bir çalışma Malatya ilindeki diğer ilçeleri de kapsayacak şekilde yapılabilir.
- Yıldırma algısı farklı kültürlerde değişik şekillerde görülebildiğinden dolayı, Yıldırma algısı ölçümünün farklı kültürel özelliklerin geçerli olduğu bölgelere yaygın bir şekilde yapılabilir.
- Yıldırma algısının öğretmenler arasındaki durumunu tam olarak tahlil edebilmek için, ortaöğretim kurumları yanında ilköğretimler (anaokulu, ilkokul, ortaokul) çalışmaya dâhil edilebilir.

- Eğitim sektöründe sadece öğretmenler ve idareciler bulunmamaktadır. Bu sebeple idareci ve öğretmenler yanında memur ve hizmetliler üzerinde de yıldırma algısı ile ilgili bir çalışmalar da yapılmalıdır.



KAYNAKÇA

- Acar, A. B. Dündar, G. (2008). İşyerinde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Maruz Kalma Sıklığı İle Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *İstanbul University Journal of the School of Business*, 37(2), 111-120.
- Akbıyık, İ. (2013). İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ile Bireysel ve Kurumsal Mücadele İçin Öneriler, *Çalışma Dünyası Dergisi*, 2(1), 33-38.
- Akdemir Mansur, F. (2008). *İşletmelerde Uygulanan Mobbingin (Psikolojik Şiddet) Örgütsel Bağlılığa Etkisi*, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Büro Yönetimi Eğitimi Anabilim Dalı, Ankara.
- Akdeniz, D. (2013). *Mobbing ve Yazılı Basındaki Mobbing Haberlerine Yönelik Bir Alımlama Çalışması*, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Halkla İlişkiler ve Tanıtım Anabilim Dalı, Kayseri.
- Akgün, İ. (2013). *1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı Bildiriler Kitabı*, Özyurt Matbaacılık, Ankara.
- Akman, G. (2014). *Türkiye’de Mobbinge İlgili Düzenlemeler ve Bir Kamu Üniversite Hastanesinde Taşeron Çalışanlara Yönelik Mobbing Araştırması*, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Bilimleri Bilim Dalı, Ankara.
- Akpınar, E. N. (2016). Öğretmenlerin Mobbing Algısının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(56), 295-308.
- Altunışık, R. Coşkun, R. Bayraktaroğlu, S. Yıldırım, E. (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamaları*, 6. Baskı, Sakarya Yayıncılık, Ankara.
- Altuntaş, C. (2010). Mobbing Kavramı ve Örnekleri Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma, *Yaşar Üniversitesi Dergisi*, 18(5), 2995-3015
- Arık, H. (2016). *Özel ve Devlet Kuruluşlarında Çalışan Öğretmenlerin Mobbing, Kaygı ve İş Motivasyonu Düzeylerinin İncelenmesi*, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı Klinik Psikoloji Bilim Dalı, İstanbul.

- Asunakutlu, T. Safran, B. (2006). Örgütlerde Yıldırma Uygulamaları (Mobbing) ve Çatışma Arasındaki İlişki. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 1(11), 110-129.
- Atıcı Türekli, H. (2015). *Mobbing ve Mobbingin Örgütsel Bağlılığa Etkisi*, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Aykaç, F. (2016). *Mobbing, Öznel İyi Oluş ve Mesleki Doyum: Psikolojik Danışmanlar Üzerinde Bir Çalışma*, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Tokat.
- Bilge, N. (2014). *Mobbingin Mağdur, Aile, Örgüt ve Toplum Üzerindeki Etkileri: Dava Açan Mobbing Mağdurları Üzerinden Bir İnceleme*, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Birkök, C. (2000). Poliste Çatışma ve Stres Yönetimi, Adapazarı Polis Teşkilatına Verilen Konferans Metni ASM (Abasıyanık Sanat Merkezi), *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, ISSN: 1303-5134, 1-16.
- Bölükbaşı, B. (2015). *Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Taciz (Mobbing)'e İlişkin Algıları (Güngören, İstanbul Örneği)*, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, Çanakkale.
- Çam, A. (2013). *Özel ve Resmi İlkokul ve Ortaokullarda Görevli Öğretmen ve Yöneticilerin Psikolojik Taciz Algısı*, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, İstanbul.
- Çarıkçı, İ. H. Yavuz, H. (2009). Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısı: Sağlık Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(40), 47-62.
- Çingirler, Ö. (2014). *Mobbinge Neden Olan Etmenler ve Mobbinge Başa Çıkma Yöntemleri: Adana İlçeleri Kamu Hastanelerinde Bir Çalışma*, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Mersin.
- Çukur, C. (2012). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), *Çimento işveren Dergisi*, (2), 34-48.

- Davenport N. Elliott G. E. Schwartz R. (2014). *Mobbing İşyerinde Psikolojik Taciz*, Çev. Osman Cem Öner toy, Ray Yayıncılık, İstanbul.
- Davenport, N. Swartz, R.D. Eliot, G.P. (2003). *Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz*, (Çev.: Osman Cem Öner toy), Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Dikmetaş, E. Top, M. Ergin, G. (2011). Asistan Hekimlerin Tükenmişlik ve Mobbing Düzeylerinin İncelenmesi. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 22(3), 137-149.
- Fettahlıoğlu, Ö. O. (2008). *Örgütlerde Psikolojik Şiddet (Mobbing): Üniversitelerde Bir Uygulama*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İzmir.
- Fındık, E. (2013). *Y Kuşağında Mobbing Algısı Üzerine Bir Araştırma*, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul.
- Gökdemir, D. (2016). *Sağlık Çalışanlarında Mobbing Algısının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Kamu Hastanesinde Bir Araştırma*, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Sağlık Kuruluşları Yöneticiliği Bilim Dalı, İstanbul.
- Göktürk, G.Y. Bulut, S. (2005). Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(24), 53-70.
- Gül, H. Özcan, N. (2011). Mobbing ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkiler: Karaman İl Özel İdaresinde Görgül Bir Çalışma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(2), 80-134.
- Güven, Ş. D. Özcan, A. Kartal, B. (2012). Nevşehir İl Merkezinde Kamuya Bağlı Sağlık Kuruluşlarında Çalışan Ebe ve Hemşirelerin Mobbing'e Uğrama Durumları, *Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1(3), 117-123.
- Güveyli, Ü. (2013). Memur Disiplin Hukukunda Mobbing, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 17(1-2), 1455-1481.
- Hacıcaferoğlu, S. (2013). Ortaöğretimde Çalışan Branş Öğretmenlerinin Yıldırma (Mobbing) Davranışlarına Uğrama Düzeyleri İle Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(3), 111-127.

- Hajrullahu, V. (2016). *Kültürel Farklılıkların Mobbing Algısı Üzerine Etkisi: Prishtine ve Sakarya Üniversiteleri Karşılaştırması*, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Sakarya.
- Hiçkorkmaz, Ş. (2016). *Mobbing Algısının Örgütsel Bağlılık Düzeyi Üzerindeki Etkisi (İzmit İlçesi Kamu Çalışanları Örneği)*, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı İşletme Yönetimi, İstanbul.
- İbicioğlu, H. Çiftçi, M. Derya, S. (2009). Örgütlerde Yıldırma (Mobbing): Kamu Sektöründe Bir İnceleme. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 25-38.
- Karakale, S. B. (2011). *Mobbing ve Mobbinge Başa Çıkma Yöntemleri: Mobbing Mağdurlarına Yönelik Bir Araştırma*, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri Bilim Dalı, Yalova.
- Karakuş, H. (2011). Hemşirelerde Kurum ve Yönetimin Etkisine Bağlı Olarak Yaşanan Mobbing Davranışları, *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 3(5), 83-102.
- Karşlıoğlu Yeni, G. (2013). *Mobbing İşyerinde Psikolojik Taciz*, Türk Metal İş Sendikası, Ankara.
- Kaya, M. (2010). Mobbing ve Mobbinge Kurumsal Mücadele, *Uzman Bakış Dergisi*, 170-175.
- Kırel, Ç. (2007). Örgütlerde Mobbing Yönetiminde Destekleyici ve Risk Azaltıcı Öneriler, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 317-334.
- Kış, A. (2016). Öğretmenlerin Okulda Karşılaştıkları Yıldırmaya (Mobbing) İlişkin Medeni Durumun Etkisi: Bir Meta-Analiz, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 24(2), 463-478.
- Köse, S. Uysal, Ş. (2010). Kamu Personelinin Yıldırma (Mobbing) ve Boyutları Hakkındaki Düşünceleri Üzerine Bir Çalışma: Manisa Tarım İl Müdürlüğü Örneği, *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 261-276.

- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and victims*, 5(2), 119-126.
- Leymann, H. (1966). The Content and Development of Mobbing at Work, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Mercanlioğlu, Ç. (2010). Çalışma Hayatında Psikolojik Tacizin (Mobbing) Nedenleri, Sonuçları ve Türkiye’deki Hukuksal Gelişimi, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 37-46.
- Mimaroğlu, H. Özgen, H. (2017). Örgütlerde Güncel Bir Sorun: “Mobbing”, *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 1(15), 201-226.
- Mizrahi, R. (2013). Çalışma Hayatında Mobbing İle Mücadele Yöntemleri, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(2), 443-452.
- Okutan, E. Sütütemiz, N. (2015). Mobbing (Yıldırma) ve Kişilik İlişkisi: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Örnek Olay İncelemesi, *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 10(1), 1-14.
- Özkul, B. Çarıkçı, İ. H. (2010). Mobbing ve Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 481-489.
- Özlenen Esem, D. (2015). *Anadolu Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Mobbing Uygulamaları ile İlgili Algıları (Özel ve Devlet Okullarının Karşılaştırılması)*, Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi, Antalya.
- Özler, D. E. Atalay, C. G. Şahin, M. D. (2008). Mobbing’in Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22, 37-60.
- Palaz, S. Özkan, S. Sarı, N. Göze, F. Şahin, N. Akkurt, Ö. (2008). İş Yerinde Psikolojik Taciz (mobbing) Davranışları Üzerine bir Araştırma: Bandırma Örneği. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 10(4), 41-58.
- Pickard, H. (2015). Self-harm as violence: When victim and perpetrator are one. In *Women and Violence* (pp. 71-90). Palgrave Macmillan, London.

- Rehman, F. U. Javed, F. Khan, A. Naewaz, T. Hyder, Shabir, (2015). Determining the Effects of Mobbing on Organizational Commitment: A Case of Educational Sector in Pakistan, *Journal of Education and Practice*, 6(22), 101-106.
- Sarıgöz, O. Hacıcaferoğlu, S. Dönger, A. Cam, F. Koca, M. (2015). Çalışanların Mobbinge Uğrama Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(14), 360-373
- Shelton, T. L. (2011). Mobbing, bullying, & harassment: A silent dilemma in the workplace. Graduate School Southern Illinois University Carbondale.
- Solmuş, T. (2005). İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz ve Duygusal Zorbalık/Taciz (Mobbing), “İş, Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7(2), 1-14.
- Söğütü, A. (2014). *Mobbing, Etkileri ve Mobbing’le Mücadele (İstanbul Hizmet Çalışanları Sektörü Örneği)*, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Bilim Dalı, İstanbul.
- Sönmeztekin, B. (2016). *Sağlık Sektöründe Üst Yönetimin Mobbing Algısı Üzerine Nitel Bir Araştırma*, İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Yönetimi Programı, İstanbul.
- Şahin, B. Dünder, T. (2011). Sağlık Sektöründe Etik İklim ve Yıldırma (Mobbing) Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 66(1), 129-159.
- Şahin, M. (2013). Mobbing Olgusuna Anatomik Bir Bakış: Üniversite Özelinde Vaka Analizi, *Akademik Bakış Dergisi*, 38, 1-20.
- Şener, O. (2013). Genel Kamu Liselerinde Psikolojik Yıldırma ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi, *Çankırı Karatekin Üniversitesi Karatekin Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 1(1), 47-64.
- Şenerkal, R. (2014). *Üniversitelerde Akademik Personele Yönelik Mobbing Süreci: Mobbing Davranışları İle Akademisyenlerin Sağlığı ve Bireysel Performansı İlişkisi*, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Bilim Dalı, Eskişehir.

- Şentürk, E. E. (2014). *Psikolojik Şiddetin (Mobbing) Örgütsel Bağlılığa Etkisi*, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Büro Yönetimi Eğitimi Bilim Dalı, Ankara.
- Şimşek, A. S. (2013). Mobbing Kaderimiz midir? *Barış Araştırmaları ve Çatışma Çözümleri Dergisi*, 1(2), 36-45.
- Temizel, Y. (2013). Mobbing ve Türk Hukuk Sistemindeki Yeri, *Adalet Dergisi*, 45, 188-223.
- Tetik, S. (2010). Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi, *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(18), 81-89.
- Tınaz, P. (2006a). Çalışma Yaşamında Psikolojik Bir Dram: MOBBİNG, <http://www.datalink.com.tr/toprakisveren/2006-71-pinartinaz.pdf> (25.08.2018).
- Tınaz, P. (2006b). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4, 13-28.
- Tutar, H. (2004). İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 101-128.
- Tutar, H. (2004). *İşyerinde Psikolojik Şiddet*, Platin Yayınları, 3. Basım, Ankara.
- Tümer, E. Ö. (2014). *İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi*, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Yatçı Ehi, D. (2011). *Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Şiddete (Mobbing) İlişkin Görüşleri (Şanlıurfa İli Örneği)*, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, Şanlıurfa.
- Yıldız, S. (2007). *İşyerinde İstismar Davranışlarının Psiko-Sosyal Boyutu ve Bir Uygulama*, Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Bursa.
- Yılmaz, H. Kaymaz, A. (2014). Kurumsal Bir Risk Unsuru: Mobbing (İş Yerinde Psikolojik Taciz), *Kidder, Kamu İç Denetim Dergisi*, 14, 73-81.

EKLER

Ek 1. Anket Formu

Değerli Katılımcı;

Bu anket formu “Ortaöğretim Kurumlarındaki Eğitim Çalışanlarının Yıldırma Algılarının Demografik Nitelikler Açısından Değerlendirilmesi; Battalgazi Örneği” isimli akademik bir çalışmada kullanılacaktır. Vereceğiniz doğru ve içten cevaplar akademik çalışmanın değerini artıracak ve çalışma amacı dışında kullanılmayacaktır. Kişisel bilgilerinizi anket formuna yazmayınız. Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Oğuz GÜÇLÜ
İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,
İşletme Bölümü, Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Öğrencisi

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER			
1.	Cinsiyetiniz	Bay ()	Bayan ()
2.	Yaşınız		
3.	Medeni Haliniz	Bekâr ()	Evli ()
4.	Evliyseniz Eşiniz Çalışıyor mu?	Çalışıyor ()	Çalışmıyor ()
5.	Varsa Çocuk Sayınız	Çocuk sayısı (.....)	
6.	Öğrenim Durumunuz	Lisans ()	Yüksek Lisans () Doktora ()
7.	Lisans Eğitimin Aldığınız Üniversite		
8.	Aylık Geliriniz		
9.	Nüfusa Kayıtlı Olduğunuz İl		
10.	Büyüyüp Yetiştığınız Yer	Köy () Kasaba () İlçe () İl () Diğer ()	
11.	Kurumdaki unvanınız nedir?	Öğretmen () Müdür Yardımcısı () Müdür ()	
12.	Branşınız		
13.	Toplam Hizmet Süreniz	1-5 () 6-10 () 11-15 () 16-20 () 21-25 ()	
14.	Kurumdaki Hizmet Süreniz	1-5 () 6-10 () 11-15 () 16-20 () 21-25 ()	
15.	Haftalık Çalışma Süreniz	 Saat	
16.	Okulunuzdaki Öğretmen Sayısı		

YILDIRMA

Aşağıda belirtilen davranışlar iş yerlerinde sık karşılaşılan olumsuz davranış örnekleri olarak kabul edilmektedir. İşyerinizde geçtiğimiz (son) 6 ay süresince aşağıda sıralanan olumsuz davranışlara yöneticiniz, çalışma arkadaşınız veya astınız tarafından ne sıklıkla maruz kaldınız?

		Hiçbir Zaman	Bazen	Ayda Bir	Haftada Bir	Her Gün
1.	Bazı kişilerin sizin başarınızı etkileyecek bilgileri sizden saklaması					
2.	İşinizle ilgili utandırılmanız ve alay konusu edilmeniz.					
3.	Beceri düzeyinizden başarabileceğinizden daha düşük işlerin verilmesi					
4.	Bazı önemli sorumluluklarınızın sizden geri alınması ya da önemsiz veya hoş olmayan işlerle değiştirilmesi					
5.	Hakkınızda söylenti ve dedikodu yayılması					
6.	Göz ardı edilmeniz					
7.	Zamanında bitirilmesi mümkün olmayan işlerin verilmesi					
8.	Kişiliğiniz (alışkanlıklarınız, geçmişiniz gibi) tutumlarınız ve kişisel hayatınızla ilgili aşağılayıcı ve kırıcı sözler (hakaret etmek) söylenmesi.					
9.	Size bağırılması veya nedensiz bir öfke ya da azarlanmaya (sözlü şiddete) hedef olmanız.					
10.	Parmakla tehdit edilme, kişisel alanın ihlali.					
11.	Düşmanca davranılması.					
12.	İşinizi bırakmanız gerektiğine dair işaret veya ipuçlarının verilmesi.					
13.	Hatalarınızın veya başarısızlıklarınızın sürekli hatırlatılması					
14.	Siz geçerken yokmuşsunuz gibi davranılması					
15.	Gerçekten şiddet/fiziksel istismara maruz kalmanız					
16.	Sürekli olarak işinizin ve çabalarınızın eleştirilmesi					
17.	Görüş ve düşüncelerinizin dikkate alınmaması.					
18.	İyi anlaşılmadığınız veya kurum içinde çok yakın olmadığınız insanların günlük şakalarına maruz kalmanız.					
19.	Gereksiz işlerin verilmesi					
20.	Dışlanmanız veya olayların dışına atılmanız.					
21.	Size karşı suçlamaların veya iddiaların ileri sürülmesi					
22.	İşinizin gereğinden çok denetlenmesi					
23.	Yasal hakkınız olan bazı şeyleri (hastalık izni, tatil veya iş seyahati masrafları gibi) talep etmemeniz yönünde baskı yapılması.					
24.	Aşırı alaya, sataşmaya, takılmaya ve iğnelemeye maruz kalmanız					
25.	Üstesinden gelemeyeceğiniz kadar aşırı iş yükü altında bırakılmanız					
26.	Şiddet/fiziksel istismar tehdidine maruz kalmanız					
27.	İtme, yol keserek tehdit edilme gibi tehdit durumlarına maruz kalmanız					

1. Kaç kişi tarafından yukarıdaki tabloda sözü edilen davranışlara maruz kalıyorsunuz?			
1 kişi ()	2 kişi ()	3 kişi ()	4 kişi ()
4 kişiden fazla ()			
2. Söz konusu davranışlar en çok kim veya kimler tarafından yapılıyor?			
Çalışma arkadaşları tarafından ()		Yönetici / Yöneticiler tarafından ()	
Astları tarafından ()		Diğer ()	
3. Yapan kişi veya kişilerin cinsiyetleri nedir?			
Kadın ()	Erkek ()	Her ikisi de ()	
4. Söz konusu davranışları yapan kişi sizden yaşça büyük mü küçük mü?			
Büyük ()	Küçük ()	Aynı yaşlarda ()	
5. Söz konusu davranışlarla karşılaştığınızda ne tepki verdiniz?			
1. Hiçbir şey yapmadım	Evet ()	Hayır ()	
2. Başka bir bölüme transferimi istedim.	Evet ()	Hayır ()	
3. Diğer çalışanlara söylemekle tehdit ettim.	Evet ()	Hayır ()	
4. Arkadaşıma anlattım	Evet ()	Hayır ()	
5. Personele rapor ettim	Evet ()	Hayır ()	
6. Yöneticime rapor ettim	Evet ()	Hayır ()	
7. Sendika temsilcisine bildirdim.	Evet ()	Hayır ()	
8. Adli makamlara şikâyet ettim.	Evet ()	Hayır ()	
9. Aile üyelerinden veya akrabalarımın birine	Evet ()	Hayır ()	
10. Psikoloğa veya bir doktorla görüştüm.	Evet ()	Hayır ()	
11. Başka			
6. Söz konusu davranışların sizin üzerindeki etkileri nelerdir?			
1. Tükenmişlik hissettim.	Evet ()	Kısmen ()	Hayır ()
2. Çaresizlik hissettim.	Evet ()	Kısmen ()	Hayır ()
3. Çatışma içinde hissettim.	Evet ()	Kısmen ()	Hayır ()
4. Öfkelenirdi.	Evet ()	Kısmen ()	Hayır ()
5. Korktum	Evet ()	Kısmen ()	Hayır ()
6. Öz güven kaybına yol açtı.	Evet ()	Kısmen ()	Hayır ()
7. Konsantrasyon bozukluğuna yol açtı.	Evet ()	Kısmen ()	Hayır ()
8. Unutkan biri oldum.	Evet ()	Kısmen ()	Hayır ()
9. Motivasyonumda düşüşe neden oldu.	Evet ()	Kısmen ()	Hayır ()
10. Sigara ve/veya alkol tüketiminde artışa neden	Evet ()	Kısmen ()	Hayır ()
11. Eleştirilere tahammül edemez duruma geldim	Evet ()	Kısmen ()	Hayır ()
12. Panik ataklar başladı ve sürekli endişelenen biri	Evet ()	Kısmen ()	Hayır ()
13. Uykusuzluk çekmeye başladım	Evet ()	Kısmen ()	Hayır ()
14. Kendini suçladım.	Evet ()	Kısmen ()	Hayır ()
15. Bütün bu olanlar beni daha da güçlü kıldı.	Evet ()	Kısmen ()	Hayır ()

Ek 2. Etik Kurul İzin Belgesi

T.C. İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU (Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma Etik Kurulu)			
Oturum Tarihi	Oturum Sayısı	Karar Sayısı	
26.04.2018	5	2018/5-7	
Karar No: 2018/5-7: Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma Etik Kurulu 26.04.2018 tarihinde İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığı odasında toplandı. İnönü Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Prof. Dr. Lütfiye ÖZDEMİR'in sorumlu araştırmacı olduğu; Malatya Spor Lisesi Oğuz GÜÇLÜ "Ortaöğretim Kurumlarındaki Eğitim Çalışanlarının Yıllık Algılarının Demografik Nitelikler Açısından Değerlendirilmesi; Battalgazi Örneği" başlıklı çalışması Üniversitemiz Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi açısından uygun olup-olmadığı hususundaki başvurusuna ilişkin raportör raporu görüşüldü. Çalışma Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi açısından değerlendirildiğinde; çalışmanın <u>etik açıdan uygun olduğuna</u>; oy birliği ile karar verilmiştir.			
Prof. Dr. Mustafa KUTLU Etik Kurul Başkanı			
Prof. Dr. Hüseyin Suphi ERDEM Etik Kurul Başkan Yardımcısı	KATILDI	Prof. Dr. Nesrin SİS Etik Kurul Üyesi	KATILDI
Prof. Dr. Süleyman ÇALDAK Etik Kurul Üyesi	KATILDI	Prof. Dr. Mustafa ARSLAN Etik Kurul Üyesi	KATILDI
Prof. Dr. Mehmet GÜNGÖR Etik Kurul Üyesi	KATILDI	Prof. Dr. Lütfiye ÖZDEMİR Etik Kurul Üyesi	KATILDI